



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Hayura Artalola Kabupaten Bandung

Ricky Herdiana^{1*}, Alda Ramadhika²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email : Ricky11211370@digitechuniversity.ac.id^{1*}, Aldaramadhika@digitechuniversity.ac.id²

Abstract: This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at PT BPR Hayura Artalola. The research method used is a quantitative research method with a descriptive and verificative approach. The sample in this study was a total sample with 30 respondents. To answer the research questions, SPSS version 25 was used. The results of the determination test of work discipline on employee performance were 0.674, indicating that work discipline had a 67.4% influence on performance. The results of the regression test of work discipline on employee performance had a positive direction coefficient of 0.850. The results of the correlation test of work discipline on employee performance had a value of 0.821 or 82.1%, which means that there is a very strong positive correlation between work discipline and employee performance. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance. Work discipline can explain 67.4% of the variation in employee performance, with a correlation of 82.1%, which indicates a very strong relationship. As a result, improving work discipline can directly increase effectiveness, responsibility, and productivity related to employee performance. Therefore, strengthening a culture of work discipline is an important strategy for improving performance at PT BPR Hayura Artalola.

Keywords: Correlation; Employee Performance; Quantitative Research; Regression Analysis; Work Discipline.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Hayura Artalola. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian secara kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel total dengan jumlah responden sebanyak 30. Untuk menjawab rumusan dalam masalah ini menggunakan program SPSS versi 25. Hasil Uji determinasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,674 hal ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 67,4%. Hasil uji regresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien arah positif 0,850. Hasil uji korelasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai 0,821 atau sebesar 82,1% yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mampu menjelaskan 67,4% variasi dalam kinerja karyawan, dengan korelasi sebesar 82,1% yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Dampaknya, peningkatan disiplin kerja secara langsung dapat meningkatkan efektivitas, tanggung jawab, dan produktivitas yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga penguatan budaya disiplin kerja menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja di lingkungan perusahaan PT BPR Hayura Artalola.

Kata Kunci: Analisis Regresi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Korelasi; Penelitian Kuantitatif.

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari orang-orang, sumber daya, dan sistem yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain memperoleh keuntungan, perusahaan juga bertujuan untuk memberikan manfaat kepada masyarakat dengan menciptakan lapangan kerja, memberikan produk atau jasa berkualitas, berkontribusi pada pembangunan ekonomi serta memperluas pangsa pasar.

Perusahaan beroperasi dalam berbagai sektor dan industri seperti manufaktur, teknologi, perdagangan, jasa keuangan, kesehatan, pendidikan dan berbagai jenis perusahaan lainnya. Harapan setiap perusahaan kedepannya adalah terus tumbuh dan berkembang, baik dari segi bisnis, inovasi, maupun budaya perusahaan. Perusahaan berharap dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai departemen dan fungsi seperti manajemen, keuangan, pemasaran, produksi serta sumber daya manusia.

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan didalam perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimiliki sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

Kemampuan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi, dalam menghadapi derasnya perkembangan teknologi saat ini, organisasi tidak bisa lagi diam berpangku tangan sudah pasti akan terlindas oleh jaman, pada era sekarang bisa dibilang tidak bisa orang atau organisasi monoton ditengah hiruk pikuknya perkembangan disegala bidang, ketersediaan sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi sangat diperlukan, dibutuhkan kemampuan untuk mengelola dengan baik dan terus menerus oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena Sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut.

Kinerja dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mencapai serta meningkatkan produktivitas kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dapat dilihat dari adanya kinerja yang tinggi, kinerja tersebut akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Afandi (2018) disebutkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, yang tidak ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan dirasa penting karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan berjalan dengan baik, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal

dari karyawan tidak mudah karena dibutuhkan kesadaran serta rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya yang akan meningkatkan kinerja kerja karyawan di perusahaan.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik tentunya seorang karyawan harus disiplin dan patuh dalam melakukan setiap pekerjaan. Disiplin dalam pekerjaan sangat penting karena memengaruhi efisiensi, produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih dapat diandalkan, efisien, dan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan kualitas tinggi. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ini mencakup kesadaran dan kerelaan dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan rendah, sebaliknya jika karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan tinggi.

PT BPR Hayura Artalola merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan di Bandung. Sebagai salah satu perusahaan jasa keuangan Perbankan, perusahaan mengandalkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik dan disiplin kerja yang baik agar dapat tercapainya pelayanan yang maksimal serta kepuasan nasabah akan menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan dan kemajuan perusahaan yang bergerak di bidang jasa tersebut.

