



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SURYA MAS RAJA TAWON PEMATANGSIANTAR

Nuraida Nasution¹⁾ *, Efendi²⁾, Sisca³⁾, Marthin H.Ambarita⁴⁾

Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Pematangsiantar, Sumatera Utara, Indonesia.

*E-mail: nura98nst@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1. Gambaran disiplin kerja, prosedur kerja, dan kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar. 2. Pengaruh disiplin kerja dan prosedur kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian kepustakaan dan lapangan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yaitu karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknis analisis yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif, dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Disiplin kerja dan prosedur kerja tinggi, serta kinerja karyawan sudah baik. 2. Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan prosedur kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. 3. Terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan prosedur kerja dengan kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Kemudian tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan prosedur kerja baik secara simultan maupun parsial. 4. H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Prosedur Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine: 1. The description of work discipline, work procedures, and employee performance at CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar. 2. The effect of work discipline and work procedures on employee performance at CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar both simultaneously and partially. This research was conducted using library and field research design. The population in this study were 40 respondents, namely employees at CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar. The types of data used are qualitative data and quantitative data. Sources of data used are primary data and secondary data. Data was collected by means of interviews, observation, documentation, and questionnaires. The research instrument test is validity test and reliability test. Technical analysis used is normality test, qualitative descriptive analysis, and quantitative descriptive analysis. The results of the study can be concluded as follows: 1. Work discipline and work procedures are high, and employee performance is good. 2. There is positive effect between work discipline and work procedures on employee performance both simultaneously and partially. 3. There is moderately high correlation between work discipline and work procedure with employee performance both simultaneously and partially. Then the level of employee performance can be explained by work discipline and work procedures both simultaneously and partially. 4. H_0 is rejected, meaning that work discipline and work procedures have positive and significant effect on employee performance at CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar both simultaneously and partially.

Keywords: Job Discipline, Work Procedures, Employee Performance

PENDAHULUAN

CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar merupakan badan usaha milik swasta yang bergerak di bidang manufaktur yaitu perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan air minum dalam kemasan yang akan dipasarkan kepada masyarakat sesuai dengan standar yang secara langsung mempengaruhi tingkat kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu hal yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan yaitu dengan memperhatikan faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun beberapa dimensi yang dapat diukur meliputi dimensi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar bahwa secara umum kinerja karyawan masih belum optimal. Pada dimensi kehadiran dimana masih ada 5 karyawan dari 40 karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa adanya alasan atau pemberitahuan kepada pimpinan. Sedangkan pada dimensi kemampuan kerja sama juga belum optimal, dimana masih ada 3 karyawan yang kurang bekerja sama antar karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Mahriza, 2015), dengan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun dimensi pada disiplin kerja meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap peraturan

perilaku dalam pekerjaan, serta taat terhadap peraturan lainnya di organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan, adapun fenomena disiplin yang belum optimal dilihat pada dimensi taat terhadap aturan waktu, dimana masih ada 4 karyawan yang sering datang terlambat 10 menit dari jam masuk yang telah ditentukan. Sedangkan pada dimensi taat terhadap peraturan lainnya di organisasi juga belum optimal, dimana masih ada 10 karyawan yang merokok di area produksi serta karyawan yang meninggalkan pekerjaannya di saat produksi sedang beroperasi.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah prosedur kerja. Hal ini terlihat dari penelitian terdahulu (Asih, 2017), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan, adapun fenomena prosedur kerja belum optimal terlihat pada dimensi kemudahan dan kejelasan dimana masih ada 3 karyawan yang belum memahami prosedur kerja yang dibuat perusahaan. Sedangkan pada dimensi efisiensi dan efektivitas juga belum optimal dikarenakan masih ada 5 karyawan yang sering tidak masuk kerja sehingga proses produksi akan terkendala yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian target produksi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka ditemukan adanya masalah antara harapan dan kenyataan di lapangan mengenai disiplin kerja, prosedur kerja, dan kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Terry and Leslie, 2019), manajemen merupakan suatu proses atau

kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Bangun, 2012), manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pelaksanaankegiatan fungsi manajerial dan fungsi operasional kegiatan proses perusahaan untuk mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011), disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan suka rela tanpa adanya paksaan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Prosedur Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011), prosedur kerja adalah rangkai tata kerja yang berkaitan satu sama lain sehingga menunjukkan adanya suatu urutan tahap demi tahap tentang pelaksanaan kerja yang harus ditempuh dalam rangka suatu bidang tugas.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

