

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT KUD MINA FAJAR SIDIK BLANAKANSUBANG**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD
MINA FAJAR SIDIK BLANAKAN SUBANG**

Agit Riyadi¹, Enjang Suherman², Flora Patricia Anggela³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.agitriyadi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id²,

FloraAnggela@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

Work discipline can determine low or high performance, when employees do not obey rules such as time delays when working that are not in accordance with applicable rules, it will hinder them from completing work on time before the specified deadline. This shows that there are still employee behaviors that are not in line with company expectations, such as employees who often arrive late and employees who are often absent without clear explanations. This study aims to identify, describe, analyze, and explain the relationship between work discipline and employee performance. This research was conducted using a descriptive verification method. The total population of the study was 70 respondents. The samples obtained by the saturated sampling method amounted to 70 respondents covering the entire population. Data analysis techniques using simple linear regression analysis, correlation coefficient test, partial t test, and r test of the coefficient of determination. Based on the results of the descriptive test, work discipline and employee performance are in good criteria. Based on the results of the verification test, work discipline has a positive and significant impact on employee performance with a strong correlation level and an influence contribution of 46.3%.

Keywords : *Work Discipline, and Employee Performance*

ABSTRAK

Disiplin kerja dapat menentukan kinerja rendah atau tinggi, ketika karyawan tidak menaati aturan seperti keterlambatan waktu saat bekerja yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku maka akan menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebelum batas waktu yang ditentukan. Ini menunjukkan masih terdapat perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan seperti karyawan yang sering datang terlambat dan karyawan yang sering mangkir tanpa keterangan yang jelas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, menganalisis, dan menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif verifikatif. Jumlah populasi penelitian sebanyak 70 responden. Sampel yang diperoleh dengan metode sampling jenuh berjumlah 70 responden yang mencakup seluruh populasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi, uji t parsial, dan uji r koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji deskriptif, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kriteria baik. Berdasarkan hasil uji verifikatif, disiplin kerja berdampak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang kuat dan kontribusi pengaruh 46,3%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kesuksesan kinerja organisasi sangat mempengaruhi kesuksesan dalam mencapai tujuan mereka dalam organisasi secara signifikan dan berupaya untuk meningkatkannya kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan. Kinerja sebagai komponen penting yang bisa ditingkatkan jika karyawan memiliki pemahaman

tentang harapan-harapan yang harus dipenuhi dan kapan waktu yang tepat untuk bisa berpartisipasi serta dinilai berdasarkan perilaku dan pencapaian kerjanya, pencapaian kerja diprioritaskan dengan melakukan evaluasi yang objektif serta mencerminkan kinerja sebenarnya dengan baik (Harahap, S. F. 2020).

Kinerja karyawan menentukan

seberapa baik karyawan diinformasikan. Oleh karena itu, dalam menjalankan kinerja dengan baik, sebuah perusahaan memerlukan sistem yang lebih efektif, sistem ini tidak terbatas aturan standar yang sudah ada, akan tetapi melibatkan pihak yang berkaitan langsung dengan aspek sumber daya manusia. Beberapa organisasi berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen organisasi untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi, mengacu seberapa pentingnya kinerja. Jika kinerjanya tidak benar, akan sulit perusahaan untuk mendapatkan keberhasilan dalam bisnisnya (Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. 2022).

Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang atau sekelompok orang merasa bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka, kinerja yang sesuai standar kerja karyawan dapat ditetapkan dengan hasil capaian kerja yang sesuai dalam tujuan perusahaan (Aniasari, Y., & Wulansari, R. 2021). Seringkali kinerja karyawan menjadi suatu masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Adapun faktor lain yang ikut berperan dalam memengaruhi kinerja para karyawan ialah disiplin, maka yang harus ditanamkan pada seorang karyawan adalah sikap disiplin (Sari, N., Fadilla, & Aravik, H. 2022). Kapabilitas perusahaan dalam menjalankan misi dan mencapai tujuan tertentu. disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan (Bersihanta Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021).