Untuk perusahaan jasa perbankan seperti PT BPR Hayura Artalola agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan terus tumbuh serta dapat bersaing dengan perusahaan perbankan lainnya dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah selalu tercapainya target yang telah ditentukan, target tersebut salah satunya adalah target pencairan kredit, karena apabila target pencairan tersebut tidak tercapai maka dapat menurunkan portofolio kredit di PT BPR Hayura Artalola.

Kenyataannya berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari Divisi Bisnis di PT BPR Hayura Artalola pada tahun 2024 terdapat penurunan kinerja karyawan dimana tidak tercapainya target pencairan kredit, sedangkan perusahaan menentukan minimal target adalah 100% dan diharapkan lebih dari target yang telah ditentukan.

Kemudian data karyawan PT BPR Hayura Artalola tahun 2024 tingkat ketidak hadirannya cukup tinggi. Hal ini menyebabkan tingkat disiplin kerja yang kurang baik dari karyawan sehingga diduga mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan.

Melihat dari latar belakang dari data diatas yaitu tidak tercapainya target pencairan kredit dan ketidakhadiran karyawan yang fluktuatif setiap bulannya pada tahun 2024, maka dengan ini penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Hayura Artalola.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara praktis, sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja serta kebijakan di perusahaan tersebut, sehingga dapat menentukan kebijakan dan keputusan yang tepat untuk memperbaiki kinerja menjadi lebih baik.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri (dalam Sinambela 2016) mengemukakan bahwa kinerja hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat menghasilkan kontribusi positif terhadap perusahaan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), dimensi dan indikator kinerja karyawan mencakup:

- a. Kualitas kerja. Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang harus mereka kerjakan. Dimensi kualitas karyawan ini dapat diukur menggunakan indikator:
 - 1) Kerapihan
 - 2) Ketelitian
- b. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja merupakan berapa lama seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Kuantitas kerja ini dilihat dari kecepatan dalam menyelesaikan tugas dalam bekerja. Dimensi kuantitas karyawan ini dapat diukur menggunakan indikator:
 - 1) Kecepatan
 - 2) Kemampuan
- c. Tanggung jawab . Tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab dapat diukur melalui indikator Pengambilan keputusan.
- d. Kerjasama merupakan ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain dalam maupun luar pekerjaan baik secara 739enurut739 maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama dapat diukur melalui indikator:
 - 1) Kekompakan
 - 2) Jalinan Kerjasama
- e. Inisiatif. Inisiatif merupakan keinginan dalam diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif dapat diukur melalui indikator Melakukan pekerjaan tanpa perintah

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) disebutkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Edy Sutrisno (2016) berpendapat bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi.

Dari pendapat beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang penting bagi keberhasilan perusahaan dan karyawan. Disiplin kerja yang baik akan berdampak positif pada kinerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Jenis Disiplin Kerja

Setiap perusahaan memiliki peraturannya sendiri dimana peraturan itu dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan dan harus dipatuhi serta ditaati oleh semua karyawan, baik itu manajer atau pimpinan karena pimpinan harus memberikan contoh yang baik pada bawahannya. Ada tiga jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu: a) Disiplin preventif, Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. b) Disiplin korektif, Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. c) Disiplin progresif, Kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Indikator Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- a. Kehadiran, Kehadiran kerja mengacu pada kehadiran atau ketidakhadiran karyawan di tempat kerja selama jam kerja yang dijadwalkan. Kehadiran merupakan metrik penting yang harus dilacak oleh organisasi karena berdampak signifikan pada produktivitas, biaya, dan moral.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada peraturan kerja adalah kepatuhan dan kesediaan seorang karyawan untuk mengikuti dan mematuhi semua peraturan, prosedur, dan norma-norma yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ini mencakup segala aspek, mulai dari jam kerja, standar operasional prosedur (SOP), hingga etika kerja dan perilaku di lingkungan kerja.
- c. Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada standar kerja adalah sikap patuh dan kesediaan untuk mengikuti aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan atau organisasi. Ini mencakup pelaksanaan tugas sesuai dengan pedoman yang berlaku dan bertanggung jawab atas hasil kerja

- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, Tingkat kewaspadaan tinggi dalam pekerjaan merujuk pada kesadaran dan kehati-hatian seorang karyawan dalam melaksanakan tugas. Ini mencakup sikap selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta kemampuan untuk menggunakan segala sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Etika Bekerja, Etika kerja adalah seperangkat prinsip moral dan nilai-nilai yang membimbing perilaku individu di tempat kerja. Etika kerja mencakup berbagai aspek, termasuk integritas, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan kerja sama. Penerapan etika kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan saling menghormati.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dengan metode deskriptif dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena untuk melihat hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Kemudian penelitian verifikatif merupakan suatu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT BPR Hayura Artalola divisi Bisnis yang berjumlah 30 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengumpulan data dengan kuisisioner terstruktur yang disebar oleh peneliti, didapatkan responden sebanyak 30 orang karyawan di bagian Divisi bisnis PT BPR Hayura Artalola. Waktu penelitian selama kurang lebih 5 bulan dari bulan februari sampai dengan bulan Juni 2025. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian instrument, pengujian asumsi klasik dan analisis regresi linier dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Hasil Pengujian Instrumen

Hasil Uji validitas

Dalam penelitian ini responden yang diteliti sebanyak 30 orang sehingga nilai r-kritis adalah 0,361. Berikut ini hasil pengujian dari masing-masing variabel penelitian yang bersumber dari kuesioner yang sudah diolah:

Tabel 1. Hasil Uji validitas kinerja Karyawan

Kuesioner	r-hitung	r-kritis	Keterangan
1	0,669	0,361	Valid
2	0,772	0,361	Valid
3	0,953	0,361	Valid
4	0,772	0,361	Valid
5	0,436	0,361	Valid
6	0,487	0,361	Valid
7	0,496	0,361	Valid
8	0,808	0,361	Valid
9	0,936	0,361	Valid
10	0,444	0,361	Valid
11	0,436	0,361	Valid
12	0,632	0,361	Valid
13	0,457	0,361	Valid
14	0,788	0,361	Valid
15	0,793	0,361	Valid

Sumber: Diolah SPSS (2025)

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan masing-masing nilai rhitung lebih besar dari pada nilai rkritis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji validitas Disiplin kerja karyawan

Kuesioner	r-hitung	r-kritis	Keterangan
1	0,740	0,361	Valid
2	0,682	0,361	Valid
3	0,443	0,361	Valid
4	0,805	0,361	Valid
5	0,518	0,361	Valid
6	0,747	0,361	Valid
7	0,456	0,361	Valid
8	0,805	0,361	Valid
9	0,801	0,361	Valid
10	0,513	0,361	Valid
11	0,574	0,361	Valid
12	0,797	0,361	Valid
13	0,805	0,361	Valid
14	0,762	0,361	Valid
15	0,641	0,361	Valid

Sumber: Diolah SPSS (2025)

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja Karyawan (X) menunjukkan masing-masing nilai rhitung lebih besar dari pada nilai rkritis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja karyawan (X) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini menggunakan Cronbach Alpha, dimana suatu instrumen dapat disebut reliabel bila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Berikut hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas kinerja dan disiplin kerja

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja (Y)	0,910	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X)	0,908	0,600	Reliabel

Sumber: Diolah SPSS (2025)

Diketahui hasil Cronbach Alpha untuk variabel kinerja adalah sebesar 0,910 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,908. Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel $>0,600$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item/instrument adalah reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif

- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kinerja secara keseluruhan berada pada kategori kurang baik, dari hasil perhitungan skor sebesar 1343 berada pada interval 1170 – 1529 dengan kategori kurang baik.
- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa disiplin kerja secara keseluruhan berada pada kategori kurang baik, dari hasil perhitungan skor sebesar 1319 berada pada interval 1170 – 1529 dengan kategori kurang baik.

Hasil Pengolahan Data

Data yang terkumpul selanjutnya diolah melalui pendekatan statistik yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Tujuan dari pengolahan data tersebut adalah supaya data yang sudah terkumpul mempunyai makna dan bisa menarik kesimpulan. Peneliti melakukan pengolahan data secara statistik, berikut hasil pengolahan data yang dilakukan melalui SPSS versi 25.

Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini:

- Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.28605461
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.078
Test Statistic		.118
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.

