Jurnal AL-AMAL
2024, Vol. 2, No. 2, Halaman 98-105, E-ISSN: 2964-9900

KEDISPLINAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA SD IT 001 LUQMAN AL HAKIM BATAM

Kepi Kusumayanti
Fakultas Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam (IAI) Abdullah Said Batam, Indonesia
kepikusmayantibatam@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap *employee performance* pada SD IT 001 Luqman Al Hakim Batam. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, dan observasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan rumus Y=a+bx. Hasil analisis dan pembahasan diperoleh nilai signifikan untuk variabel X sebesar 0,000<0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap *employee performance*, pada SD IT 001 Luqman Al Hakim Batam dan juga dapat diperoleh besar nilai pengaruhnya kedisplinan terhadap *employee performane* sebesar 0,605 atau 60,5%. Hal ini menjelaskan tujuan dari penelitian ini, serta model regresi Y= 1,188 +0,843 X.
Kata Kunci : Kedisplinan dan *Employee Performance*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja SDM merupakan salah satu faktor yang sangat berperan penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah badan usaha, institusi, maupun suatu perusahaan. Tenaga kerja SDM juga merupakan kunci sukses atai tidaknya perkembangan dan kemajuan suatu badan usaha, institusi, maupun perusahaan (Annisa & Mahyarni, 2023). Pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak dalam mengikuti aturan-aturan, pemikir, dan perencana untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi, instansi, maupun suatu perusahaan (Kamanda, 2024).

Kedisiplinan merupakan subfungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Putri & Onsandi, 2020). Untuk itulah kedisiplinan ini sangat dibutuhkan demi terwujudnya misi suatu lembaga. Subfungsi utama dari sumber daya manusia menurut (Permatasari, 2023) adalah kedisiplinan. Untuk itulah kedisiplinan ini sangat dibutuhan demi terwujudnya misi suatu lembaga. Dari pendapat ini dapat dilihat bahwa kedisiplinan itu sangat penting, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat itu merupakan suatu kedisiplinan yang wajib dimiliki oleh karyawan (Pada et al., 2024).

Demikian halnya dengan pegawai SD IT 001 Luqman Al Hakim Batam sebagai salah satu badan usaha yang bergerak di bidang pendidikan. Pegawai saat ini sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari *training* baik didalam maupun diluar organisasi, akan tetapi *training* saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan *soft skill* yang harus dimiliki oleh pegawai itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomonikasi, berkerja sama, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga *employee performance* di organisasi dapat tercapai secara optimal (Tambuwun et al., 2021). Hal lainya mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang

diberikan oleh organisasi, sehingga sering terlambat memberikan informasi terhadap setiap mitra-mitra yang ada.

Kajian Pustaka

Kedisplinan

Disiplin karyawan merupakan perilaku seseorang dengan peraturan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari organisasi baik itu tertulis maupun yang tidak tertulis (Noviyanti et al., 2024). Kedisiplinan merupakan subfungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Daryanti & Widyastuti, 2023). Untuk itulah kedisiplinan ini sangat dibutuhkan demi terwujudnya misi suatu lembaga. Subfungsi utama dari sumber daya manusia menurut Hasibuan adalah kedisiplinan.

Employee Peformance

Menurut (Uswatun Chassanah, 2022), bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi. Kinerja yang dimaksud adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang (Yusrizal et al., 2024). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa dalam pelaksanaan pekerjaannya sesuai beban tugas yang harus dilakukan (Marwinda et al., 2024).

Kinerja atau prestasi kerja *(job performance)* didefinisikan dalam beragam rumusan. Akan tetapi pengertian kinerja pada umumnya menunjukka keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan menurut kriteria yang ditentukan untuk jangka waktu tertentu (Widodo et al., 2024). Menurut (Nurpadilah & Putriana, 2024) mendefinisikan prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksankan perkejaan atau *"successful role achievement"* yang diperoleh seseorang dalam perbuatannya.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

1. Angket

   Angket merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden (Kamanda, 2023b).
2. Observasi

   Observasi merupakan pengamatan langsung terhadap suatu objek yang ada di lingkungan yang sedang berlangsung meliputi berbagai aktivitas perhatian terhadap kajian objek dengan menggunakan pengindraan (Kamanda, 2023a).

Jenis Data dan Sumber data

1. Jenis data
   a. Data Primer

      Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk yang pertama kalinya. Data dalam penelitian diperoleh dari pegawai SD

IT 001 Luqman Al Hakim Batam untuk dijawab dengan sejujurnya serta melakukan observasi kelapangan dimana lokasi berada.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan di usahakan sendiri. Data ini diperoleh dari buku-buku dan jurnal yang menyangkut tentang penelitian tersebut (Kamanda, 2023c).