Disiplin kerja mencerminkan seorang karyawan yang memiliki sikap bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya. Hal ini bisa meningkatkan semangat kerja, moral,

dan efisiensi kerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Husain, B. A. 2017). Disiplin kerja akan meningkat apabila tugas pekerjaan yang mereka lakukan diselesaikan tepat waktu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal dan memuaskan. Sehingga kinerja karyawan berdampak positif. Dengan demikian, sangatlah penting disiplin kerja untuk dikembangkan (Putra, G. S., & Fernos, J. 2023).

KUD Mina Fajar Sidik Blanakan adalah koperasi yang berada di wilayah desa Blanakan kecamatan blanakan kabupaten subang yang bergerak dalam penyediaan keperluan masyarakat yang terkait dengan anggota-anggotanya pada umumnya melakukan pekerjaan terkait perikanan tangkap, seperti mereka yang menjadi nelayan, mengolah hasil tangkapan, dan menjual ikan. Koperasi Unit Desa (KUD) Mina Fajar Sidik Blanakan mengoperasikan lima bisnis, termasuk TPI (Tempat Pelelangan Ikan), unit simpan pinjam, unit waserda, unit SPDN (Solar Packed Dealer Nelayan) dan unit pabrik es. Pada KUD Mina Fajar Sidik Blanakan dimana karyawannya dituntut untuk memiliki sikap disiplin kerja dan kinerja karyawan yang bertanggungjawab akan pekerjaan yang dikerjakannya. KUD Mina Fajar Sidik Blanakan dalam setahun sekali melaksanakan RAT (Rapat Anggota Tahunan) untuk merima hasil laporan kinerja pertanggungjawaban karyawan dan menetapkan kebijakan-kebijakan koperasi yang strategis.

Berdasarkan hasil survey penelitian di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan ditemukan bahwa terdapat fenomena permasalahan mengenai menurunnya kinerja karyawan dan kurangnya tingkat disiplin kerja, masalah menurunnya kinerja karyawan karena ada faktor meningkatnya jumlah

kehadiran absensi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan sering terlambat dalam masuk kerja, sehingga menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebelum batas waktu yang ditentukan. Kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang terjadi menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1. Data Sasaran Capaian Kinerja Tahun 2022

Sasaran Capaian Kinerja	Tahun	
	2021	2022
Penyelesaian Kerja Tepat Waktu	90%	85%
Integritas	92%	90%
Kerjasama	92%	90%
Tanggung Jawab	92%	90%
Komitmen Kerja	93%	90%
Disiplin	90%	80%
Nilai Sikap	90%	95%

Sumber : KUD Mina Fajar Sidik Blanakan

Berdasarkan tabel 1 dilihat bahwa sasaran capaian kinerja karyawan KUD Mina Fajar Sidik Blanakan cukup rendah, karena terjadinya penurunan tingkat capaian kinerja di tahun 2022. Pada penyelesaian kerja tepat waktu di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 85%, kemudian pada integritas di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 90%, kerja sama di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 90%, untuk tanggung jawab di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 90%, untuk disiplin di tahun 2022 mengalami penurunan yang cukup rendah yaitu sebesar 80%, kemudian hanya nilai sikap yang mengalami peningkatan yaitu sebesar 95%. Jadi berdasarkan hasil dari tahun ke tahun, bisa kita lihat bahwa pada nilai sikap saja yang mengalami peningkatan. Sedangkan yang mengalami penurunan yang terendah hanyalah disiplin sebesar 80%. Oleh karena itu, dapat dilihat

bahwa sasaran capaian kinerja karyawan KUD Mina Fajar Sidik Blanakan tidak ada peningkatan signifikan yang terlihat. Karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi juga tingkat pekerjaan. Semakin rendah tingkat disiplin kerja, semakin rendah juga tingkat pekerjaan.

Disiplin kerja dapat menentukan kinerja rendah atau tinggi, ketika karyawan tidak menaati aturan yang sudah ditentukan atau meninggalkan pekerjaan yang tidak sesuai waktu istirahat maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai. Penting bagi seorang karyawan untuk memiliki sikap disiplin kerja, terutama disiplin dalam waktu kerja dan kehadiran absensi yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan. Hal ini menunjukkan masih adanya perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan atau perusahaan seperti karyawan yang sering datang terlambat dan karyawan yang sering mangkir tanpa keterangan yang jelas, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dan tidak adanya teladan pimpinan.

