
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAKMUR ABADI

Oleh

Herman¹, Betty Leindarita², Alfi Hendri³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: ¹hermanlawyer73@gmail.com, ²bettyibeth73@gmail.com,

³alfistie8574@gmail.com

Article History:

Received: 24-02-2024

Revised: 04-03-2024

Accepted: 25-03-2024

Keywords:

Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: 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 47 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.

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

Menurut Sedarmayanti (Armansyah dkk, 2022) (Kurnia Saputra dkk, 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 (Yuritanto dkk, 2023) (Isti Muslikhah dkk, 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 dkk, 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. Makmur 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.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (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 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 sebagaiberikut: 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. Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Populasi penelitian ini berjumlah 47 orang pegawai CV. Makmur 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
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 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. Makmur 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
Coefficientsa**

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 (H0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Makmur Abadi. Dengan demikian, secara statistik, kita tidak dapat mengkonfirmasi adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai 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 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) dan sejalan dengan penelitian (Yusrizal dkk, 2024).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

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)

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. Makmur 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. Makmur 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. Makmur 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 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. Makmur 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. Makmur 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

- [1] Armansyah dkk. (2022). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [2] 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>
- [3] Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- [4] Isti Muslikhah dkk. (2024). *Pengantar Manajemen*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- [5] Kurnia Saputra dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [6] Yuritanto dkk. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [7] Yusrizal dkk. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4).