

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGERAH JAYA CABANG PAREPARE

*The Effect Of Work Discipline On Employee Performance On
Cv. Anugerah Jaya Parepare Branch*

Farhan¹, Parman², Fitriyani Syukri³

Email : farhan12@gmail.com¹, parmanfeb@gmail.com², fitriyanisyukri19@gmail.com³

¹²³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan
91112

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik dokumentasi, observasi, dan wawancara. Metode analisis data dalam penelitian ini, yaitu Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana. Yaitu sebagai alat dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu yang telah dilalui atau untuk mengetahui hubungan atau lebih variable bebas (*independent*) terhadap variable bebas (*dependent*). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare (hipotesis diterima). Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare. Penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan model regresi untuk seluruh variable diperoleh hasil yakni variable disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

*The purpose of this study is to find out whether work discipline affects employee performance on CV. Anugerah Jaya Parepare Branch. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and interview techniques. The data analysis method in this study, namely data analysis techniques using multiple linear regression analysis which is a development of simple linear regression. That is as a tool can be used in predicting future demand based on past data that has been passed or to find out the relationship or more independent variables (*independent*) to independent variables (*dependent*). Based on the results of research that has been done, work discipline affects employee performance on CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare (hypothesis accepted). Thus work discipline affects employee performance on CV. Anugerah Jaya Parepare Branch. Research that has been carried out using regression models for all variables obtained results, namely the variable of work discipline affects employee performance.*

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif, hal ini menuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu

berada di atas perusahaan lain. Kinerja menjadi isu dunia saat ini, hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi.

Manusia merupakan aset utama dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Bandar dan Manar (2012) mengatakan bahwa sudah merupakan hal yang umum SDM merupakan aset terbesar bagi organisasi. Sedangkan Cao dan Yu (2007) mendefinisikan SDM mengacu pada kemampuan pekerja yang mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan kerja fisik. SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja tetapi kemampuan si karyawan tersebut. Khadijeh Sumangala (2013) memberi pendapat bahwa bakat, kompetensi, ide, energi dari karyawan, produktivitas, dan kinerja dari organisasi secara kolektif diidentifikasi sebagai SDM dari sebuah perusahaan.

Karyawan suatu perusahaan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan, maupun upaya strategis dari perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara karyawan yang dilakukan pada perusahaan jasa konsultan CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi dan disiplin kerja. Dalam perusahaan jasa konsultan CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare disiplin kerja sangat diutamakan karena mengingat pekerjaan ini sangat beresiko tinggi. Dengan ini, diharapkan agar karyawan-karyawannya tetap bekerja dengan baik, aman dan menyelesaikan program perencanaan sesuai dengan prosedur dan waktu yang telah disepakati bersama.

Disamping itu disiplin kerja dari karyawan juga merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam melakukan aktivitas yang sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga menerapkan aturan kerja bagi karyawan sebagai usaha untuk menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi, perusahaan menerapkan sistem pendisiplinan yang juga merupakan usaha untuk menegakkan peraturan. Peraturan dibuat perusahaan agar kegiatan usaha perusahaan tidak keluar dari tujuannya dan juga untuk menjaga ketertiban dalam bekerja.

Davis dan Newstrom (1985) menjelaskan disiplin (*discipline*) sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (*"discipline is management action to enforce organization standards"*). Sistem pendisiplinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib sehingga karyawan dapat bekerja tanpa gangguan. Mondy dan Noe (1996) tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi. Disiplin kerja pada suatu perusahaan memiliki andil yang sangat besar terhadap kinerja karyawan dan pencapaian target serta tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Prijodarminto (1999) dalam bukunya "Disiplin Kiat Menuju Sukses", mengartikan disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Tanpa kinerja yang baik dan karyawan yang disiplin pada setiap pegawainya,

maka pencapaian tujuan dan target perusahaan akan menjadi suatu hal yang sulit untuk dilakukan.