Sumber: Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, nilai probabilitas kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.604	2.651		.019
	X	-.071	.060	-.218	.248

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,248 dimana nilai signifikansi variabel $>0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	1273.917	14	90.994	3.784	.008
		Linearity	1101.929	1	1101.929	45.818	.000
		Deviation from Linearity	171.988	13	13.230	.550	.857
	Within Groups		360.750	15	24.050		
	Total		1634.667	29			

Sumber: Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada Deviation from linearity sebesar $0,857 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Linier**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.699	4.922		1.564
	DISIPLIN KERJA	.850	.112	.821	7.610

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 7,699 + 0,850X + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Nilai konstanta

b = Parameter koefisien regresi

X = Disiplin kerja

E = Error

Hasil persamaan interpretasi variabel berdasarkan model regresi Linier sederhana yaitu:

1. Nilai Konstanta bertanda positif 7,699 yang menunjukkan apabila variabel disiplin kerja (X) tidak ada perubahan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan (Y) 7,699.
2. Disiplin kerja (X) memiliki koefisien arah positif 0,850 hal ini apabila disiplin kerja (X) ditingkatkan setiap 1 kali, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar koefisien arahnya yaitu sebesar 0,850 atau sebesar 85,0%.

Hasil Uji Koefisien Korelasi**Tabel 8.** Hasil Analisis Koefisien korelasi

Correlations		KINERJA	DISIPLIN KERJA
KINERJA	Pearson Correlation	1	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Sumber: Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan Korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai 0,821 atau sebesar 82,1% yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT BPR Hayura Artalola.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.821 ^a	.674	.662	4.362	
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Diketahui R-Square adalah sebesar 0,674 hal ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 67,4%. Sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Jadi, jika tingkat signifikansi nilai t lebih dari 5% ($>0,05$) maka hipotesis tersebut ditolak dan variabel independen dianggap secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika nilai t yang didapat kurang dari 5% ($<0,05$) maka hipotesis tersebut diterima. Karena hal ini dianggap bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada hipotesis tersebut.

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.699	4.922		.129
	DISIPLIN KERJA	.850	.112	.821	.000
a. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data pada table diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Hayura Artalola

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Hayura Artalola. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil koefisiensi determinasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,674 hal ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 67,4%. Sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji korelasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai 0,821 atau sebesar 82,1% yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT BPR Hayura Artalola. Hasil uji regresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien arah positif 0,850 hal ini apabila disiplin kerja (X) ditingkatkan setiap 1 kali, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar koefisien arahnya yaitu sebesar 0,850 atau sebesar 85,0%. Hasil Pengujian Hipotesis uji T menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tine Yuliantini, dkk (2021) yang menunjukkan hasil Secara umum disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa total skor aktual kinerja karyawan PT BPR Hayura Artalola berada pada kategori kurang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan perusahaan tersebut masih belum optimal. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa total skor aktual disiplin kerja karyawan berada pada kategori kurang baik, yang menandakan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT BPR Hayura Artalola masih tergolong rendah. Meskipun demikian, hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,674, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 67,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Selanjutnya, hasil uji korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,821 atau 82,1%, yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT BPR Hayura Artalola. Hasil uji regresi juga menunjukkan koefisien arah positif sebesar 0,850, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan kinerja

karyawan sebesar 0,850 atau 85,0%. Selain itu, hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan, sehingga penguatan budaya disiplin kerja menjadi strategi yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT BPR Hayura Artalola.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan manajemen perusahaan mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan PT BPR Hayura Artalola dalam kemajuan perusahaan. Saran - saran tersebut diantaranya sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

- 1) Kinerja karyawan berada pada kategori kurang baik, sebaiknya ditingkatkan menjadi lebih baik dengan meningkatkan semua dimensi dan indikator yang terdapat dalam kinerja terutama untuk dimensi dan indikator mengenai kuantitas kerja yang berada pada kategori tidak baik.
- 2) Disiplin kerja karyawan berada pada kategori kurang baik, sebaiknya ditingkatkan menjadi lebih baik dengan meningkatkan semua dimensi dan indikator yang terdapat dalam disiplin kerja terutama pada dimensi dan indikator mengenai kehadiran yang berada pada kategori tidak baik

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam penelitian kinerja karyawan agar informasi yang diperoleh lebih bervariasi.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT BPR Hayura Artalola Kabupaten Bandung pada divisi bisnis, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian atau pada divisi lainnya agar ditemukan hasil dan kesimpulan yang berbeda.

DAFTAR REFERERNSI

Buku

- Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Nusa Media.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. (2015). Dasar-dasar statistika. Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.

Artikel Jurnal

- Abdullah, R., et al. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Gina Pratama Makassar. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(2). <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Caraka, R. N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Polindo Utama Kabupaten Tangerang. Journal of Information Systems Management and Digital Business, 1(2). <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>
- Manullang, W. T. A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hilon Sumatera. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 1(1). <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Yuliantini, T., et al. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Jurnal Sosial dan Humaniora, 6(2). <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>