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah internal data yang diperoleh dari lokasi penelitian. Agar kegiatan penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan peneliti, maka diperlukan data yang bersifat obyektif dan relevan dengan judul yang diajukan peneliti karena data ini sangat penting. Sumber data yang diperoleh peneliti dari SD IT 001 Luqman Al Hakim Batam.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang diteliti. Populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di SD IT Luqman Al Hakim 001, yang berjumlah 59 responden.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Menurut (Kamanda, 2022), apabila populasi kurang dari 100, maka semuanya dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 59 responden.

Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat dan menjelaskan tanggapan responden terhadap kedisiplinan dan peningkatan kinerja pegawai (Kamanda, 2024). Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini peneliti menggunakan bantuan pengolah data SPSS 20.

Berikut ini rumus dari analisis regresi sederhana: Y= a + bX

Keterangan:

Y = Kinerja

X = Kedisiplinan a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

Pengelolaan data kuesioner menggunakan skala likert (Sugiyono 2003), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert mempunyai interval 1–5. Untuk jawaban yang yang mendukung diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pernyataan diberi skor terendah misalnya sebagai berikut :

- Sangat setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Kurang setuju (KS) diberi skor = 3
- Tidak setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear dapat digunakana atau tidak, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu:

Uji Validitas

Uji Validitas variabel Independen (X) Kedisiplinan

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Kedisplinan

Item	Sig	Tingkat Correlation Person	Tingkat Validasi	Kategori
X1.1	0,000	76,5%	<0,05	Valid
X1.2	0,000	62,1%	<0,05	Valid
X1.3	0,001	43,6%	<0,05	Valid
X1.4	0,000	62,5%	<0,05	Valid
X1.5	0,000	76,5%	<0,05	Valid
X1.6	0,000	55,9%	<0,05	Valid
X1.7	0,001	43,0%	<0,05	Valid
X1.8	0,000	51,6%	<0,05	Valid

Sumber: Hasil SPSS, 2023

Uji validitas variable dependen (Y) *Employee Performance*

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas *Employee Performance*

Item	Sig	Tingkat Correlation Person	Tingkat Validasi	Kategori
Y1.1	0,000	56,7%	<0,05	Valid
Y1.2	0,000	63,8%	<0,05	Valid
Y1.3	0,000	57,6%	<0,05	Valid
Y1.4	0,000	72,6%	<0,05	Valid
Y1.5	0,000	59,0%	<0,05	Valid
Y1.6	0,000	52,3%	<0,05	Valid
Y1.7	0,000	63,8%	<0,05	Valid
1.8	0,000	53,8%	<0,05	Valid

Sumber: Hasil SPSS, 2023

Uji Reliabilitas

Tabel 1.3
Hasil Uji Reliabilitas

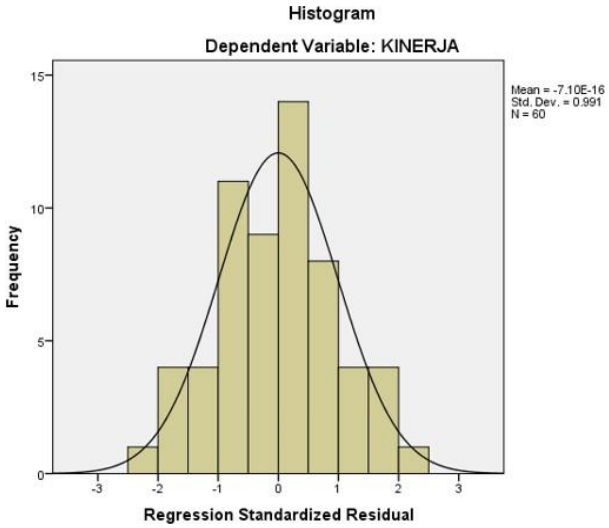
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	9