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula diartikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Untuk dapat mengukur kinerja karyawan untuk mendapatkan kinerja yang baik tidaklah mudah karena harus didukung oleh beberapa faktor diantaranya kompetensi dan kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja yang baik dengan sistem yang tepat yang harus diterapkan oleh perusahaan seperti kejelasan pembagian tugas sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Jasa Konsultan CV. Anugerah Jaya cabang Parepare, dengan waktu penelitian selama dua bulan dimulai pada bulan April 2023 hingga Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Anugerah Jaya cabang Parepare yang berjumlah 24 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini dan didasarkan pada data perkiraan (statistik) dengan parameter populasi (N) atau banyaknya elemen populasi yang akan diambil sampelnya, tingkat kepercayaan/keyakinan yang dipergunakan ($1-\alpha$) untuk menjamin hasil penelitian agar kesalahan samplingnya tidak melebihi nilai tertentu ($B = \text{bound of error}$), dan tingkat variasi atau heterogenitas populasi, dimana sampel akan diambil.

Beberapa metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Untuk pengambilan data primer, maka peneliti secara langsung mengambil dari sumber utamanya atau responden penelitian, menurut D Safitri (2015) bahwa data primer diperoleh langsung dilapangan dengan melakukan komunikasi lisan maupun survey tertulis. Ketiga metode tersebut menurut F Nur (2014) dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kuesioner

Teknik penyerahan kuesioner menurut Mardalis (2017) dapat secara langsung atau tidak ada kontak langsung dengan responden. Isi kuesioner tersusun sistematis dengan menggunakan skala Likert's dengan memberi lima opsi jawaban. Untuk menghindari kesalahan tafsiran maka dibuat banyak alternatif jawaban, dengan menghindari kalimat yang menyinggung responden. Kelima opsi tersebut adalah sangat setuju, setuju, agak setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, yang diberi skor berdasarkan tingkatannya.

b. Observasi (pengamatan)

Teknik ini digunakan sebagai pelengkap untuk mengetahui kondisi dan perubahan situasi. Teknik ini menggunakan alat bantu seperti checklist, formulir, recorder, dan alat lainnya. Mardalis (2017).

c. Interview (Wawancara)

Teknik ini dilakukan secara langsung dengan responden untuk mencari data yang belum terjawab. Jawaban yang masih meragukan, dilanjutkan dengan wawancara mendalam *in-depth interview*, dengan tekanan atau konfirmasi. Maksud daripada wawancara mendalam adalah melakukan penyamaan persepsi, tentang objek yang dimaksud.

d. Metode Survei Kepustakaan

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data sekunder, yaitu dokumen dan catatan yang diterbitkan oleh lembaga terkait, misalnya laporan periodik atau dokumen yang diterbitkan oleh Perusahaan Konsultan, Instansi Pemerintah, seperti Biro Pusat Statistik, Bank Indonesia, dan Instansi terkait lainnya.

Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah secara deskriptif, yaitu menginterpretasi hasil penelitian, kemudian menguji model pengukuran, menguji model secara keseluruhan, dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis berawal dari kerangka pemikiran penelitian, selanjutnya akan dikembangkan menjadi suatu model

penelitian. Untuk memastikan bahwa model dibuat secara benar dan hasilnya valid, diperlukan proses pengujian Hair (2012). Dari beberapa variabel yang telah terhubung berdasarkan kerangka pikir penelitian, maka disusunlah model struktur penelitian sebagai berikut: Model struktur variabel yang berpengaruh pada variabel kinerja (Y).

$$Y_1 = \alpha_0 + \alpha X \epsilon$$

HASIL PENELITIAN

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika dengan menggunakan uji statistik cronbach alpha (α) koefisien realibilitas $> 0,60$.

Tabel 1 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas realibilitas	keterangan
Disiplin Kerja	0.685	0.60	Reliabel
Kinerja	0.672	0.60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 24

Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari semua variabel lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan jasa Konsultan di kota Parepare dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji F (Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria yang digunakan ialah :

Jika F hitung $>$ F tabel dengan tingkat signifikan 0,05 maka variabel independen kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel nilai Fhitung = 32.581 sedangkan menggunakan tabel distribusi F diperoleh nilai Ftabel = 3.24 yang berarti Fhitung $>$ Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare.

