

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. KP RIZKI PERKASA DI GAMPONG BABAH KRUENG
KECAMATAN BEUTONG KABUPATEN NAGAN RAYA**

Oleh :

Edi Wanda,

Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pelita Nusantara

Email : ediwanda20@gmail.com

Maulidar,

Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pelita Nusantara

Email : maulidar@stiapen.ac.id

Articel Info

Article History :

Received 24 February - 2022

Accepted 24 March - 2022

*Available Online 30 March -
2022*

Abstract

Work discipline is an attitude that is indispensable and gets attention in every job done by everyone in an effort to improve performance in order to achieve organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on improving employee performance at CV. KP Rizki Perkasa in Babah Krueng Village, Beutong District, Nagan Raya Regency. This research was conducted on CV. KP Rizki Perkasa with the object of research regarding the effect of work discipline on improving employee performance, while the subject of this research is all employees in CV. KP Rizki Perkasa, with a total sample of 82 employees based on the Slovin formula. The results of the study based on simple linear regression showed that work discipline had a significant effect on improving employee performance, with a t-value of 5.892 with a significance level of 0.000. To further improve employee performance, the application of work discipline should also be balanced with clear sanctions, so that employees actually apply work discipline in accordance with the rules set by the company.

Keywords :

Work Discipline, Employee

Performance.

1. PENDAHULUAN

CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya, merupakan salah satu penggilingan padi yang besar yang ada di Kabupaten Nagan Raya. Penggilingan padi adalah salah satu tahapan pascapanen padi yang terdiri dari rangkaian beberapa proses dimana proses utamanya adalah pemecahan kulit (*husking*) dan penyosohan (*polishing*) untuk mengolah gabah menjadi beras siap konsumsi (Munjiat & Putra, 2021).

Penggilingan padi merupakan pusat pertemuan antara produksi, pasca panen, pengolahan dan pemasaran gabah/beras sehingga merupakan mata rantai penting dalam suplai beras nasional yang dituntut untuk dapat memberikan kontribusi dalam penyediaan beras, baik dari segi

kuantitas maupun kualitas untuk mendukung ketahanan pangan nasional dan mewujudkan kedaulatan pangan nasional. Oleh karena itu, CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya, sebagai salah satu kilang padi terbesar yang beroperasi di Kabupaten Nagan Raya mencoba memberikan solusi dari permasalahan masyarakat berkaitan dengan penanganan pasca panen padi.

Untuk mencapai kinerja karyawan sebagaimana harapan dari pimpinan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya, maka dibutuhkan adanya disiplin kerja yang tinggi dari semua karyawan. Sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan produksi, sumber daya manusia yang berkualitas, sarana manajemen yang memadai,

sangat dibutuhkan untuk pengembangan sumber daya manusia, yang selama ini dirasakan belum berkembang dengan baik. Dalam keadaan yang demikian, memberikan kesan acuh tak acuh, dan sikap kurang berpihak untuk memberi perhatian kepada masalah pemberdayaan organisasi melalui pemberdayaan sumber daya manusia, terutama bila menyangkut kualitas sumber daya manusia, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat berbagai permasalahan itu, perlu dilakukan upaya untuk mencari pendekatan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya terutama antar bagian yang ada dalam perusahaan tersebut. Pendekatan yang dianggap sesuai untuk meningkatkan kinerja CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya itu adalah pendekatan peningkatan disiplin kerja karyawan di samping beberapa pendekatan lain.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya ternyata karyawan pada CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya masih belum juga menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan maupun masyarakat sebagai pengguna kilang padi tersebut.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja karyawan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya dari kualitas kerja yang dihasilkan, kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang masih rendah, efektivitas waktu pekerjaan yang belum tercapai, kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta masih rendahnya komitmen kerja dari karyawan.

Di mana salah satu faktornya adalah disiplin kerja karyawan yang masih rendah. Disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan sangat mempengaruhi terhadap pencapaian kinerja karyawan organisasi dan kinerja karyawan. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan karena disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan, disiplin kerja dalam hal ini tidak hanya diartikan sebagai kepatuhan dalam kehadiran, tetapi lebih dari itu disiplin meliputi semua sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak. Kedisiplinan diartikan juga sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan harus selalu datang,

pulang sesuai waktu yang telah ditentukan (tepat waktu) dan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh karyawan itu sendiri maupun harapan dari pimpinan.

