



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MULIA ABADI

Fatahuddin

STIE Pembangunan
Tanjungpinang, Indonesia
E-mail:
fatahtpi17@gmail.com

Armansyah

STIE Pembangunan
Tanjungpinang, Indonesia
E-mail:
manchab494@gmail.com
ORCID 0000-0002-0225-
4413

Received: July, 2024

Accepted: July, 2024

DOI:

10.56633/mbisku.v1i2.791

ABSTRACT. This quantitative research aims to highlight the influence of work discipline on employee performance. Using SPSS 24 to analyze data, this research uses various analytical techniques including research instrument testing, classical assumption analysis, simple linear regression analysis, hypothesis testing, coefficient of determination, and t test. This research uses a quantitative approach, focusing on the relationship between work discipline and employee performance. The sample consists of the entire population of 35 employees, using non-probability sampling techniques with a census approach. The research results show that good work discipline has no influence and is 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 31% of dependence 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, as well as providing importance for management in improving employee performance in the organization.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Productivity

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 organisasi¹. 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. Jika organisasi gagal dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada

¹ Armansyah, *Kepemimpinan Transformasional: Transaksional dan Motivasi Kerja* (Pasaman Barat: Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka, 2022).

keseluruhan kegiatan organisasi. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi baru dalam mengelola dan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia agar dapat tetap bersaing di era globalisasi ini².

Menurut Herman Armansyah, Yuritanto³ dan Indra Bastian dkk⁴ “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 F. Siagian⁵, Yuritanto dkk⁶ dan Hanna Meilani Damanik, dkk.⁷ bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang termasuk adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja⁸. 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 organisasi⁹. 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 Hasibuan¹⁰ 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. Mulia Abadi. 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.

² Herman Armansyah, Yuritanto, Alfi Hendri, Riska Susanti, Eko Murti Saputra, *Pengantar Manajemen Bisnis* (Pasaman Barat: Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka, 2022).

³ Ibid.

⁴ Indra Bastian Tahir Kurnia Saputra, Muhammad Rizki, Armansyah, Herman, Risnawati, Tommy Saputra, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. (Pasaman Barat: Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka, 2023).

⁵ F. Siagian, “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon,” *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)* 3, no. 1 (2020): 20–26.

⁶ Yuritanto dkk, *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi* (Pasaman Barat: Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka, 2023).

⁷ Hanna Meilani Damanik Riana Isti Muslikhah, Endi Rochaendi, Armansyah, Nadia Sasmita Wijayanti, I Putu Yoga Bumi Pradana, Aditya Wardhana, Rizki Pratama Johannis Paransa, *Pengantar Manajemen* (Bandung: Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2024).

⁸ Armansyah Agustinus Sihombing, Ayu Dwi Lestari, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3, no. 2 (2024).

⁹ Armansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang,” *JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2024): 81–93.

¹⁰ Eko Murti Saputra Armansyah, Selvia Andita, Muhammad Isa Alamsyahbana, Yuritanto, Herman, “Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 23, no. 1 (2023): 233.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono¹¹ dan Isa Alamsyahbana dkk¹² 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 melakukan penelitian ini antara lain sebagai berikut: Kepustakaan adalah mempelajari, mengutip, dan mendalami berbagai konsep dan teori dan berbagai jurnal, makalah, karya tulis maupun koran yang relevan dengan variabel, topik, dan fokus penelitian. Menurut Isa Alamsyahbana dkk¹³ Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Populasi penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan CV. Mulia Abadi, dimana seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

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
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)

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 lini yang 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.

¹¹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D" (Bandung: Alfabeta, CV, 2019).

¹² Isa Alamsyahbana dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, 1 ed. (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2023).

¹³ Ibid.

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. Mulia Abadi.

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
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2024)

Dari nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja (X) yang diberikan (0,562), kita dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Karena nilai Sig (0,562) lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka kita tidak memiliki cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mulia Abadi. Dengan demikian, secara statistik, kita tidak dapat mengkonfirmasi adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berdasarkan data yang telah dianalisis.

Namun, perlu diingat bahwa ketidaksignifikan secara statistik tidak selalu berarti tidak ada hubungan sama sekali di antara variabel tersebut. Ada kemungkinan bahwa faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil ini perlu dipertimbangkan secara holistik dengan melihat konteks dan kondisi lain di perusahaan tersebut. Hasil Penelitian ini berbeda dengan penelitian oleh¹⁴ dan sejalan dengan penelitian¹⁵ dan ¹⁶.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

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

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2024)

¹⁴ Armansyah, Selvia Andita, Muhammad Isa Alamsyahbana, Yuritanto, Herman, "Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan."

¹⁵ Yusrizal dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia," *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi* 3, no. 4 (2024).

¹⁶ Alfi Hendri Herman, Betty Leindarita, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Makmur Abadi," *JOEL: Journal of Educational and Language Research* 8, no. 3 (2024): 417–422.

Berdasarkan informasi yang Anda berikan 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. Ini bisa mencakup faktor-faktor seperti 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.

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. Mulia Abadi 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. Mulia Abadi 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 thitung 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.

Dengan demikian, kesimpulan ini memberikan gambaran tentang kondisi disiplin kerja dan kinerja karyawan di CV. Mulia Abadi berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan.

Saran

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

Saran untuk Karyawan:

1. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup di CV. Mulia Abadi 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. Mulia Abadi, 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

- Agustinus Sihombing, Ayu Dwi Lestari, Armansyah. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior.” *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3, no. 2 (2024).
- Armansyah, Selvia Andita, Muhammad Isa Alamsyahbana, Yuritanto, Herman, Eko Murti Saputra. “Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 23, no. 1 (2023): 233.
- Armansyah, Yuritanto, Alfi Hendri, Riska Susanti, Eko Murti Saputra, Herman. *Pengantar Manajemen Bisnis*. Pasaman Barat: Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka, 2022.
- Armansyah. *Kepemimpinan Transformasional: Transaksional dan Motivasi Kerja*. Pasaman Barat: Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka, 2022.
- . “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang.” *JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2024): 81–93.
- Herman, Betty Leindarita, Alfi Hendri. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Makmur Abadi.” *JOEL: Journal of Educational and Language Research* 8, no. 3 (2024): 417–422.
- Isa Alamsyahbana dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 1 ed. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2023.
- Kurnia Saputra, Muhammad Rizki, Armansyah, Herman, Risnawati, Tommy Saputra, Indra Bastian Tahir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Pasaman Barat: Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka, 2023.
- Riana Isti Muslikhah, Endi Rochaendi, Armansyah, Nadia Sasmita Wijayanti, I Putu Yoga Bumi Pradana, Aditya Wardhana, Rizki Pratama Johanis Paransa, Hanna Meilani Damanik. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2024.
- Siagian, F. “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon.” *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)* 3, no. 1 (2020): 20–26.
- Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.” Bandung: Alfabeta, CV, 2019.
- Yuritanto dkk. *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Pasaman Barat: Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka, 2023.
- Yusrizal dkk. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia.” *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi* 3, no. 4 (2024).