Uji T (Parsial)

1) Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konsultan di kota Parepare.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare.

Kaidah pengujian menggunakan teknik probabilitas, jika $\text{Sig} \leq \alpha$ maka Ho ditolak, jika $\text{Sig} > \alpha$ maka Ho diterima. Berdasarkan tabel coefficients diperoleh nilai Sig = 0.000. Untuk nilai $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil SPSS maka $\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare.

PEMBAHASAN

Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu waktu masuk kerja, waktu bekerja dan kepatuhan terhadap tata tertib. Kinerja karyawan indikatornya adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, hasil usaha, jaringan

kerja dan peningkatan kerja. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare berkinerja baik pada pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan waktu masuk kerja, waktu bekerja dan kepatuhan terhadap tata tertib.

Cronbachs Alpha dari variabel disiplin kerja sebesar 0.685 yang dapat dikategorikan handal atau dapat dipercaya, artinya disiplin kerja pada karyawan memiliki kesadaran untuk mematuhi peraturan dan mengikuti standar kerja yang ada di perusahaan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, pimpinan dijadikan teladan bagi bawahannya karena pimpinan dianggap seseorang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik. Keadilan juga menjadi salah satu indikator dalam disiplin kerja, karyawan yang mendapat balas jasa (pengakuan) dan hukuman yang adil akan belajar untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karena apabila dirinya bertindak disiplin akan ada balas jasa (pengakuan) dari perusahaan yang akan membuat dirinya merasa dihargai dan diperhatikan begitu pula dengan keadilan pemberian hukuman membuat karyawan merasa tidak ada diskrimasi di perusahaan. Ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman akan membuat karyawan merasa jera melakuakan tindakan indisipliner.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut Hasibuan (2009) disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hal tersebut tidak didukung oleh hasil penelitian Parman (2020) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berupa waktu masuk kerja, waktu bekerja dan kepatuhan tata tertib berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2013) dengan judul Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank di kota Malang yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jufrizen ((2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Mujtahidin (2013) dan Arda (2017) yang menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan:

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare, perlu menetapkan kebijakan untuk tetap memperhatikan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi karyawan, perlu peningkatan disiplin kerja sebagai salah satu indikator untuk peningkatan kinerja perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan informasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga dapat dilakukan penelitian sejenis di masa mendatang dengan mengembangkan variabel lainnya, objek penelitian yang berbeda dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Dharma Agus, 2004, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60
- Arsyad, Muhammad, 2010. *The Dynamics of Cocoa Smallholders in Indonesia : An Application of Path Analysis for Poverty Reduction*. Ph.D Thesis, Graduate School of Economics. Ryukoku University, Kyoto.
- Arief Suardi, 1996, *Sistem Pengendalian Manajemen*, BPF, Yogyakarta.
- Asdar., dan Syamsu Alam. 2002. *Sektor Informal, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, teori praktik, dan strategi pengembangan*. Hasanuddin University Press. Makassar.
- Jufrizen, J (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34. DOI: 10.5281/zenodo.1036809
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181-195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conference Management And Business (NCMAB) 2018*
- Manik, Norma Sulastri. 2010. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan. *Penelitian Mandiri Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Manik, Norma Sulastri. 2010. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan. *Penelitian Mandiri Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Mujtahidin, F.W. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengawas Di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya*.
- Nurmianto, Eko dan TerbitSatrio, P, 2002, "Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan", *Proceedings Seminar Nasional, Akademi Manajemen Indonesia*, Hotel Sahid, 19 Oktober 2002, Surabaya.
- Nurmianto, Eko, 2002, "Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan", *Proceedings Seminar Nasional Pasca Sarjana*, Kampus ITS, 4 September 2002, Surabaya.
- Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

- Profiles: An examination of investments and returns. *Journal of Management Studies*.41(2), 335-361.
- Parman, 2020 Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Parepare. Disertasi S3 Universitas Muslim Indonesia Makassar.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2006. Analisis Perubahan Lingkungan Terhadap kompetensi Usaha. *Jurnal Humanity*, Volume 1, Nomor 2, Maret ,hal :106 -116.