

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KURNIA

Abdul Basyid

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
dulbasyid@yahoo.com

Abstrak: Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan SPSS 24 untuk analisis data, penelitian ini menggunakan berbagai teknik analisis termasuk pengujian instrumen penelitian, analisis asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, pengujian hipotesis, koefisien determinasi, dan uji t. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan fokus pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sampel terdiri dari seluruh jumlah populasi sebanyak 40 karyawan, menggunakan teknik pengambilan sampel non probability dengan pendekatan sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,690 menunjukkan bahwa disiplin kerja menjelaskan 69% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 31% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta memberikan implikasi bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: *This quantitative research aims to evaluate the effect of work discipline on employee performance. Using SPSS 24 for data analysis, this study used various analytical techniques including research instrument testing, classical assumption analysis, simple linear regression analysis, hypothesis testing, coefficient of determination, and t-test. This study used a quantitative approach, focusing on the relationship between work discipline and employee performance. The sample consisted of a total population of 40 employees, using a non-probability sampling technique with a census approach. The results showed that both work disciplines had no influence and were not significant on employee performance. The coefficient of determination (*R Square*) of 0.690 indicates that work discipline explains 69% of the variation in employee performance, while the remaining 31% is influenced by other variables not included in this study. This research provides a deeper understanding of the relationship between work discipline and employee performance and has implications for management in improving employee performance within the organization.*

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, pertumbuhan dan kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap organisasi atau perusahaan, dan oleh karena itu, perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien guna mencapai kinerja

optimal. Organisasi harus mampu mencari dan mempekerjakan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri. Mereka merupakan penggerak utama organisasi dan keberhasilan organisasi sangat bergantung

pada kualitas dan kinerja mereka. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal dengan memberikan perhatian yang memadai dan memenuhi hak-hak karyawan.

Selain itu, organisasi harus dapat memilih sumber daya manusia yang berkualitas, setia, memiliki keterampilan yang diperlukan, dan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi. Pemilihan sumber daya manusia yang tepat sangat penting karena karyawan yang memiliki kualitas tinggi akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Jika organisasi gagal dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada keseluruhan kegiatan organisasi. Kegagalan dalam manajemen sumber daya manusia dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, motivasi kerja yang rendah, dan tingginya tingkat pergantian karyawan, yang pada akhirnya akan merugikan organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi baru dalam mengelola dan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia agar dapat tetap bersaing di era globalisasi ini. Strategi ini mungkin mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang efektif. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya manusia mereka tetap produktif, termotivasi, dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di pasar global.

Menurut Sedarmayanti (Armansyah *et al.*, 2022) dan (Kurnia Saputra *et al.*, 2023) "Sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat dibagikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa". Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan

dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Menurut Siagian (Wijaya, 2016) dan (Yurianto *et al.*, 2023) (Isti Muslikhah *et al.*, 2024) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang termasuk adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (Rahayu & Ruhamak, 2018). Faktor internal dan eksternal juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal termasuk gaya kepemimpinan, kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kepuasan kerja, dan juga motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal termasuk lingkungan kerja dan situasi kerja. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan masalah yang umum terjadi di banyak organisasi. Hal ini mencerminkan kegagalan organisasi dalam mengembangkan karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan menjadi ancaman serius bagi kelangsungan organisasi jika tidak segera ditangani.

Menurut Hasibuan (Armansyah, 2023) Kinerja karyawan adalah hasil kontribusi yang diberikan oleh mereka kepada organisasi dalam bentuk produksi atau pelayanan yang disajikan. Kinerja ini secara langsung mempengaruhi kualitas dan keberhasilan organisasi. Tingkat keberhasilan organisasi dari waktu ke waktu sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kurnia. Dengan memahami hubungan antara

disiplin kerja dan kinerja karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2022) dan (Isa Alamsyahbana dkk, 2023) kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa metode, antara lain:

1. **Kepustakaan:** Teknik ini melibatkan mempelajari, mengutip, dan mendalami berbagai konsep dan teori dari berbagai sumber seperti jurnal, makalah, karya tulis, dan koran yang relevan dengan variabel, topik, dan fokus penelitian. Melalui kajian kepustakaan, peneliti dapat

memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai teori-teori yang mendasari penelitian serta menemukan informasi tambahan yang mendukung analisis data.

2. **Kuesioner:** Metode ini menggunakan serangkaian pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden mengenai variabel yang diteliti. Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden terkait topik penelitian, sehingga dapat memberikan wawasan mengenai pandangan dan pengalaman responden.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 40 orang pegawai CV. Kurnia. Seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang representatif dan mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis yang bertujuan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antar satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,551	4,194		1,8	0,079
1 Disiplin Kerja	0,243	0,416	0,144	0,584	0,562
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2024)

Dari pemaparan tabel 1 dapat diketahui hasil pengujian regresi linier berganda sehingga dapat dilihat model pengaruh antar masing-masing variabel

independen terhadap variabel dependen. Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilai *constan* yaitu 7,551 sehingga persamaan linieryang dibentuk oleh ketiga

koefisien tersebut adalah

$$Y = 7,551 + 0,243X + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Disiplin Kerja
- e = Residu / error

Dari hasil persamaan regresi yang disajikan, kita dapat mengekstraksi beberapa informasi penting:

1. Nilai Konstanta (*Intercept*): Jika variabel disiplin kerja (X) adalah 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 7,551. Ini adalah nilai tetap dari kinerja karyawan ketika variabel disiplin kerja diabaikan atau tidak ada pengaruh dari variabel tersebut.
2. Koefisien Regresi (*Slope*): Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,243. Ini menunjukkan bahwa setiap

peningkatan satu satuan dalam variabel disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,243 dalam nilai kinerja karyawan. Sebaliknya, setiap penurunan satu satuan dalam variabel disiplin kerja akan menyebabkan penurunan sebesar 0,243 dalam nilai kinerja karyawan. Dengan kata lain, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kurnia.

