

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. RAHMA 35 KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

I Della¹, Mariam Makmur², Lisra³

¹Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: delladel695@gmail.com

²Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: mariammakmur@gmail.com

³ Prodi Akuntansi Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: lisra.lisda@gmail.com

Abstract: This study aims to determine whether there is an influence of Work Discipline on Employee Performance at CV. Rahma 35 Sidenreng Rappang Regency, The research method used is a quantitative method with a population of 40 employees at CV. Rahma 35 Sidenreng Rappang Regency Data collection was carried out through the use of questionnaires and the use of saturated sampling techniques, The results of the analysis showed a significant influence between work discipline and employee performance with a calculated r value (3.700) greater than t -table (2.021), therefore, the hypothesis stating that there is an influence of work discipline on employee performance can be accepted in addition, the coefficient of determination (R) value of 26.5% indicates that most of the variation in employee performance variable of 26.5%, while the remaining 73.5% is influenced by other factors outside the variables studied Employee who are disciplined in their performance are able to create better work enthusiasm and motivate employees to work optimally, so that it has a positive impact on employee work results.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rahma 35 Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 40 karyawan pada CV. Rahma 35 Kabupaten Sidenreng Rappang. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner dan penggunaan teknik sampling jenuh. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan nilai r -hitung (3,700) lebih besar daripada t -tabel (2,021). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 26,5% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan sebesar 26,5%, sementara 73,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Karyawan yang disiplin dalam kinerjanya mampu menciptakan semangat kerja yang lebih baik dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal, sehingga berdampak positif pada hasil pekerjaan karyawan.

Keywords: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Era globalisasi ini, sangat penting bagi organisasi agar organisasi dapat berkembang dan dapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, maka penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya dalam organisasi tersebut. Salah satu sumber daya

yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (human resources). Sumber daya manusia merupakan kumpulan individu dalam suatu organisasi yang akan melaksanakan pekerjaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan yang terkenal sebagai penghasil beras terbesar di Indonesia bagian timur, sebuah wilayah Kabupaten Sidenreng Rappang yang dijuluki sebagai kota lumbung padi karena mulai dari lokasi persawahan yang begitu luas, penanaman padi, hingga ke penggilingan padi dan peredaran beras semua ada di Kabupaten Sidenreng Rappang sebab alamnya yang hijau yang begitu subur dan hasil bumi yang melimpah. Sebab, produksi beras yang banyak tidak hanya menolong masyarakat sidrap saja, tetapi bisa menolong warga Sulawesi Selatan bahkan seluruh Indonesia. Adapun salah satu hasil produksi beras yang menjadi favorit konsumsi masyarakat yang ada di Sidenreng Rappang saat ini adalah beras super premium merek 35 Rahma. CV. Rahma 35 adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pengolahan beras yang berasal dari Kabupaten Sidenreng Rappang dan dipimpin oleh H. Rasman Arsyad bersaudara. Beras Rahma 35 kini menjadi brand favorit, baik lokal maupun diluar daerah. Di pasar lokal termaksud sejumlah daerah tetangga Sidenreng Rappang, beras hasil produksi CV. Rahma 35 yang berlokasi di Talumae, Kelurahan Lautang Benteng, Kecamatan Maritengngae ini sudah banyak ditemukan di pasaran. Kualitas beras Rahma 35 tidak diragukan lagi, karena semuanya melalui proses yang alami dan higienis sehingga jaminan kualitas dapat bertahan lama hingga 6 bulan lamanya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya dikutip oleh Edison (2016:190). Meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi termaksud pada CV. Rahma 35 Sidenreng Rappang akan meningkat apabila terdapat kerja sama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlukan sebagai partner kerja dan bukan hanya sebagai pekerja semata agar karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Disiplin untuk mendapat kinerja sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan motivasi kepada para karyawannya, agar bekerja dengan semangat dan dapat mencapai target perusahaan. Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja karyawan, yaitu masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya karyawan yang tidak ada di tempatnya disaat jam kerja, masih lambatnya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Untuk itu perlu adanya kedisiplinan kerja yang tinggi terhadap karyawan agar mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan karyawan lainnya yang bermalas-malasan. Bagi seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja dengan melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak

mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya dikutip oleh Siagian (2016:278). Dengan disiplin kerja yang tinggi terhadap karyawan telah terbukti dapat meningkatkan efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan yang diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Dengan karyawan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan lebih kondusif sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berharap agar para karyawannya dapat menaati aturan yang telah ditetapkan.

Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terkadang karyawan juga tidak masuk kerja, dan masih terdapat karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Masalah ini merupakan masalah yang sangat umum terjadi di setiap perusahaan dikarenakan dengan tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya pembinaan dari pimpinan juga dapat membuat semangat kerja pada karyawan berkurang.

Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mempertimbangkan peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Terkadang pimpinan menuntut kedisiplinan yang tinggi juga dapat menjadi pembelajaran bagi karyawan, agar dapat berperilaku dan bertindak dengan baik. Jika disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan juga cenderung tinggi begitupun sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan juga cenderung rendah.

Adapun penelitian tentang variabel Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tegar Bintang Damar Panuluh (2019) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Bandung, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Bandung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Galih Arga Nurcahya (2018) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta, Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chotamul Fajri

(2020) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya Tangerang Selatan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. Dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan begitupula sebaliknya komitmen kerja tinggi maka akan membuat kinerja menjadi tinggi, sehingga pencapaian tujuan menjadi maksimal ialah meningkatkan profit perusahaan. Dalam hal penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian pada CV. Rahma 35 yang merupakan salah satu perusahaan jasa di kota Sidenreng Rappang yang bergerak di bidang pertanian yang memproduksi beras berkualitas. Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti CV. Rahma 35 ada beberapa permasalahan yang menarik untuk diteliti. Peneliti melihat dan menemukan adanya kondisi disiplin kerja yang kurang. Hal tersebut perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja karyawan, yaitu masih banyaknya karyawan tidak masuk kerja atau tidak datang tepat waktu, masih ditemukannya karyawan yang tidak ada ditempat kerja seperti keluar gudang atau kantor pada saat jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan. masih lambatnya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat.

2. Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survey dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivism, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan non probability sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan caramemanfaatkan instrument penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Prabowo (2020), Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa atau sesuatu yang akan diteliti. Penelitian ini yang menjadi objek adalah seluruh karyawan pada CV. Rahma 35 Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 40 orang.

Sugiyono (2014:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Rahma 35 Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan non probability sampling. Karena jumlah populasi terbatas maka teknik penarikan sampling menggunakan sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Metode dalam pengumpulan data ialah observasi, kuesioner

dan dokumentasi. Namun, skala yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala ordinal. Pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi.

3. Hasil

Analisis data penelitian kuantitatif, menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS).

3.1 Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat pengujian adalah kalau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,312). Jadi, korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Pada perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 25.0.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	keterangan
Disiplin kerja	X1.1	0.659	0.312	Valid
	X1.2	0.455	0.312	Valid
	X1.3	0.579	0.312	Valid
	X1.4	0.667	0.312	Valid
	X1.5	0.370	0.312	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.637	0.312	Valid
	Y1.2	0.668	0.312	Valid
	Y1.3	0.612	0.312	Valid
	Y1.4	0.771	0.312	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel bebas (Kinerja Karyawan) dan variabel terikat (Disiplin Kerja) dinyatakan valid karena $r_{hitung} \geq r_{table}$ (0,312). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang

3.2 Uji Realibilitas

Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (Alpha Cronbach) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas > nilai Alpha Cronbach (0,6), maka butir kuesioner dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,724	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,772	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

3.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan melihat uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa data yang diuji berdistribusi normal, hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,30810191
Most Extreme Differences	Absolute	0,133
	Positive	0,075
	Negative	-0,133
Test Statistic		0,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,074 yang mengartikan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glesjer maksudnya adalah Glesjer ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Uji Heterokestisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	0,279	2,400		0,116
	DISIPLIN KERJA	0,000	0,001	0,060	0,372
					0,712

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,712, artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas pada variable Disiplin Kerja (X). Pada uji Heteroskedastisitas, dikatakan memenuhi jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Dengan demikian disimpulkan bahwa data ini memenuhi Uji Asumsi Klasik pada Uji Heteroskedastisitas.

3.5 Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini untuk menguji Autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson. Hasil pengujian Autokorelasi dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.515 ^a	0,265	0,245	1,32520	1,612

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas model summary output hasil SPSS terlihat nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,612 kemudian kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson yang ada pada tabel dengan rumus (K ; N). dimana K adalah jumlah variabel independent (pada kasus ini dimisalkan terdapat 1 variabel independent) dan N adalah jumlah Sampel. Maka (K ; N) = (1 ; 40). Pada tabel (tabel Durbin-Watson) terlihat nilai dL sebesar 1,442 dan du sebesar 1,544. Sehingga di dapatkan nilai sebagai berikut :
 $du < d < 4-du \rightarrow 1,544 < 1,612 < (4 - 1,544)$ dengan kesimpulan tidak terdapat Gejala Autokorelasi.

3.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4,559	3,619
	Disiplin Kerja	0,595	0,161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk Unstandardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Persamaan $Y = a + 0,595$ menunjukkan adanya pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.7 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sementara itu secara parsial pengaruh dari variabel independen tersebut terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7 Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,559	3,619		1,260	0,215
Disiplin Kerja	0,595	0,161	0,515	3,700	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25, data diolah 2024

$H_{02} : \beta_2 < 0$: Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a2} : \beta_2 > 0$: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel diatas Disiplin Kerja (X) dengan thitung (3,700) $\geq$ ttabel (2,021) sehingga terbukti bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan sebagai H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Rahma 35 Kabupaten Sidenreng Rappang.