PENGARUH ANTAR VARIABEL

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini didukung juga oleh penelitian (Mahriza, 2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Prosedur kerja juga mempengaruhi kinerja dari karyawan. Jika proses suatu pekerjaan tidak memakai tahapan atau aturan yang telah ditentukan maka kinerja karyawan akan kesulitan dalam merangkai suatu tata kerja yang sudah berurutan, tahap demi tahap serta jelas menunjukkan jalan arus (*flow*) yang harus dimulai darimana pekerjaan berasal, kemana diteruskan dan kapan atau dimana selesainya. Hal ini didukung oleh penelitian (Asih, 2017), yang menunjukkan bahwa prosedur kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mahriza, 2015), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut (Asih, 2017), prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian dilaksanakan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar, yang beralamat di Jl. Seram Bawah No. 28, Kelurahan Bantan, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara, Kode pos 21142. Populasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar yang berjumlah sebanyak 40 orang, yang sekaligus digunakan sebagai sampel penelitian.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil data yang diperoleh penulis dari lapangan akan dianalisis secara

deskriptif baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukan dalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81– 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2021)

Gambaran Disiplin Kerja

Untuk dimensi taat terhadap aturan waktu pada indikator ketepatan jam masuk kerja memiliki nilai rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini karena masih terdapat beberapa karyawan yang telat masuk kerja dan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Indikator ketepatan jam pulang kerja memiliki nilai rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena para karyawan selalu pulang kerja tepat pada waktunya. Selanjutnya indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas memiliki nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas mereka.

Untuk dimensi taat terhadap peraturan organisasi pada indikator ketaatan dalam kelengkapan berpakaian memiliki nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena seluruh karyawan selalu menggunakan seragam lengkap sesuai yang telah disyaratkan oleh perusahaan. Indikator ketaatan dalam melaksanakan perintah pimpinan memiliki nilai rata-rata 3,78

dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena karyawan selalu taat dan mendengarkan apapun yang perintahkan oleh pimpinannya. Indikator kepatuhan karyawan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,65 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena karyawan selalu patuh dalam melakukan kerjanya karena masing-masing karyawan sudah diberikan tanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.

Dimensi taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan pada indikator tanggung jawab sebagai karyawan memiliki nilai rata-rata 3,58 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena setiap karyawan selalu bertanggung jawab di perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Indikator tanggung jawab dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban baik, ini karena tanggung jawab kerja setiap karyawan sudah terlihat baik. Selanjutnya indikator tanggung jawab dengan tugas-tugas memiliki nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik, ini karena tanggung jawab kerja karyawan sudah dinilai cukup baik oleh atasannya.

Selanjutnya indikator konsekuensi yang dibuat perusahaan untuk pelanggaran memiliki nilai rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban baik, ini karena konsekuensi yang dibuat perusahaan sudah baik dan sesuai dengan peraturan yang telah dilanggar oleh karyawan.

Gambaran Prosedur Kerja

Dimensi efisiensi dan efektivitas pada indikator penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai waktu berada pada nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Indikator tindakan karyawan ketika berfokus pada proses berada pada nilai rata-rata 3,65 dengan kriteria jawaban baik, ini karena tindakan karyawan yang

berfokus pada proses sudah dinilai baik. Untuk indikator kemampuan karyawan dalam mencapai target berada pada nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup baik, ini dikarenakan beberapa karyawan yang belum menyelesaikan target kerja mereka diperusahaan.