Dengan memahami nilai-nilai ini, kita dapat melihat bagaimana variabel disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut, serta mengantisipasi dampak perubahan dalam variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih jelas.

Uji Hipotesis t (parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t Coefficientsa

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,551	4,194		1,8	0,079
1 Disiplin Kerja	0,243	0,416	0,144	0,584	0,562
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja (X) yang sebesar 0,562, kita dapat menarik kesimpulan bahwa nilai Sig tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, kita tidak memiliki cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (H0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Kurnia. Artinya, secara statistik, kita tidak dapat mengonfirmasi adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai berdasarkan data yang telah dianalisis.

Namun, penting untuk diingat bahwa ketidaksignifikanan secara statistik tidak

selalu berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel tersebut. Ada kemungkinan bahwa faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil ini perlu dipertimbangkan secara holistik dengan melihat konteks dan kondisi lain di perusahaan tersebut. Hasil Penelitian ini berbeda dengan penelitian oleh (Armansyah dkk, 2023), (Armansyah, 2024), dan sejalan dengan penelitian (Yusrizal dkk, 2024) dan (Herman *et al.*, 2024).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,838 ^a	,703	,690	5,160

a. *Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kinerja*

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan informasi dari Tabel 4, kita dapat menyimpulkan sebagai berikut:

Nilai R Square sebesar 0,703 menunjukkan bahwa sekitar 70,3% dari variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X). Dengan kata lain, sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat diatribusikan kepada disiplin kerja. Sisanya, sekitar 29,7% dari variabilitas dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa mencakup motivasi, kemampuan teknis, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memainkan peran yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan, tetapi masih ada faktor-faktor lain yang juga memiliki dampak pada kinerja karyawan yang perlu dipertimbangkan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini dan hasil analisis yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja di CV. Kurnia cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan berdasarkan analisis data yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak secara langsung dinyatakan dalam kesimpulan tersebut.
2. Kinerja karyawan di CV. Kurnia cukup baik. Kesimpulan ini dapat diambil berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan cukup baik,

meskipun belum ada rincian lebih lanjut mengenai faktor-faktor apa yang membuat kinerja karyawan tersebut dianggap cukup baik.

3. Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan ditolak.

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja berperan dalam kinerja karyawan, variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini juga mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Kurnia. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut yang mencakup variabel-variabel tambahan diperlukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Saran-saran yang diajukan untuk perusahaan, karyawan, dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

Saran untuk Perusahaan:

1. Memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Ini mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu dan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
2. Memperhatikan manajemen beban kerja karyawan dengan seksama. Ini termasuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak terlalu berat dan dapat dijalankan dengan baik.
3. Mendorong atmosfer kerja yang

kondusif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Saran untuk Karyawan:

1. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup di CV. Kurnia dapat memberikan bimbingan dan masukan kepada rekan-rekan mereka yang baru atau kurang berpengalaman. Hal ini akan membantu dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja kolektif tim.
2. Mengembangkan sikap kolaboratif dan saling membantu antar karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk belajar dan bertumbuh bersama.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya:

1. Meneliti lebih lanjut faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Kurnia, seperti motivasi kerja, loyalitas kerja, dan budaya organisasi.
2. Menggunakan analisis data yang berbeda untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Menambah jumlah variabel-variabel yang dimasukkan dalam penelitian untuk memperluas pemahaman tentang dinamika di balik kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, sementara penelitian lanjutan juga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Armansyah, Yuritanto, Alfi Hendri, Riska Susanti, Eko Murti Saputra, H. (2022). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.

Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>

Armansyah dkk. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 233. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3177>

Eka Kurnia Saputra, Muhammad Rizki, Armansyah, Herman, Risnawati, Tommy Saputra, I. B. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.

Herman, Betty Leindarita, A. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Makmur Abadi. *JOEL: Journal of Educational and Language Research* *Journal of Educational and Language Research*, 8(3), 417–422.

Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.

Riana Isti Muslikhah, Endi Rochaendi, Armansyah, Nadia Sasmita Wijayanti, I Putu Yoga Bumi Pradana, Aditya Wardhana, Rizki Pratama Johanis Paransa, H. M. D. (2024). *Pengantar Manajemen*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 ed.). Alfabeta.

Yuritanto, Alfi Hendri, M Syafnur, Armansyah, Catry Jintar, Tommy Saputra, S. B. S. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.

Yusrizal dkk. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4).