3.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, maka digunakanlah koefisien determinasi. Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi yang dipakai adalah nilai adjusted R square. Table berikut ini menyajikan nilai koefisien determinasi dari model penelitian.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	0,265	0,245	1,32520

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : SPSS 25, data diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,265 mempunyai arti bahwa variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 26.5%. Dengan kata lain variabel Disiplin Kerja menjelaskan variabel Kinerja Keuangan sebesar 26.5% sedangkan sisanya 73.5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikuti.

4. Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis statistik untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi nya bernilai positif sebesar 3,700. Dari hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai koefisien positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Disiplin kerja karyawan

CV. Rahma 35 Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan yang mencakup kehadiran karyawan tepat waktu, ketaatan pada peraturan kerja dengan tidak melalaikan prosedur kerja, ketaatan pada standar kerja dengan menyelesaikan tugas atau tanggung jawab atas hasil kerja, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dalam bekerja, dan bekerja etis bentuk tindakan saling menghormati terhadap rekan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan disiplin kerja harus ditingkatkan untuk membantu dalam menjalankan tugas yang mencakup kualitas kerja karyawan dengan mengerakkan apa yang seharusnya dikerjakan, kuantitas kerja untuk melihat seberapa lama dan kecepatan kerja karyawan bekerja, pelaksanaan tugas untuk melihat seberapa jauh karyawan bekerja dan tidak ada kesalahan dalam bekerja, dan karyawan bertanggung jawab atas kesadaran terhadap kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan CV. Rahma 35 Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chusminah, 2020), menemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Muhamad Ekhsan, 2019), menemukan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kenny Astria, 2018), menemukan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Ini berarti Disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV. Rahma 35 Kabupaten Sidenreng Rappang. Karyawan yang disiplin kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal, sehingga berdampak positif pada hasil kerja karyawan. Selain itu, dengan Disiplin kerja, karyawan memiliki keterampilan dalam mengatur waktu dengan efektif, sehingga dapat memaksimalkan waktu pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. CV. Rahma 35 Kabupaten Sidenreng Rappang harus mampu mempertahankan dan harus meningkatkan penerapan disiplin kerja kepada karyawannya, dimana dengan adanya disiplin yang baik maka akan mendorong kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal disiplin. Selain itu juga harus lebih meningkatkan disiplin waktu dalam bekerja seperti kehadiran karyawan, dan dalam disiplin pemimpin harus lebih memberikan motivasi untuk

para karyawan untuk lebih mampu mengambil inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

3. Karyawan hendaknya lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan dan motivasi yang lebih baik lagi dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

References

- Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(1), 13-24.
- Astria Kenny. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*. Vol. 2.No. 1.
- Bahri, Syaiful. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Dahlan, Rusdian Rauf, and Muhammad Yunus. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bali Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management* 7.1 :437-444.
- Ekhsan Muhammad. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3(2): 58-69.
- Emron, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Fajri, Chotamul and Herik Dalmar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akutansi* 1.2: 57-62.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ghozali. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic publishing Service).
- Husain, Bachtiar Arifudin. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis* 1.1: 1-15.
- Kasmir, Tri and Ramlawati. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan.
- Mahapatni, Ida Ayu Putu Sri, AAA Cahaya Wardani, and Kadek Rudi Arsana. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Mandor Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Pembangunan Villa Tirta Bayu, PT Cipta Kreasi Bangun Pratama. *Widya Teknik* 11.01: 1-13.
- Mardiatmoko, G. 2020. PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA (STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA, *CANARIUM INDICUM L.*) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of) 14(13),333-342.
- Mulyadi S. 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Mulyadi S. Kode Buku : 331.11 MUL e. Penerbit : Jakarta.
- Mu'ah, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisier, Sidoarjo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT Remaja Rosdakarya*, Bandung.

- Nugraha, Billy. 2021. Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linear Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik.
- Nurchaya, Galih Arga and Fetty Poerwita Sary. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta. eProceedings of Management 5.1
- Pranuluh, Tegar Bintang Damar and Alini Gilang. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Ramayana Bandung. eProceedings of Management 6.3
- Pratama, Angga. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak 3.2: 1-11.
- Prabowo, Dhinnessa, Masruri Muchtar and Pardomuan Robinson Sihombing. 2023. Pengaruh Pengangguran, Kemiskinan, Indeks Pembangunan Manusia, Dan Populasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Kalimantan Tengah. Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia 2.1: 27-36.
- Siagian, Sondang, P. 2016. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, PT Rineka Cipta, Bandung.
- Sinambela, LP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sanjaya. 2019. Strategi Pembelajaran. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D. Cetakan ke-22 Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2013 b. Metode Penelitian. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Statistik Untuk Penelitian, Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, P.D. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Talakua, Yani, Saiful Anas and Muhammad Aqil. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Bhakti Rahayu Ambon. Jurnal Inovasi Penelitian 1.7: 1253-1270.