Tabel 2. Absensi Karyawan KUD Mina Fajar Sidik Blanakan Periode 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan Jumlah		Total
		Alpa	Terlambat	
Januari	70	5	3	8
Februari	70	0	5	5
Maret	70	7	1	8
April	70	0	0	0
Mei	70	1	6	7
Juni	70	0	0	0
Juli	70	6	5	11
Agustus	70	2	0	2
September	70	0	2	2

Sumber : KUD Mina Fajar Sidik Blanakan

Berdasarkan tabel 2 dilihat bahwa kehadiran sebagian karyawan KUD Mina Fajar Sidik Blanakan

selama bulan januari-september tidak semuanya memenuhi kehadirannya, pada bulan januari karyawan yang tidak hadir dan terlambat masuk kerja sebanyak 8 orang, dengan keterangan alpa 5 orang, terlambat 3 orang. Selanjutnya pada bulan februari terdapat 5 orang karyawan dengan keterangan terlambat masuk kerja. Pada bulan maret jumlah seluruh karyawan yang tidak hadir dan terlambat masuk kerja sebanyak 8 orang, dengan keterangan alpa 7 orang, terlambat 1 orang.

Kemudian pada bulan april tidak terdapat karyawan yang tidak masuk bekerja ataupun terlambat masuk kerja. Pada bulan mei karyawan yang tidak hadir dan terlambat masuk kerja sebanyak 7 orang, dengan keterangan alpa 1 orang, terlambat 6 orang. Selanjutnya pada bulan juni tidak terdapat karyawan yang tidak hadir ataupun terlambat masuk kerja. Sedangkan pada bulan juli jumlah seluruh karyawan yang tidak hadir dan terlambat kian meningkat sebanyak 11 orang, dengan keterangan alpa 6 orang, terlambat 5 orang. Pada bulan agustus karyawan yang tidak masuk bekerja mengalami penurunan berjumlah 2 orang tanpa keterangan atau alpa. Dan di bulan september terdapat 2 orang yang terlambat masuk kerja. Jadi, berdasarkan hasil dari bulan januari sampai bulan september, dapat kita lihat pada bulan januari, maret, dan juli jumlah karyawan mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya yang kurang mematuhi aturan, karena kehadiran karyawan berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Melihat hasil tingkat kehadiran absensi karyawan tersebut tentu menunjukkan suatu kondisi kurang baik. Karena semakin tinggi karyawan yang

masuk pada saat bekerja, kondisi kinerja karyawan tentunya sudah baik. Sedangkan semakin tinggi jumlah karyawan yang tidak masuk pada hari kerja dan meninggalkan tempat kerja akan mempersulit karyawan untuk mencapai hasil dan juga kinerja koperasi.

Berdasarkan hasil uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, menganalisis, dan menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Kajian Teori

Disiplin Kerja

Menurut Khaeruman (2021) Disiplin adalah suatu bentuk pengendalian diri seorang karyawan/pegawai secara terkendali dan menunjukkan suatu tingkatan keseriusan tim kerja dalam sebuah organisasi. Ketertiban sebagai perilaku atau tindakan aturan yang sesuai dengan perusahaan. Menurut Fauzia Agustini (2019:195) menyatakan bahwa ada 3 jenis-jenis disiplin kerja diantaranya :

1. Disiplin Preventif
Tujuannya adalah agar mencegah karyawan yang mempunyai perilaku kurang cocok atau melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Sanksi ini dapat memberikan dorongan para karyawan agar patuh terhadap kebijakan sesuai peraturan perusahaan.
2. Disiplin Korektif
Bertujuan untuk mencegah karyawan melakukan pelanggaran yang sudah terjadi.
3. Disiplin progresif
Untuk memberi peluang kepada para karyawan dalam mengambil inisiatif perbaikan sebelum sanksi berat diterapkan, akan tetapi pihak

perusahaan memberikan toleransi untuk memperbaiki kesalahannya dengan diberikan sanksi yang lebih berat kepada semua karyawan yang melakukan pelanggaran secara terus menerus.

