

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Persero (PELINDO)

Asmaul Husna¹, Eka Wulandari Surbakti², Beby Asdilvira³
Politeknik LP3I Medan

ABSTRACT

Keywords:

Disiplin Kerja,
Evaluasi Kinerja,
Kinerja Karyawan

Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial di era ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel disiplin kerja dan evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Medan Cabang Belawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, populasi dan sampel penelitian adalah karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) I Kota Medan Cabang Belawan sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji keabsahan data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan evaluasi kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Medan Cabang Belawan. Secara simultan disiplin kerja dan evaluasi kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Medan Cabang Belawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 70,3% dan sisanya 29,7% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model dan tidak dapat terdeteksi dalam penelitian ini.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author:

Eka Wulandari Surbakti
Politeknik LP3I Medan
Email: ekawds3@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan. Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja (*performance*) pegawai sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut Vinando & Saputra. [3] disiplin kerja adalah berusaha untuk meningkatkan, pembentukan perilaku, sikap, dan pengetahuan, dengan demikian secara sukarela karyawan dapat menyesuaikan kemampuannya serta melaksanakan persyaratan perusahaan untuk menghormati, menaati dan menaati aturan perundangundangan yang berlaku, sehingga dapat mengembangkan kekuatan pada karyawan. Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang endah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik menurut Pranitasari dan Khotimah. [4]. Menurut Simanjuntak. [6] menyatakan evaluasi kerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan sesuai dengan standart kerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Dapat disimpulkan bahwa evaluasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu system dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan. Menurut Kasmir. [8] kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian dan penjelasan para ahli maka, peneliti memberikan pendapat berkaitan hal tersebut, kinerja karyawan adalah suatu kegiatan berupa proses dimana target dan capaian dengan tujuan perusahaan atau organisasi usaha itu sendiri

METODE

ObyekJenis data pada penelitian ini terdiri atas : data primer berupa kuesioner dan data sekunder merupakan data yang diperoleh atau di kumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya . Sedangkan sumber data terdiri atas data internal yang di dapat dari perusahaan PT Pelindo I Medan Cabang Belawan dan data eksternal dalam penelitian ini diperoleh dari hasil studi sebelumnya yang terdokumentasikan dalam jurnal,

buku dan literatur lainnya. Populasi dalam penelitian yang penulis lakukan ini adalah karyawan PT Pelabuhan Indonesia Medan Cabang Belawan yang berjumlah 30 karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu menentukan *sampling* dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel, yaitu sebanyak 30 orang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo I Medan Cabang Belawan I. Evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Selanjutnya adalah uji-F yang tujuannya mengetahui tingkat keterkaitan antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Langkah terakhir yang dilakukan adalah uji koefisien determinasi R yang tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat keberpengaruhannya antara variabel disiplin kerja dan evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan.

Pengukuran Skor

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Indikator variabel

Variabel	Indikator	No Soal
Disiplin Kerja (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Waktu Kerja Yang tepat 3. Pakaian seragam yang dikenakan 4. Taatnya karyawan pada aturan yang berlaku 	1-6
Evaluasi Kinerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi Organisasi 2. Validity 3. Kualitas Pelayanan 4. Responsivitas 5. Responsibilitas 	7-17
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	18-29

HASIL DAN PEMBAHASAN**Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden, data ini ditampilkan agar profil dari responden terlihat jelas hubungan antara variabel-variabel terkait dalam penelitian ini. Kuisuiner ini dibagikan secara online kepada 30 karyawan.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	12	40%
2.	Laki -laki	18	60%
Jumlah		30	100

SebagianBerdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 30 responden yang memiliki presentase terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang (60%) sedangkan perempuan sebanyak 12 orang (40%).

Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	20-30	9	30%
2.	31-40	13	43,3%
3.	41-50	6	20%
4	≥ 51 tahun	2	6,7%
Jumlah		30	100 %

Tabel di atas diketahui bahwa dari 30 responden yang memiliki presentase terbesar berusia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (43,3%), disusul usia 20 -30 tahun sebanyak 9 orang (30%), usia 41-50 tahun sebanyak 6 orang (20%) dan yang paling sedikit berusia ≥ 51 tahun sebanyak 2 orang (6,7%)

Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden dengan pendidikan terakhirnya

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	5	16,6%
2.	Diploma	9	30,0%
3.	Sarjana	14	46,7%
4.	Magister	2	6,7%
Total		30	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang pendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang (16,6%), pendidikan Diploma sebanyak 9 orang (30%) sarjana sebanyak 14 orang (46,7%) dan yang paling sedikit magister sebanyak 2 orang (6,7%)

Lama Bekerja

Karakteristik responden dengan masa kerjanya.

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	3	10,0%
2.	1-3 Tahun	13	43,4%
3.	4-6 Tahun	10	33,3%
4.	> 7 Tahun	4	13,3%
Total		30	100%

Sumber: Hasil penelitian (2024,diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 orang (10%), 1-3 tahun sebanyak 13 orang (43,4), 4-6 tahun sebanyak 10 orang (33,3%) dan di atas 7 tahun sebanyak 4 responden (13,3%)

Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas

Hasil Uji Validasi

Berdasarkan hasil uji validitas, didapatkan hasil r hitung dari seluruh pernyataan ada di *range* 0,326 - 0,909, dimana $n = 21$ maka dari itu taraf $\alpha 0,05$ didapatkan r tabel = 0,432.

