

---

---

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tirta Anugrah Printing Bandung

Herlina Herlina<sup>1</sup>, Muhamad Akmal FS<sup>2</sup>, Zaenudin Tachyan<sup>3</sup>,  
Muhammad Dadi Pribadi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mandiri, Indonesia

<sup>4</sup>Universitas Sangga Buana, Indonesia

Corresponding Author: [akmalfadil827@gmail.com](mailto:akmalfadil827@gmail.com)

History: Received: 26 Agustus 2024

Revised: 15 September 2024

Accepted: 2 Oktober 2024

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tirta Anugrah Digital printing Bandung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verivikatif. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh dengan banyaknya sampel adalah sebanyak 57 responden. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil analisis dekriptif variabel disiplin kerja pada karyawan CV Tirta Anugrah Digital printing Bandung dikategorikan cukup baik. Hasil analisis dekriptif variabel kinerja karyawan CV Tirta Anugrah Digital printing Bandung dikategorikan cukup baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tirta Anugrah Digital Printing Bandung. Semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yang juga akan mengalami kenaikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif berupa masukan-masukan atau saran yang dapat membangun bagi CV Tirta Anugrah Digital printing kedepannya dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui penerapan disiplin kerja di perusahaan.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of work discipline on the performance of CV Tirta Anugrah Digital printing Bandung employees. The method used is quantitative with descriptive and verification research types. The sampling technique used was saturated sampling with a sample size of 57 respondents. The results of the descriptive analysis of employee performance variables at CV Tirta Anugrah Digital printing Bandung are categorized as quite good. The results of hypothesis testing show that work discipline has a significant effect on the performance of CV Tirta Anugrah Digital Printing Bandung employees. The higher the work discipline of employees will have an influence on employee performance which will also increase. The results of this research conclude that the results of the descriptive analysis of work discipline variables for CV Tirta Anugrah Digital printing Bandung employees are categorized as quite good. The results of the descriptive analysis of employee performance variables at CV Tirta Anugrah Digital printing Bandung are categorized as quite good. The results of hypothesis testing show that work discipline has a significant effect on the performance of CV Tirta Anugrah Digital Printing Bandung employees. The higher the work discipline of employees will have an influence on employee performance which will also increase. It is hoped that this research can provide a positive contribution in the form of input or suggestions that can be constructive for CV Tirta Anugrah Digital printing in the future in improving the performance of its employees through implementing work discipline in the company.*

**Keywords:** Human Resources Management, Work Discipline, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Pada organisasi perlunya sumber daya yang baik untuk menggerakkan roda organisasi tidaklah mudah, karena harus menyesuaikan kondisi dan keadaan yang sedang terjadi. Sumber daya tersebut yang dimaksud adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya

manusia merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa daya pikir yang ditentukan oleh lingkungannya serta termotivasi untuk memenuhi kebutuhan kepuasannya (Sunarsi, 2019, Mardiyantoro et al., 2022). Selain itu, sumber daya manusia merupakan individu aktif yang bekerja untuk memajukan organisasi dimana harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019, Mulya et al., 2023).

Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja yang baik. Tentunya suatu organisasi perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan yang baik serta usaha untuk mengelola organisasi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Kurnianto & Kharisudin, 2022, Yulianti & Herlina, 2024). Hal yang penting dalam pengolahan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Khoeriyah et al., 2022, Inden, 2024).

Salah satu perilaku manusia dalam organisasi adalah kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan (Mulyeni et al., 2023, Herlina et al., 2021). Suasana yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal (Herlina, 2023, Herlina et al., 2023, Nur Oktaviana et al., 2024). Tindakan disiplin adalah tindakan yang dilakukan terhadap (siapa saja, tidak pandang bulu) pelanggar disiplin atau pelanggar peraturan (Khoeriyah et al., 2022). Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan (Sri Mulyeni, Ibnu A, 2023). Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desaian pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

CV Tirta Anugrah adalah Bidang Usaha yang bergerak di bidang Digital Printing. Pada dasarnya percetakan adalah industri yang ditujukan untuk menghasilkan sejumlah besar teks dan gambar. media itu digunakan dalam berbagai cara, tetapi yang sering di temui adalah di media kertas, plastik, PVC dan sebagainya.