2. TINJAUAN TEORITIS

a. Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins & Coutler, 2017) kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian (Hamzali, 2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program atau kebijakan, visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Serta (Siagian, 2014) menjelaskan bahwa kinerja pegawai atau karyawan merupakan suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut A. Dale Timple dalam (Mangkunegara, 2013) yaitu :

1. Kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan ketrampilan.
2. Komitmen Organisasi yaitu suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif.
3. Gaya Kepemimpinan yaitu pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya.
4. Kepuasan kerja yaitu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut (Robbins & Coutler, 2017), yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang

- dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
 6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu (Mangkuprawira, n.d.) Disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Disiplin kerja seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Kemudian menurut (Dessler, 2015) bahwa disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Sedangkan (Sarwoto, 2011) mengatakan bahwa "Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah : 1) Pegawai dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan mentaati peraturan organisasi, 2) Pegawai selalu menggunakan sarana sesuai aturan yang telah di tentukan, 3) Pegawai telah mengikuti peraturan yang ditetapkan dan menjadikan motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, 4) Pegawai menaati peraturan organisasi dan yang melakukan

kesalahan akan dikenakan sanksi, 5) Pegawai disiplin pada aturan yang telah dibuat oleh pimpinan, dan 6) Sikap dan tingkah laku saya menunjukkan pada sikap penuh tanggung jawab (Dessler, 2015).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya yang berjumlah sebanyak 103 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *stratified random sampling* yaitu karena hanya mengikutsertakan sebagian populasi menjadi sampel penelitian. Sedangkan penentuan jumlah sampel minimal dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*. Metode analisis data dengan menggunakan model persamaan ekonometrik dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat *Regresi Linear sederhana* (Umar, 2008)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan *software SPSS*. Berdasarkan *output SPSS*, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5% seperti ditunjukkan dalam tabel 1. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.220, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti bahwa pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Adapun penjelasan mengenai masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=82)	Ket
1.	A1	0,702	0.220	Valid
2.	A2	0,724		
3.	A3	0,447		

No. Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=82)	Ket
4.	A4	0,705	0,220	Valid
5.	A5	0,657		
6.	A6	0,420		
7.	B1	0,536		
8.	B2	0,718		
9.	B3	0,578		
10.	B4	0,627		
11.	B5	0,795		
12.	B6	0,688		

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS, 2020)

Berdasarkan hasil output SPSS, sebagaimana pada tabel 1. di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,176 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Hasilnya seperti yang terlihat di tabel di bawah yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2010).

Tabel 2
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Rata-rata	Item Variabel	Nilai Alpha	Ket
1.	Disiplin Kerja (X)	4,268	6	0,667	Handal
2.	Kinerja Karyawan (Y)	4,201	6	0,737	Handal

Sumber : Data Primer (diolah, 2020)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja (X) diperoleh nilai alpha sebesar 66,7 persen dan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 73,7 persen. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari *Alpha* 0.60 persen.

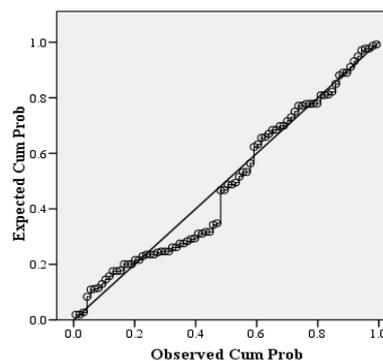
c. Pengujian Asumsi Klasik

Dengan menggunakan model regresi linier berganda pada pembahasan analisa data, maka dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, dimana dalam hal ini ada 3 jenis asumsi yang digunakan yaitu:

1) Normalitas

Berdasarkan gambar dari normal P –P Plot pada halaman lampiran menunjukkan sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti dijelaskan pada gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Gambar 1. Normalitas Kinerja Karyawan

2) Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Bila $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinearitas atau Non multikolinearitas (Santoso, 2017). Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3.

Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,395	1,764	Non Multikolinieritas

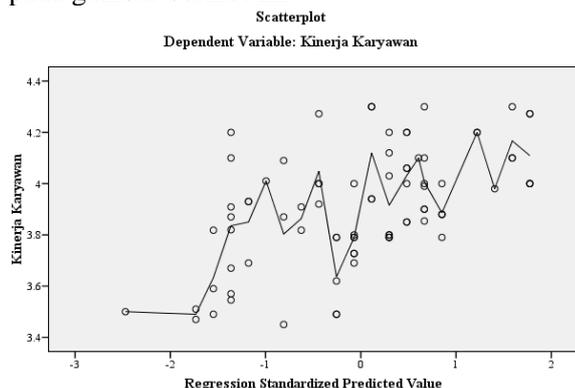
Sumber : Data Primer (diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 3. diatas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 1,764. Dengan demikian hasil pengujian variabel diperoleh nilai VIF diperoleh nilai VIF kurang dari 5, dengan demikian semua variabel penelitian tidak ditemukan adanya multikolinieritas. Dengan demikian penyebaran data dalam penelitian berdistribusi normal artinya data dalam penelitian dapat dilanjutkan ke pembahasan lebih lanjut.

