
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. RIZKI ABADI

Oleh

Ahmad Yani¹, Armansyah²^{1,2}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan TanjungpinangEmail: ¹ayani.tpi@gmail.com, ²manchah494@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Teknik analisa data yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Berikutnya, dilakukan tahap analisa data dengan pengujian instrument penelitian, analisis asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, pengujian hipotesis, koefisien determinasi dan uji t. Bentuk penelitian ini adalah dengan menggunakan tipe kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi dengan jumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan non probability sampling dengan sampel jenuh (sensus). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji determinasi didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,690. Nilai tersebut menunjukkan R Square sebesar 69% artinya variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 69% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi seperti sekarang ini tumbuh dan kembangnya suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang handal dan juga merupakan salah satu yang sangat di butuhkan oleh setiap organisasi atau perusahaan saat ini, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencari sumber daya yang mampu bekerja secara efektif agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi. organisasi harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran yang sebaik mungkin, dan juga harus memiliki strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performa para karyawan serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya

manusia juga merupakan aset penting organisasi untuk menentukan keberhasilan organisasi, sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan optimal, diberi perhatian yang lebih dan organisasi juga harus memenuhi hak-haknya. Selain itu organisasi juga harus memilih sumber daya manusia yang teruji dari segi kemampuan, kesetiaan kepada organisasi, keterampilan dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Jika organisasi tidak dapat menyikapi hal tersebut, maka akan berimbas pada kegiatan dalam suatu organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2013) 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 (Putri, 2023). Menurut Siagian (Armansyah, 2024) dan (Yurianto dkk, 2023) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang termasuk adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (Putri, 2022). 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 bekerjadengan 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 (Salihi et al., 2023).

Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan masalah yang banyak dijumpai dalam setiap organisasi. Rendahnya kinerja merupakan suatu cerminan dari ketidakberhasilannya organisasi dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar organisasiguna mencapai tujuan organisasi, ini akan menjadi ancaman serius bagi organisasi apabila karyawan tidak segera diperbaiki. Kinerja pada dasarnya merupakan suatu kontribusi yang diberikan oleh karyawan pada organisasi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu organisasi, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan darijalannya suatu organisasi dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2017).

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rizki Abadi.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017) 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 (Isa Alamsyahbana dkk, 2023).

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 dan Sampel

Populasi penelitian ini berjumlah 40 orang pegawai CV. Rizki 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)	8,551	4,194		1,8	0,079
1 Disiplin Kerja	0,124	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 8,551 sehingga persamaan linier yang dibentuk oleh ketiga koefisien tersebut adalah

$$Y = 8,551 + 0,124X + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Disiplin Kerja

e = Residu / error

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa jika variabel disiplin kerja (X) adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 8,551 yang telah memiliki nilai tetap apabila variabel lain diabaikan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,124 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan pada CV. Rizki Abadi sebesar 0,124. Namun apabila disiplin kerja turun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan pada CV. Rizki Abadi juga ikut turun sebesar 0,124. Uji Hipotesis t (parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t Coefficientsa

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,551	4,194		1,8	0,079
1 Disiplin Kerja	0,124	0,416	0,144	0,584	0,562

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2024)

Dapat diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja (X) adalah sebesar 0,562. Karena nilai Sig 0,562 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai CV. Rizki Abadi. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Yusrizal dkk, 2024), (Herman, Betty Leindarita, 2024) dan (Murtisaputra Dkk, 2023)

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

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4 Diatas, dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 70,3%. Sedangkan sisanya 29,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Disiplin kerja di CV. Rizki Abadi cukup baik
2. Kinerja karyawan di CV. Rizki Abadi cukup baik
3. Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai thitung dari variabel disiplin kerja sebesar 0,584 lebih kecil dari t tabel 2,014. Nilai signifikansinya 0,562 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama ditolak.

Saran

Saran Untuk Perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. Rizki Abadi perusahaan perlu memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang karyawan sudah lakukan,

ketepatan waktu serta efektivitas jikasemuanya diperhatikan dengan seksama tentu akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Rizki Abadi.

Saran Untuk Karyawan

Sebaiknya karyawan di CV. Rizki Abadi yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dapat memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang baru dan belum memiliki cukup pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga akan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya seperti, motivasi kerja, loyalitas kerja dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] 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>
- [2] 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.
- [3] Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [4] 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.
- [5] Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- [6] Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [7] Murtisaputra Dkk. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4), 407–412.
- [8] Putri, A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2).
- [9] Putri, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. *AJP. Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 81–84. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i1.2395>
- [10] Salihi, S., M Syafnur, & Armansyah, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(10), 3873–3878. <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i10.5230>
- [11] 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.
- [12] Yusrizal dkk. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4).