Adanya fenomena yang terjadi di CV Titra Anugrah Digital Printing, di peroleh beberapa hal terkait data target dan realisasi produk periode 2021-2023. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1. berikut:

**Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan CV Tirta Anugrah Digital Printing**

Tahun	Target	Realisasi	GAP
2021	12.000 pcs	10.885 pcs	1.115 pcs
2022	15.000 pcs	12.150 pcs	2.850 pcs
2023	15.000 pcs	12.328 pcs	2.672 pcs

Sumber: CV Tirta Anugrah Digital Printing Bandung, 2024

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2021 - 2023 tingkat pencapaian kinerja karyawan mengalami kesenjangan antara target yang ingin dicapai dan realisasi. Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan melalui wawancara langsung kepada Bapak Indra selaku kepala HRP CV Tirta Digital Printing penulis menemukan hal ini dikarenakan masih kurang disiplinnya karyawan seperti masih terdapat karyawan yang sering terlambat datang di lokasi pekerjaan, masih terdapat karyawan yang sering mangkir bahkan karyawan masih lalai terhadap peralatan kerja yang di mana bisa merugikan diri sendiri dan perusahaan. Hal tersebut mengacu pada Tabel 1.2 data daftar hadir karyawan CV Tirta Anugrah Januari-Desember 2023 terkait yang didapatkan oleh penulis, sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Absensi Karyawan CV Tirta Anugrah Digital Printing  
Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja	Absensi Tidak Hadir/ Tahun					Terlambat	
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
2021	70	240	10	16	10	36	42,9	38	45,2
2022	63	240	12	10	12	34	42,5	32	40,0
2023	57	240	11	13	15	39	39,8	40	40,8

Sumber: CV Tirta Anugrah Digital Printing, 2024

Dapat dilihat berdasarkan Tabel 2. menunjukkan tingkat kehadiran karyawan yang tidak stabil. Hal tersebut dipengaruhi oleh ketidakhadiran karyawan tanpa alasan atau mangkir. Selain itu berdasarkan wawancara kepada karyawan CV Tirta Anugrah penulis mengemukakan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara target yang harus dicapai dengan waktu penyelesaian kerja. Hal tersebut mengacu pada hasil wawancara dengan karyawan yang menyatakan bahwa terbatasnya waktu dan adanya perbedaan kemampuan kerja yang dimiliki. Sehingga hal tersebut membuat para buruh merasa terbebani.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Titra Anugrah Digital Printing Bandung”).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019). Manajemen ini terdiri dari 6 unsur yaitu: manusia, uang, metode, materi, organisasi, dan pasar. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bilangan ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM (Hasibuan, 2019). Manajemen yang mengatur suatu unsur manusia ini ada yang menyebutnya sebagai kepegawaian atau manajemen personalia.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Menurut Siagian (2012) manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Sutrisno, 2016).

Menurut Mangkunegara (2013) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

### Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*discipline*" yang berarti kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Menurut Rivai & Sagala (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku.

*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tirta Anugrah... (Herlina, dkk)*

Ada beberapa bentuk disiplin kerja, menurut Mangkunegara (2013) bahwa ada tiga bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventatif

Disiplin preventatif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventatif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventatif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengikuti dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, mematuhi peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah suatu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan berulang.

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Pelanggaran disiplin adalah tindakan yang tidak boleh dilakukan karyawan dalam bekerja baik secara sengaja ataupun tidak. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Moeheriono (2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Hasibuan (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tirta Anugrah... (Herlina, dkk)*

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2018), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang atau karyawan melalui serangkaian tindakan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan oleh suatu perusahaan dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dilakukan untuk mengukur dan mengetahui kinerja pegawai apakah meningkat atau menurun. Menurut Rivai (2015), tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang, mendorong pertanggung jawaban dari karyawan, untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain, pengembangan sumber daya manusia Meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan etos kerja, memperkuat antara hubungan karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka, sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja mereka, riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas, sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi, membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh, sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif dan berbagai imbalan lainnya, sebagai penyaluran yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan, sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja, sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja, untuk mengetahui sefektifitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM, mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik, mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan, pemutusan hubungan kerja, pemeberian sanksi ataupun hadiah.