Selanjutnya dimensi keselarasan pada indikator penyelenggaraan ukuran standar kerja berada pada nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena penyelenggaraan standar kerja yang dilakukan karyawan sudah sangat baik dan sesuai standar kerja yang diberikan oleh perusahaan. Indikator proses penyelenggaraan aktivitas organisasi berada pada nilai rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena aktivitas organisasi sudah dilakukan dengan baik di perusahaan. Selanjutnya indikator standarisasi yang dilakukan perusahaan berada pada nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena standarisasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik.

Dimensi keterukuran pada indikator pencapaian target kerja perusahaan berada pada nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena karyawan sudah mencapai target dengan baik. Indikator standar kualitas produk perusahaan berada pada nilai rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena produk yang diproduksi oleh perusahaan sudah memiliki standar kualitas yang baik dan terjamin kualitasnya. Selanjutnya indikator tenggat waktu penyelesaian kerja berada pada nilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena tenggat waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan tugas sudah cukup dan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan di perusahaan.

Pada dimensi dinamis untuk indikator prosedur kerja yang bersifat

fleksibel berada pada nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena prosedur yang bersifat fleksibel dapat meningkatkan produktifitas kerja yang tinggi dan dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaan. Indikator prosedur kerja sesuai dengan kondisi lingkungan kerja berada pada nilai rata-rata 3,65 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena prosedur kerja yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja merupakan cara yang efektif dan bagus untuk meningkatkan penyelesaian pekerjaan di perusahaan. Indikator prosedur kerja dapat diubah dengan cepat berada pada nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena walaupun prosedur kerja diubah tetapi perusahaan juga menyesuaikan dengan kemampuan para karyawan agar mudah untuk mengikuti prosedur kerja yang baru.

Gambaran Kinerja Karyawan

Untuk indikator ketelitian dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini karena para karyawan sudah sangat teliti pada saat bekerja. Indikator kerapian dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,55 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini karena karyawan sudah dinilai rapi dalam menyelesaikan tugasnya.

Untuk dimensi kehadiran pada indikator tingkat kehadiran berada pada nilai rata-rata 3,55 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini karena kehadiran para pegawai sudah dinilai cukup baik. Indikator keterangan ketidakhadiran berada pada nilai rata-rata 3,28 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini karena masih terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa adanya alasan yang jelas kepada atasan. Untuk indikator kehadiran dalam rapat kerja berada pada nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena karyawan tidak

pernah absen dan hadir pada saat pelaksanaan rapat kerja diperusahaan.

Dimensi kemampuan kerja sama pada indikator semangat kerja sama berada pada nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena di perusahaan karyawan sudah cukup bersemangat dalam melakukan kerja sama dalam pekerjaan. Indikator sikap sesama rekan kerja untuk saling membantu berada pada nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini karena masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki sifat apatis atau egois dan hanya memikirkan diri sendiri tanpa memikirkan yang lain. Selanjutnya indikator usaha kerja sama untuk mencapai kinerja berada pada nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini para karyawan sudah berusaha semaksimal mungkin dalam hal bekerja sama untuk memperoleh kinerja yang baik diperusahaan.

Secara keseluruhan dari total jawaban responden mengenai kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,61 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,80 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi kualitas dari hasil untuk indikator ketelitian dalam bekerja. Dan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,28 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi kehadiran untuk indikator keterangan ketidakhadiran.

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
	18,005	4,580	
	,264	,106	,423
	,161	,078	,351

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 18,005 + 0,264X_1 + 0,161X_2$, artinya jika disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,264 dan jika prosedur kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,161 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan prosedur kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
	25,022	3,216	
	,426	,074	,683

Sumber : hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2021).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3 di atas diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 25,022 + 0,426X_1$, artinya jika disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,426 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar.