Menurut Hasibuan (2019:194) Disiplin kerja memiliki empat indikator sebagai berikut :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
Patuh terhadap aturan pekerjaan tidak akan mengabaikan proses pekerjaan dan akan selalu menaati panduan pekerjaan agar terciptanya tugas pekerjaan dengan nyaman dan lancar.
2. Penggunaan waktu secara efektif
Diharapkan dapat memaksimalkan penggunaan waktu yang ada dan sudah ditentukan oleh perusahaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan bagi individu tanpa menghabiskan waktu sia-sia.
3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas
Seorang karyawan diberikan keberanian untuk menjalankan tugas pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan dengan mengikuti batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, jika tugas pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, artinya sikap karyawan tersebut mempunyai tanggungjawab tinggi.
4. Tingkat absensi
Tingkat absensi adalah ukuran kedisiplinan seorang karyawan. karena semakin tingginya tingkat frekuensi kehadiran atau semakin rendahnya tingkat absensi, maka disiplin kerja karyawan semakin tinggi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil pekerjaan karyawan yang mencerminkan sejauh mana seseorang

berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini sebagaimana telah dijelaskan menurut pendapat sutrisno (2017:151). Sedangkan Menurut Edison (2018:188) kinerja merupakan suatu proses hasil kerja diukur dengan periode waktu tetap sesuai dengan syarat dan kontrak yang disepakati sebelumnya oleh perusahaan.

Ada empat indikator kinerja karyawan Menurut Pendapat Mangkunegara (2017:75) diantaranya :

1. Kualitas kerja
Mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pencapaian pekerjaan.
3. Kendala kerja
Kendala kerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, dan melakukan pekerjaan mereka dengan hati-hati dan teliti.
4. Sikap kerja
Sikap terhadap karyawan lain, perusahaan dan kerja sama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam berupa angka. Menurut Sugiyono (2017) penggunaan pendekatan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan dengan survei pada populasi sampel penelitian tersebut. Pada penelitian ini teknik dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan KUD Mina Fajar Sidik Blanakan sebanyak 70 responden

Jumlah sampel penelitian sebanyak 70 responden. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono

(2019:199) Kuesioner adalah teknik mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan menggunakan serangkaian pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, verifikatif. Adapun teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi, uji t parsial, dan uji r koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Dengan menggunakan analisis deskriptif, dihitung rata-rata jawaban dari masing-masing responden terhadap kuesioner. Rentang skala kuesioner untuk semua variabel adalah 1-5, jumlah sampel adalah 70.

Rumus Rentang Skala:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{70(5-1)}{5} = 56$$

Penentuan skor paling rendah dan paling tinggi sebagai berikut:

Nilai skor terendah adalah $70 \times 1 = 1$

Nilai skor tertinggi adalah $70 \times 5 = 350$

Tabel 2. Deskriptif Disiplin Kerja (X)

Variabel	Pernyataan	Skor	Kategori
siplinKerja	Karyawan datang tepat waktu saat bekerja	209	Cukup Tinggi
	Karyawan pulang sesuai jadwal kerja	287	Tinggi
	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	286	Tinggi
	Memanfaatkan waktu bekerja dengan baik	285	Tinggi
	Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	295	Tinggi
	Memiliki tanggung jawab di dalam perusahaan	288	Tinggi
	Tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai	261	Tinggi
	Memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi	287	Tinggi
	Merasa malu jika datang terlambat	221	Cukup Tinggi
	Rata-Rata	268	Tinggi

Sumber: Olah Data 2023

Berdasarkan jawaban disiplin kerja dari hasil data kuesioner bahwa semua pernyataan disiplin kerja masuk kedalam kategori tinggi, dapat dilihat nilai rata-rata sebesar 268 pada skala tinggi. Yang berarti disiplin kerja sudah baik

Tabel 3. Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	Skor	Kategori
Kinerja Karyawan	Kecermatan dalam melakukan pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja	287	Baik
	Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	296	Sangat Baik
	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	278	Baik
	Menetapkan target dalam bekerja	265	Baik
	Selalu berhati-hati dalam bekerja	309	Sangat Baik
	Suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	284	Baik
	Tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	276	Baik
	Memiliki tanggung jawab pada saat bekerja	290	Baik
	Rata-Rata	285	Baik