Nilai (r -hitung) pada variabel kepemimpinan berada di *range* 0,471-0,831 dengan kata lain bahwa 6 pernyataan tersebut keseluruhannya valid, variabel kompensasi berada antara 0,562-0,909 dengan kata lain bahwa 11 pernyataan tersebut semuanya valid, dan selanjutnya variabel kinerja berada antara 0,326-0,821 artinya dari 12 pernyataan tersebut sebanyak 11 pernyataan valid dan 1 pernyataan tidak valid. Hal ini menyimpulkan bahwa pernyataan dapat digunakan untuk proses uji selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk melihat konsistensi dan stabilitas dari suatu skala pengukuran. Adapun kriteria uji reliabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka butir angket sudah reliabel

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,860	0,60
Evaluasi Kinerja (X2)	0,750	0,60
Kinerja Karyawan (Y)	0,748	0,60

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* > 0.60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda :

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.467	6.614		3.700	.001
	Disiplin_Kerja	.205	.233	.278	2.879	.031
	Evaluasi_Kinerja	.581	.280	.658	2.078	.047

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2024)

Dari Analisis diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 24.467 + 0,205 X_1 + 0,581 X_2 + e$$

Model persamaan regresi berganda berdasarkan tabel diatas bermakna :

- Nilai konstanta (α) sebesar 24,467 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan evaluasi kinerja dianggap konstan maka nilai Y sebesar 24,467.
- Besarnya nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) mempunyai regresi dengan arah positif dengan nilai 0,205 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel disiplin kerja akan

berpotensi menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,205 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.

- c. Besarnya nilai koefisien regresi evaluasi kinerja (X₂) mempunyai regresi dengan arah positif dengan nilai 0,581 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel evaluasi kinerja akan berpotensi menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,581 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol

Uji t (parsial)

Hasil uji secara parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandartdized Coefficients		Standartdized Coefficients	t	.Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	24.467	6.614		3.700	.001
	X ₁ (Disiplin Kerja)	.205	.233	.278	2.879	.031
	X ₂ (Evaluasi Kinerja))	.581	.280	.658	2.078	.047

Berdasarkan perhitungan uji parsial pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t = 2,879 > 2.05183$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan 0,031 ($p < 0,05$)) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H₁ diterima. Hasil pengaruh evaluasi kinerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t = 2,078 > 2.05183$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan signifikansi 0,047 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan sehingga H₂ diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) merupakan proporsi atau persentase dari total variasi Y yang dijelaskan oleh garis regresi. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui presentasi pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018 :12). Kriteria pengujian :

- 1) Apabila nilai R² hampir mendekati 1 maka presentasi pengaruh variable bebas terhadap variable terikat adalah besar.
- 2) Apabila nilai R² hampir mendekati 0 maka presentasi pengaruh variable bebas terhadap variable terikat adalah kecil

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.703	.644	3.102

Berdasarkan hasil pada tabel diatas didapatkan nilai *R Square* dengan nilai 0,703. Hal ini berarti disiplin kerja dan evaluasi kinerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 70,3% dan sisanya 29,7% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model dan tidak dapat terdeteksi dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji parsial disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan(Y) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,879 > 2.05183$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikansi 0,031 ($p < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga H₁ diterima. Artinya setiap disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan PT.

Pelindo I Medan Cabang Belawan juga akan meningkat. Berdasarkan hasil uji parsial evaluasi kinerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,078 > 2,05183$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan signifikansi $0,047$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima. Artinya setiap evaluasi kinerja dilakukan peningkatan maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapat nilai $R Square$ sebesar $0,703$. Hal ini dapat disimpulkan disiplin kerja dan evaluasi kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $70,3\%$ dan sisanya $29,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model dan tidak dapat terdeteksi dalam penelitian ini. Artinya ketika disiplin kerja dan evaluasi kinerja meningkat maka kinerja karyawan akan ikut mengalami peningkatan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan berikut ini: Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Medan Cabang Belawan sebesar $20,5\%$ dengan asumsi variabel lain tetap atau nol. Evaluasi Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Medan Cabang Belawan sebesar $58,1\%$ dengan asumsi variabel lain tetap atau nol. Disiplin kerja dan evaluasi kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Medan Cabang Belawan dengan nilai koefisien determinasi $R Square$ sebesar $0,703$. Hal ini berarti disiplin kerja dan evaluasi kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $70,3\%$ dan sisanya $29,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model dan tidak dapat terdeteksi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hartina., Rossanty, N.P.E., & Murad, M.A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelindo Iv Pantoloan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 7(2).
- [2] Rizal, F., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Batam Hotel & Residence. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 2(1).
- [3] Vinando, R & Saputra, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Winsen Kencana Perkasa. *E- Jurnal Universitas Putera Batam*, 9(2):1-12.
- [4] Pranitasari, D., & Khotimah K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1).
- [5] Khoirunisa, K. S. (2019). *Analysis Of Factors That Influence Work Discipline*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- [6] Simanjuntak, P.J. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- [7] BR. Tarigan, L.N. (2021). Pengaruh Koordinasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Tiga Juhar Kabupaten Deli Serdang. Skripsi, Universitas Medan Area.
- [8] Kasmir, (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [9] Ridho, A., & Makmuri, K. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Konferensi Bina Dharma Ilmu Teknik*, 2(2).
- [10] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuanlitatif, dan R&D*. Alfabeta.