3) Uji Heterokedasitas

Heterokedasitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedasitas

dapat dilakukan dengan uji Glejser seperti tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Scatterplot Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 2. di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik (sebagai data penelitian) menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas artinya data dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai indikator pengukuran variabel (Ghozali, 2016) karena memiliki distribusi normal.

d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam analisa pembahasan ini penulis ingin membahas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya, dapat dijelaskan pada Tabel 4.

Tabel 4
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nama Variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Konstanta	3,290	0,107	30,656	1,989	0.000
Disiplin kerja (x)	0,181	0,031	5,892	1,989	0.000

Sumber : Data Primer (diolah dengan SPSS, 2020)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 15.0, seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3.290 + 0.181X$.

Dimana Koefisien Regresi (β) yang meliputi sebagai berikut :

1. Konstanta dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 3,290 hal ini bermakna, jika disiplin kerja (x) dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya adalah sebesar 3,290 pada satuan skala likert.

2. Koefisien regresi disiplin kerja (X) dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.181. Artinya bahwa setiap 100% perubahan (disiplin kerja) maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya sebesar 18.1%, dengan demikian semakin baik disiplin kerja maka memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya.

e. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel bebas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada Tabel 5.

Tabel 5.

Model Summary

R	R _{Square}	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	Keterangan
0,550	0,303	0,294	0,187	Hubungan Kuat

Sumber : Data Primer (diolah dengan SPSS, 2020)

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Nilai R menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dan pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0.550. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat. Koefisien korelasi (R) = 0.550 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 55.0%. Artinya disiplin kerja (X) mempunyai hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya, atau variabel disiplin kerja (x) mempunyai interaksi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi, di mana dalam penelitian ini Koefisien Determinasi (R^2) = 0.303. Artinya sebesar 30.3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel disiplin kerja (X). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 69.7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel yang

dijadikan indikator penelitian, hal ini mengindikasikan bahwa masih ada sebesar 69.7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain seperti besar kompensasi yang diterima, maupun program pelatihan maupun lingkungan kerja.

f. Hasil Uji Hipotesis

Dalam pembahasan ini akan dilakukan uji hipotesis terhadap variabel disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya, maka dapat dijelaskan pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji Parsial

Nama Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Konstanta	30,656	1,989	0.000
Disiplin kerja (x)	5,892	1,989	0.000

Sumber : Data Primer (diolah dengan SPSS, 2020)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.892, sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,989. Hal ini memperlihatkan, bahwa berdasarkan perhitungan uji statistik t_{hitung} menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($5,892 > 1,989$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol ditolak, artinya bahwa disiplin kerja (X), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya, sehingga akan memberikan kontribusi nyata dalam mencapai tujuan perusahaan.

g. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa dengan penerapan disiplin kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian (Ariana & I Gede, 2013). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan

seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Simamora, 2015) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanty & Baskoro, 2013) di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dan dampak terhadap kinerja dari karyawan. Hasil penelitian juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih, 2017) di mana hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai akan tetapi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data hasil yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan terhadap kinerja karyawan CV. KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya, dengan koefisien sebesar sebesar 0.181, artinya kinerja karyawan masih relatif rendah, dengan asumsi bahwa penerapan disiplin kerja tidak mengalami perubahan atau bersifat konstan.
- 2) Kemudian hasil penelitian juga menunjukkan memperlihatkan besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.303. Artinya sebesar 30.3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel disiplin kerja (X). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 69.7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel yang dijadikan variabel penelitian ini seperti besar kompensasi yang diterima,

maupun program pelatihan maupun lingkungan kerja.

6. REFERENSI

- Ariana, I. W. T., & I Gede, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1).
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (14th ed.). Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I. (2016). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 5.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzali, S. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA UPT.PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SYIAH KUALA DENGAN INOVASI ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *ETD Unsyiah*.
- Malhotra, N. (2010). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Munjiat, S. M., & Putra, D. N. H. (2021). Berwirausaha Sebagai Upaya Penguatan Ekonomi Keluarga (Usaha Penggilingan Padi Cahaya Bakti Ciduwet). *INDONESIAN JOURNAL OF COMMUNITY ENGAGEMENT*, 1(1).
- Nugrahaningsih, H. dan J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Robbins, P. S., & Coutler, M. (2017). *Human Resources Management* (13th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sarwoto. (2011). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Susanty, A., & Baskoro, W. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG). *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.