Sumber: Olah Data 2023

Berdasarkan jawaban kinerja karyawan dari hasil data kuesioner bahwa semua pernyataan kinerja karyawan masuk kedalam kategori baik, dapat dilihat nilai rata-rata sebesar 285 pada skala baik. Yang berarti kinerja karyawan sudah baik.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Hasil
X 1	0.633	0.361	Valid
X 2	0.780	0.361	
X 3	0.721	0.361	
X 4	0.712	0.361	
X 5	0.504	0.361	
X 6	0.738	0.361	
X 7	0.803	0.361	
X 8	0.683	0.361	
X 9	0.669	0.361	

Sumber: Olah Data 2023

Berdasarkan hasil uji validitas disiplin kerja (X) dari semua item

pernyataan dinyatakan lolos uji validitas karena semua item pernyataan mempunyai nilai rhitung > rtabel.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Hasil
Y 1	0.591	0.361	Valid
Y 2	0.614	0.361	
Y 3	0.638	0.361	
Y 4	0.653	0.361	
Y 5	0.526	0.361	
Y 6	0.776	0.361	
Y 7	0.842	0.361	
Y 8	0.733	0.361	

Sumber: Olah Data 2023

Berdasarkan hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) dari semua pernyataan dinyatakan lolos uji validitas karena semua item pernyataan mempunyai nilai rhitung > rtabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Hasil
Disiplin Kerja (X)	0.812	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.726	0.60	Reliabel

Sumber: Olah Data 2023

Disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki skor alpha cronbach's sebesar 0,812 dan 0,726 lebih dari 0,60, dengan demikian dianggap reliabel.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78692024
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.082
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Diketahui bahwa dari pengujian normalitas menghasilkan nilai signifikansisebesar 0,200, sehingga nilai tersebut memiliki distribusi normal.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.802	2.211		7.147	.000
	Disiplin Kerja	.469	.061	.680	7.653	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Persamaan Regresi Linier Sederhana: Konstanta 15,802.

Persamaan Regresi Linier Sederhana :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

$$Y = 15,802 + 0,469X$$

Dimana nilai tersebut menunjukan selama nilai disiplin kerja (X) nol tidak akan mengalami peningkatan, jika kinerja karyawan (Y) nilainya 15,802 dan koefisien b 0,469 (positif) yang menunjukan ada pengaruh satu arah antara dua variabel yang saling mempengaruhi. Dengan demikian, ketika tingkat kedisiplinan meningkat 1 satuan, akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebanyak 0,469 satuan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Correlations

		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.680
	Disiplin Kerja	.680	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.
N	Kinerja Karyawan	70	70
	Disiplin Kerja	70	70

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai korelasi 0,680, jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasinya antara 0,60 dan 0,799 pada tingkat

hubungan yang kuat. Oleh karena itu, bisa dibilang bahwa kekuatan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan korelasi kuat.

Hasil Uji T (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.802	2.211		7.147	.000
	Disiplin Kerja	.469	.061	.680	7.653	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$T_{tabel} = (0,05/2 ; n - k - 1)$$

$$= 0,025 ; 70 - 1 - 1 = 68$$

$$t_{tabel} = 1,995$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dengan kata lain nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,995, hal ini dibuktikan dengan $Sig < 0,05$. Berdasarkan kriteria, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) akan diterima, yang menunjukkan ada hubungan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.455	1.800

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

$$0,463 \times 100\% = 46,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 46,3% yang artinya variabel disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi faktor lain yang belum diuji.

PEMBAHASAN

Sehubungan dengan temuan penelitian, berikut poin-poin pembahasan yang didapatkan:

1. Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai variabel disiplin kerja, dapat diketahui bahwa disiplin kerja dari 9 butir pernyataan kuesioner memiliki total skor sebesar 2.419 dengan nilai rata-rata sebesar 268 yang menunjukkan kategori tinggi. Skor tertinggi yang diperoleh adalah 259 dalam pernyataan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan, sedangkan skor terendah adalah sebesar 209 pada pernyataan karyawan datang tepat waktu saat bekerja. Jika melihat hasil analisis rentang skala, nilai masih dalam rentang tinggi. Maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja KUD Mina Fajar Sidik Blanakan berada pada kategori tinggi. Dengan adanya disiplin ini maka sebaiknya karyawan bisa meningkatkan semangat dalam bekerja untuk memberikan kinerja yang baik juga.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku untuk menaati segala peraturan yang didasarkan kepada kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan yang ada. Disiplin kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai suatu sikap berupa kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Secara teori apabila karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja suatu perusahaan, maka kinerja kerjanya akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai, sebaliknya apabila karyawan kurang memiliki kesadaran disiplin yang tinggi maka kinerja kerjanya juga tidak akan baik. Disiplin kerja yang tinggi otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai variabel kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dari 8 butir pernyataan kuesioner memiliki total skor sebesar 2.285 dengan nilai rata-