Tabel 4
Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
	16,813	4,859	
	,305	,056	,665

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4 di atas diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 16,813 + 0,305X_2$, artinya

jika prosedur kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,305 satuan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara prosedur kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5
Disiplin Kerja dan Prosedur Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,723 ^a	,523	,497	3,520

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2021)

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel 5 di atas diperoleh nilai $r = 0,723$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan prosedur kerja dengan kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar sesuai dengan kriteria korelasi pada tabel 3.6. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,523, artinya kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan prosedur kerja sebesar 52,3%, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, lingkungan kerja serta variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6
Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,683 ^a	,467	,453	3,669

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS versi 21 (2021)

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel 6 di atas diperoleh nilai $r = 0,683$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar

sesuai dengan kriteria korelasi pada tabel 3.6. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,467, artinya kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon dapat dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 46,7%, sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja serta variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan Prosedur Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Tabel 7
Prosedur Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,665 ^a	,442	,427	3,754

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2021)

Dari hasil korelasi pada tabel 7 di atas diperoleh nilai $r = 0,665$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara prosedur kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar sesuai dengan kriteria korelasi pada tabel 3.6. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,442, artinya kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar dapat dijelaskan oleh prosedur kerja sebesar 44,2%, sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja serta variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 8
Perkiraan Nilai F_{hitung}

Model	Sum of Squares	Dk	Mean Square	F	Sig.
	501,606	2	250,803	20,245	,000 ^b
	458,369	37	12,388		
	959,975	39			

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2021)

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh nilai F_{hitung} dengan $dk = n-k-1$ ($40-2-1=37$) sebesar $20,245 > F_{tabel}$ dengan ($0,05 ; 2$ vs 37) sebesar $3,252$ atau dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Mahriza, 2015) dan (Asih, 2017).

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 9
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	t	Sig.
	7,782	,000
	5,771	,000

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2021)

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar $5,771 > t_{tabel}$ dengan $dk = n-k-1$ ($40-1-1=38$) sebesar $2,024$ atau taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Mahriza, 2015).

Tabel 10
Prosedur Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	t	Sig.
	3,460	,001
	5,487	,000

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2021)

Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel prosedur kerja sebesar $5,487 > t_{tabel}$ dengan $dk = n-k-1$ ($40-1-1=38$) sebesar $2,024$ atau taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Asih, 2017).

Evaluasi Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar sudah dikatakan baik, hal ini dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata $3,57$ dengan kriteria jawaban baik.

Namun masih terdapat beberapa dimensi yang berada dibawah nilai rata-rata keseluruhan yaitu pada dimensi taat terhadap aturan waktu di indikator ketepatan jam masuk kerja berada pada nilai rata-rata $3,30$ dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk meningkatkannya sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan karyawannya dan dapat memberi teguran agar lebih disiplin untuk jam masuk kerjanya dan dapat memberikan sanksi apabila ada karyawan yang melanggar peraturan jam masuk kerja. Pada indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas berada pada nilai rata-rata $3,45$ dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini kedepannya agar para karyawan tetap mempertahankan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya agar perusahaan dapat dengan cepat mencapai target.

Kemudian untuk dimensi taat terhadap peraturan lainnya di organisasi di indikator ketaatan terhadap larangan pindah kerja keperusahaan asing berada pada nilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini agar kedepannya karyawan selalu bekerja untuk perusahaan dinegara sendiri dan dapat memajukan perusahaan tersebut daripada bekerja diperusahaan asing. Selanjutnya indikator ketaatan terhadap tentang larangan merokok di area produksi berada pada nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasinya sebaiknya pimpinan menyediakan ruangan khusus untuk karyawan yang ingin merokok agar karyawan tidak merokok di sembarang tempat, dan larangan merokok diarea produksi itu sudah bagus karena larangan tersebut dapat membuat karyawan menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tidak mengganggu jalannya produksi di perusahaan.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa disiplin kerja pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar sudah dikatakan baik. Walaupun sudah dikatakan baik, namun sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja para karyawan. Dengan terbentuknya disiplin kerja yang bagus maka kinerja karyawan juga akan lebih meningkat dan itu sangat membantu agar tujuan perusahaan cepat tercapai. Selain cara di atas, untuk mengoptimalkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2011), diantaranya adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, ada tidaknya

pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, serta diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Evaluasi Prosedur Kerja

Prosedur kerja pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar sudah dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari total jawaban responden dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,61 dengan kriteria jawaban baik.