## **METODOLOGI**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan di analisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis, yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Metode verifikatif digunakan untuk menjawab apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Tirta Anugrah Printing Bandung sebanyak 57 orang. teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara melihat korelasi antara skor masing-masing instrumen dalam kuesioner dengan total skor yang akan diukur dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Uji reliabilitas dilakukan pada semua variabel yang dipakai dalam penelitian, suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel ketika nilai dari Cronbach' Alpha > 0,60. Dilanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana sebagai metode analisis data. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui validitas setiap item pertanyaan yang termuat pada kuesioner, peneliti menggunakan SPSS versi 25 dengan  $r_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini adalah 0,2609 dimana  $df = 57$  dan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.

**Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)**

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,693	0,2609	Valid
X1.2	0,663	0,2609	Valid
X1.3	0,603	0,2609	Valid
X1.4	0,647	0,2609	Valid
X1.5	0,751	0,2609	Valid
X1.6	0,696	0,2609	Valid
X1.7	0,779	0,2609	Valid
X1.8	0,623	0,2609	Valid
X1.9	0,770	0,2609	Valid
X1.10	0,746	0,2609	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja memiliki nilai korelasi diatas 0,361 sehingga semua item pernyataan dapat dinyatakan valid. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil  $r_{\text{hitung}}$  yang lebih besar daripada  $r_{\text{tabel}}$  atau  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Untuk itu, dapat dinyatakan valid dapat melanjutkan analisis selanjutnya.

**Tabel 4. Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (y)**

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1.1	0,561	0,2609	Valid
Y1.2	0,708	0,2609	Valid
Y1.3	0,721	0,2609	Valid
Y1.4	0,796	0,2609	Valid
Y1.5	0,788	0,2609	Valid
Y1.6	0,720	0,2609	Valid
Y1.7	0,772	0,2609	Valid
Y1.8	0,739	0,2609	Valid

*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tirta Anugrah... (Herlina, dkk)*

Y1.9	0,887	0,2609	Valid
Y1.10	0,760	0,2609	Valid
Y1.11	0,814	0,2609	Valid
Y1.12	0,787	0,2609	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai korelasi diatas 0,361 sehingga semua item pernyataan dapat dinyatakan valid. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Rekapitulasi dari hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	N Batas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,882	10	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,930	12	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan itu konsisten karena memiliki alpha yang lebih besar 0,60. Hal ini meyakinkan bahwa kuesioner yang dibuat benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Adapun hasil pengukuran besarnya hubungan terdapat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 6. Koefisien Korelasi Correlations**

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan, didapat koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,893 berdasarkan interpretasi tabel koefisien korelasi hasil korelasi tersebut berada pada interval 0,800 – 1,00 memiliki hubungan yang sangat kuat. Besarnya sumbangan atau peranan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (KD), yaitu sebagai berikut;

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.794	3.68328

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Hasil *R Square* = 0,893 berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 79,7%, yang diperoleh dari  $0,893^2 \times 100\%$ , hasil koefisien 79,7% dapat diartikan sebagai perubahan-perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan yang disebabkan oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya 20,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil analisis regresi linier sederhana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 8. Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.435	2.506		.972	.335
	Disiplin Kerja	1.134	.077	.893	14.705	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel tersebut juga diperoleh persamaan regresi adalah:

$$Y = 2,435 + 1,134X$$

1. Jika tidak ada X (disiplin kerja) maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah 2,435 (konstanta). Dapat diartikan bahwa bila diasumsikan untuk disiplin kerja sebesar 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar 2,435.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X) sebesar 2,435 yang bernilai positif, hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan pada disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,435.

Nilai uji t variabel disiplin kerja didapatkan hasil sebesar 14,705 dengan demikian t hitung > t tabel, dikarenakan  $14,705 > 1.984$  dengan probabilitas  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tirta Anugrah Digital Printing Bandung.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Mangkunegara, 2016). Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan disiplin

*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tirta Anugrah... (Herlina, dkk)*

kerja guna mendorong terciptanya sikap, tindakan dan kinerja yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Surisno, 2016, Herlina et al., 2018). Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2000, Pd & Sukma, 2014).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Kurnianto & Kharisudin, (2022) berkesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Purba et al., (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Khoeriyah et al., (2022) berkesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tirta Anugrah Digital Printing Bandung maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja CV Tirta Anugrah Digital printing Bandung dikategorikan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah menunjukkan sikap dan perasaan yang cukup taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.
2. Variabel kinerja karyawan CV Tirta Anugrah Digital printing Bandung dikategorikan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam bekerja ditunjukkan dengan kemampuannya dalam mencapai target kerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tirta Anugrah Digital Printing Bandung, dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 79,7%. Disiplin kerja menunjukkan arah yang positif artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja.

### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan pada CV Tirta Anugrah Digital Printing Bandung adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kedisiplinan pada karyawan CV Tirta Anugrah Digital Printing Bandung sebaiknya memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan

- kebutuhan dari karyawannya, seperti memenuhi hak-hak karyawan dengan adil, membuat aturan yang tegas dengan memberikan sanksi terhadap karyawan yang lalai dalam bekerja, memberlakukan sistem reward dan punishment. Karyawan yang merasa kebutuhannya tersebut terpenuhi maka akan memiliki sikap disiplin dalam bekerja sehingga mampu mengatur dan bersikap secara baik dalam bekerja.
2. Kinerja karyawan pada CV Tirta Anugrah Digital Printing Bandung perlu ditingkatkan dalam aspek kualitas dan kuantitas dalam pekerjaan. Dalam aspek kualitas yang perlu diperhatikan adalah mengenai kerapihan dan ketelitian dalam bekerja karena perusahaan ini bergerak di bidang jasa dan konsumen mengharapkan hasil yang maksimal sehingga factor kerapihan dalam bekerja sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan.
  3. Selain itu untuk meningkatkan kecepatan karyawan dalam mencapai target pekerjaan sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan karyawannya sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan beratnya pekerjaan yang ditanggungnya tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. PT Bumi. Aksara.
- Herlina, H. (2023). Bagaimana Ekosistem Kewirausahaan Digital Terbentuk Di Indonesia? *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Managemen*, 8(4), 775–789. [www.jim.usk.ac.id/ekm](http://www.jim.usk.ac.id/ekm)
- Herlina, H., Disman, D., Sapriya, S., & Supriatna, N. (2021). Factors that influence the formation of Indonesian SMEs' social entrepreneurship: a case study of West Java. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 9(2), 65–80. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2\(4\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2(4))
- Herlina, H., Herdhiana, R., & Noviadi Nugroho, M. (2018). *Implementation of Moral a Character Education In the Development of Student Social Life Skill in Higher Education*. 115(Icems 2017), 170–174. <https://doi.org/10.2991/icems-17.2018.33>
- Herlina, Mulyeni, S., Yacub, R., & Titta, S. (2023). *Kewirausahaan Digital Bagi Santri Di Pondok*. 1(1), 25–33.
- Inden, H. H. (2024). *Analisis Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Produktivitas*. 1(2), 58–70.
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyantoro, C., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber
- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tirta Anugrah...(Herlina, dkk)*

- Daya Manusia Dan Ekonomi Kreatif Dalam Peningkatan Pariwisata. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mulya, A., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2023). Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Good University Governance di Universitas Negeri Malang. *Jurnal Soshum Insentif*, 7(1), 11–21.
- Mulyeni, S., Lestari, A., Azizah, N., & Herlina. (2023). Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 23(2), 185–194.
- Nur Oktaviana, S., Apriliani, V., Nova Novita, W., Mulyeni, S., & Herlina, H. (2024). Implementasi Sistem Informasi Akademik Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kampus. *Jurnal Soshum Insentif*, 7(1), 53–62. <https://doi.org/10.36787/jsi.v7i1.1416>
- Pd, S., & Sukma, M. P. M. (2014). *Managemen Kepemimpinan* (M. S. Dr. Razaki Persada (ed.)).
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado Analysis Of Effect Of Work Satisfaction, Employment Motivation And Work Dis. *Jurnal Emba*, 7(1), 841–850.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Ed. 3, Cet). PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management: 14th Edition*. Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2012). *Administrasi Pembangunan (Konsep, Dimensi Dan. Strategi)*. Bumi Aksara.
- Sri Mulyeni, Ibnu A, H. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)*, 1(1), 1–10.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group.
- Yulianti, Y., & Herlina, H. (2024). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Simpay Kimfa Banjaran. *Indonesia Journal of Economic and Business (IJEB)*, 2(1), 13–22. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v2i1.60>