rata sebesar 285 yang menunjukkan kategori baik. Nilai tertinggi yang diperoleh adalah 309 pada pernyataan selalu berhati-hati dalam bekerja, sedangkan nilai terendah adalah sebesar 265 pada pernyataan menetapkan target dalam bekerja. Berdasarkan analisis rentang skala, nilainya berada pada rentang yang baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di KUD Mina Fajar Sidik Blanakan berada pada kategori baik. Mengingat pentingnya masalah disiplin ini, suatu perusahaan harus mampu meningkatkan kedisiplinan agar dapat memperlancar proses kegiatan dalam pencapaian tujuan, dan juga harus di dorong dengan peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang hasil kerja dari karyawan tersebut, dengan melakukan penilaian hasil kerja karyawan tersebut, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur. Apabila pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, maka pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi jika pelaksanaan pekerjaan berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut bisa dikatakan kurang baik.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja berdampak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Mina Fajar Sidik Blanakan. Karena dalam pengujian secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,995, dengan persamaan regresi linier $Y = 15,802 + 0,469X$ dimana nilai konstantanya $a = 15,802$ bermakna, Jika variabel disiplin kerja tidak

berubah atau variabel bebasnya nol atau tidak meningkat maka nilai variabel kinerjanya adalah 15,802. Koefisien regresi $b = 0,469$ artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka nilai variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,469. Untuk nilai koefisien korelasi sebesar 0,680 dengan tingkat korelasi yang kuat berkisar antara 0,600 - 0,799, sehingga variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja karyawan. Melalui pengujian diperoleh dengan nilai R-Square sebesar 0,463 ($0,463 \times 100\% = 46,3\%$) bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 46,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diuji. Dengan kata lain hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) akan diterima, artinya penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Mina Fajar Sidik Blanakan. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bachtiar Arifudin, 2017) dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro" yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut bisa diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja berada pada rentang skala dan kriteria tinggi. Artinya, bahwa sikap disiplin mereka terhadap pekerjaan sudah dilakukan dengan sangat baik.
2. Variabel kinerja karyawan berada dalam rentang skala dan kriteria

baik. Artinya, responden menganggap kinerja yang mereka berikan pada KUD Mina Fajar Sidik Blanakan sudah baik.

3. Disiplin kerja (X) memiliki dampak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KUD Mina Fajar Sidik Blanakan. Hasil regresi linier menghasilkan persamaan $Y = 15,802 + 0,469X$, dari persamaan tersebut bahwa ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Implikasi

Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Mina Fajar Sidik Blanakan. Ini dapat digunakan untuk pemikiran manajerial saat menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan untuk pekerjaan yang bertanggung jawab berdampak besar pada kinerja karyawan. Selain itu, memperhatikan disiplin kerja karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan di tempat kerja, perusahaan perlu mengambil perhatian terhadap kebutuhan karyawan dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, perlu dipastikan bahwa para karyawan memiliki sikap yang sangat disiplin dalam menjalankan tugas-tugas kerja mereka. Akhirnya, ini akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Pemasaran,*

Keuangan Dan Sumber Daya Manusia, 1, 139-144.

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press. Arsyka, T., Suherman, E., & Sungkono. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Assemmbly Di PT Summit Adyawinsa Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 6, 2427-2433.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 120-135.

Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Jenius*, 1, 65-73.

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., . . . Ismawati. (2021). *Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. RIZKY.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3, 60-74.

Putra, G. S., & Fernos, J. (2023).

- Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3, 617-629.
- Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *e-Proceeding of Management*, 9, 1-10.
- Sari, N., Fadilla, & Aravik, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1, 1-16.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Evaluasi, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 20, 1-10.