Namun masih terdapat beberapa dimensi yang berada dibawah nilai rata-rata keseluruhan yaitu pada dimensi kemudahan dan kejelasan di indikator memahami prosedur kerja yang dibuat oleh perusahaan berada pada nilai rata-rata 3,35 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan memberikan pengajaran dan pelatihan yang lebih kepada karyawan yang belum terlalu memahami bagaimana prosedur kerja yang berjalan di perusahaan dan untuk karyawan diminta lebih fokus dan lebih serius agar cepat memahami bagaimana prosedur kerja dan kedepannya tidak terjadi kesalahan pada saat bekerja. Indikator penerapan anda terhadap prosedur kerja yang dibuat perusahaan berada pada nilai rata-rata 3,55 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini agar kedepannya karyawan dapat mempertahankan sikap selalu menerapkan prosedur kerja sesuai dengan yang dibuat oleh perusahaan.

Pada dimensi efisiensi dan efektivitas di indikator kemampuan karyawan dalam mencapai target berada pada nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan lebih memberikan arahan dan pengajaran tentang tata cara kerja di perusahaan dan memberikan semangat kepada para karyawan agar setiap karyawan dapat

mencapai target sesuai dengan yang ditargetkan kepadanya.

Dimensi keterukuran di indikator standar kualitas produk perusahaan berada pada nilai rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini agar kedepannya perusahaan selalu memperhatikan dan dapat meningkatkan kualitas dari produk dan menyesuakannya dengan standar kualitas produk yang berlaku. Pada indikator tenggat waktu penyelesaian kerja berada pada nilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban baik. Untuk itu diharapkan kepada perusahaan agar selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada dimensi dinamis di indikator prosedur kerja yang diterapkan berada pada nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini agar perusahaan dapat membuat prosedur kerja lebih fleksibel dan lebih mudah untuk dilakukan oleh para karyawannya.

Untuk dimensi berorientasi pada pengguna atau pihak yang dilayani di indikator kesediaan untuk mementingkan kebutuhan konsumen berada pada nilai rata-rata 3,48 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini agar para karyawan dapat mempertahankan sikap yang seperti itu dapat lebih mementingkan kebutuhan konsumen agar para konsumen merasa puas akan pelayanan yang diberikan diperusahaan. Indikator kesediaan untuk mempertimbangkan kepuasan konsumen berada pada nilai rata-rata 3,48 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini agar para karyawan kedepannya dapat selalu memperhatikan kepuasan konsumen karena itu merupakan salah satu tujuan dari perusahaan dapat memberikan kepuasan kepada konsumen atas produk yang dihasilkan.

Evaluasi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantardapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dan diperoleh nilai secara keseluruhan sebesar 3,61 dengan kriteria jawaban baik.

Namun, masih ada beberapa indikator yang perlu menjadi perhatian karena masih berada di bawah nilai rata-rata keseluruhan. Dimensi kualitas dari hasil pada indikator kesesuaian kualitas produk dengan standar berada pada nilai rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini agar para karyawan dapat mempertahankan kualitas produk dan dapat selalu menyesuaikan dengan standar kualitas yang berlaku agar konsumen merasa puas dalam menggunakan produk yang ditawarkan. Selanjutnya indikator kerapian dalam bekerja berada pada nilai rata-rata 3,55 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini agar kedepannya karyawan dapat mempertahankan sikap yang selalu rapi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dimensi kehadiran di indikator tingkat kehadiran berada pada nilai rata-rata 3,55 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini agar para karyawan mempertahankan tingkat kehadiran bekerja diperusahaan yang sudah dinilai baik oleh atasan. Selanjutnya indikator keterangan ketidak hadiran di tempat kerja berada pada nilai rata-rata 3,28 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal ini sebaiknya atasan memberikan teguran kepada karyawan yang tidak hadir tanpa adanya alasan yang jelas dan dapat memberikan sanksi apabila masih melanggar peraturan agar kedepannya karyawan bisa lebih disiplin hadir ditempat kerja.