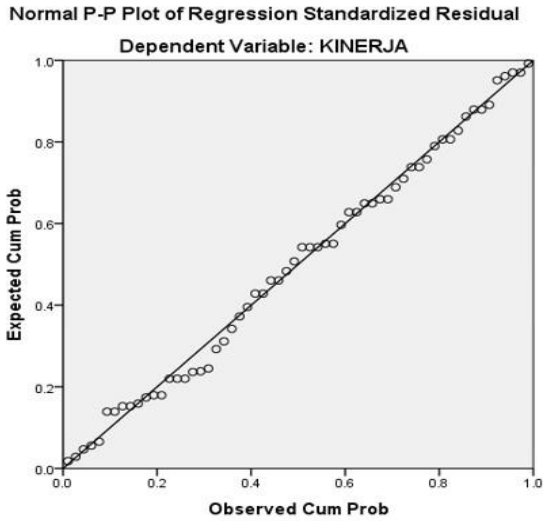
Sumber: Hasil SPSS, 2023

Uji Normalitas

Gambar 1.1
Histogram Dependen



Gambar 1.2
P-P Plot



Uji Normalitas

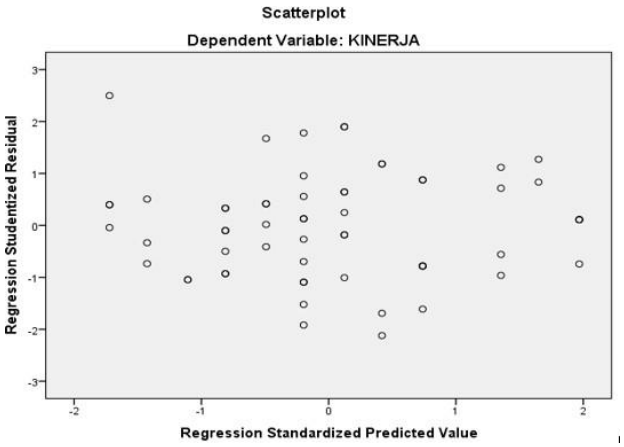
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.30290474
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.571
Asymp. Sig. (2-tailed)		.900

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil SPSS, 2023

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil penelitian ini sekaligus juga menjawab pertanyaan yang keluar dari hipotesis penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Diduga kedisplinan berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* pada SD IT 001 Luqman Al Hakim Batam.
2. Berapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pada SD IT 001 Luqman Al Hakim Batam?

Berdasarkan analisa pembahasan yang telah diuraikan maka, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dimana tingkat signifikan sebesar 0,000 (<0,05) yang artinya adalah kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee performance* SD IT 001 Luqman Al Hakim Batam. Sedangkan tabel uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,605 (nilai 0,605 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R yaitu 0,605 x 0,606=0,967). Angka tersebut mengandung arti bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 60,5%.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian yang dilakukan pada SD IT 001 Luqman Al Hakim Batam dengan judul Kedisplinan dan Pengaruhnya Terhadap *Employee Performance* dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi dan angket didapatkan model regresi Y= 1,188 +0,843X dengan menggunakan sampel sebanyak 59 responden dan dari hasil olah data dan pembahasan didapat nilai signifikan sebesar 0,000<0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho di tolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap *employee performance* sedangkan besaran nilai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja sebesar 0,605 atau 60,5% nilai tersebut di dapat dari hasil olah data uji koefisien determinasi, hal ini menjelaskan tujuan dari penelitian ini.

REFERENSI

Annisa, P., & Mahyarni. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, *02*(01), 125–132.

Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *Optimal*, *20*(1), 27–42.

Kamanda, S. V. (2022). THE EFFECT OF SERVICE QUALITY AND PRODUCT QUALITY ON CUSTOMER SATISFACTION (STUDY AT CFC BATU AJI BATAM). *Jurnal JUMKA*, *2*(2), 138–142. https://doi.org/10.53697/jim.v3i2.1302

Kamanda, S. V. (2023a). ANALYSIS OF CONSUMER DECISIONS IN PURCHASING SMARTPHONES BASED ON PRODUCT QUALITY, PROMOTION AND PRODUCT DESIGN. *Jurnal JUMKA*, *03*(02), 161–165.

Kamanda, S. V. (2023b). Pengaruh Content Marketing Terhadap Minat Beli Produk Cimory Pada Sinar Mart. *Jurnal AL-AMAL*, *2*(1), 66–72.

Kamanda, S. V. (2023c). THE INFLUENCE OF BRAND IMAGE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PROMOTION AND LOYALTY TO SHOPEEFOOD CUSTOMERS IN BATUAJI BATAM. *Jurnal JUMKA*, *3*(1), 154–160.

Kamanda, S. V. (2024). Pengaruh Fitur Live Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Pelanggan E-Commerce Shopee. *Jurnal Al-Amal*, *2*(1), 1–7.

Marwinda, D., Muhammad Mardi Putra, H., & kunci, K. dan D. K.----------. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia (the Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance Pt Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia)* *1*. https://repository.pelitabangsa.ac.id/id/eprint/855/12/Jurnal Dea Marwinda 28 February 2024 (revisi) OK3.pdf

Noviyanti, D., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, *3*(2), 68–79. https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3477

Nurpadilah, & Putriana. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, *03*(01), 146–156.

Pada, K., Aditama, P. T., Asia, I., & Jakarta, D. I. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aditama Inovasi Asia Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *14*(1), 50–64. https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1186

Permatasari, I. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Edunomika*, *8*(1), 1–11.

Putri, S. H., & Onsandi. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JMMIB: Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, *1*(1), 1–43.

Tambuwun, J. A., Manoppo, W., & Keles, D. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. *Productivity*, *2*(3), 224–227.

Uswatun Chassanah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *1*(1), 31–39. https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191

Widodo, D. E., Rahayu, S. R., & Efriyana, M. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PB Swalayan 21 Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, *4*(1), 185–194. https://mikiki.tokyo.jp/articles/-/35920%0Ahttps://mikiki.tokyo.jp/articles/-/36472%0Ahttps://mikiki.tokyo.jp/articles/-/36509%0Ahttps://mikiki.tokyo.jp/articles/-/36514

Yusrizal, Rizaldy, F., Basyid, A., & Marsudi. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOP GUARD INDONESIA. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, *3*(04), 447–452.