Selanjutnya pada dimensi kemampuan kerja sama di indikator semangat kerja sama yang dilakukan berada

pada nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini agar kedepannya karyawan dapat mempertahankan sikap semangat dalam bekerja sama dan meningkatkan semangat untuk bekerja sama diperusahaan. Selanjutnya sikap sesama rekan kerja untuk saling membantu berada pada nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasinya sebaiknya atasan sering mengadakan pertemuan kepada karyawan dan melatih karyawan untuk lebih saling membantu saling menghormati untuk kemajuan perusahaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar memperoleh kriteria jawaban baik. Nilai tertinggi pada dimensi taat terhadap peraturan organisasi untuk indikator ketaatan dalam melaksanakan perintah pimpinan. Sedangkan nilai terendah pada dimensi taat terhadap aturan waktu untuk indikator ketepatan jam masuk kerja.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang prosedur kerja pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar diperoleh kriteria jawaban baik. Nilai tertinggi pada dimensi dinamis untuk indikator prosedur kerja dapat diubah dengan cepat. Sedangkan nilai terendah pada dimensi kemudahan dan kejelasan untuk indikator memahami prosedur kerja.
3. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar memperoleh kriteria jawaban baik. Nilai tertinggi pada dimensi kualitas dari hasil untuk indikator ketelitian dalam bekerja. Sedangkan nilai terendah pada dimensi kehadiran untuk indikator keterangan ketidakhadiran.
4. Hasil analisis regresi linier menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan prosedur kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.
5. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan prosedur kerja dengan kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial. Kemudian hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan prosedur kerja baik secara simultan maupun parsial.
6. Hasil pengujian hipotesis dengan uji F H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar.
7. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar secara parsial.

Saran

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar memperoleh kriteria jawaban baik. Nilai tertinggi pada dimensi taat terhadap peraturan organisasi untuk indikator ketaatan dalam melaksanakan perintah pimpinan. Sedangkan nilai terendah pada dimensi taat terhadap aturan waktu untuk indikator ketepatan jam masuk kerja.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang prosedur kerja pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar diperoleh kriteria jawaban baik. Nilai tertinggi pada dimensi dinamis untuk indikator prosedur kerja dapat diubah dengan cepat. Sedangkan nilai terendah pada dimensi kemudahan dan kejelasan untuk indikator memahami prosedur kerja.
3. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar memperoleh kriteria jawaban baik. Nilai tertinggi pada dimensi kualitas dari hasil untuk indikator ketelitian dalam bekerja. Sedangkan nilai terendah pada dimensi kehadiran untuk indikator keterangan ketidakhadiran.
4. Hasil analisis regresi linier menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan prosedur kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.
5. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan prosedur kerja dengan kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial. Kemudian hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan prosedur kerja baik secara simultan maupun parsial.
8. Hasil pengujian hipotesis dengan uji F H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar.
9. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Raja Tawon Pematangsiantar secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, Y. T. (2017) '**Pengaruh Pelaksanaan Prosedur Kerja dan Pengawasan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosedur Pada PT Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan**', *Faculty of social and political sciences university of riau, Campus Bina Widya*, 4, p. 14. Available at: https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pelaaksanaan+prosedur+kerja+dan+pengawasan+mandor+terhadap+kinerja+karyawan+pada+PT+bagian+perkebunan+Nusantara+v+sei+buatan&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DvmOBKsgLOakJ.

Bangun (2012) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Semarang: Erlangga.

Leslie, T. dan (2019) **Dasar-Dasar Manajemen**. Jakarta: Bumi Aksara.

Mahriza, D. (2015) ‘**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar**’, *Maker*, 1, p. 6. Available at: https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+disiplin+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+pada+PT+Bank+BTPN+tbk&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D1WdNjqM1DNoJ.

Mangkunegara, A. P. (2017) **Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Kesebelas**. Edited by S. Sandiasih. Bandung: PT Remaja RosdaKarya.

Sedarmayanti, H. (2011) **Tata Kerja Dan Produktifitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju.

Sutrisno (2011) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ke-4. Jakarta: Erlangga.

PROFIL SINGKAT

Nuraida Nasution, lahir pada tanggal 22 Juli 1998 di Afd IV Dolok Ilir, pendidikan terakhir Sarjana Manajemen dari STIE Sultan Agung, tahun kelulusan 2021.