

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA HASIBUAN
GCOLLECTION SERBA 35.000 DI KECAMATAN
PANYABUNGAN KABUPATEN
MANDAILING NATAL)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Oleh :
MHD ILYAS
NIM. 21090063

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
2026**

LEMBAR PENGESAHAN MUNAQASYAH

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal)” a.n Mhd Ilyas, NIM: 21090063, telah di Munaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal pada tanggal 08 Juli 2026.

Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Panyabungan, Agustus 2026

Penguji I



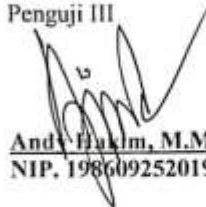
Sari Fitri, M.E
NIP. 199006122019032017

Penguji II



Muhlisah Lubis, M.M
NIP. 198804142019082001

Penguji III



Andi Hakim, M.M
NIP. 198609252019031009

Penguji IV



Mufti Fahrizal Harahap, M.M
NIP. 198903292020121009

Mengetahui

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal



Dr. Marif Samin Lubis, M.Ed
NIP. 197305012003121004

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Hal : Lembar persetujuan dan pengesahan

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal

Di –

Mandailing Natal

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : MHD ILYAS

Nim : 21090063

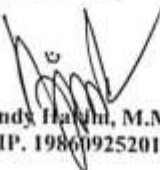
Judul skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di
Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing
Natal)**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (Strata Satu) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasyahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I


Andy Hafid, M.M
NIP. 198609252019031009

Pembimbing II


Rizka Ar Rahmah, M.E
NIP. 199108042019032016

NOTA DINAS

Panyabungan, Juni 2026

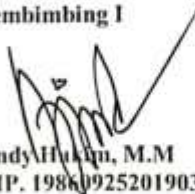
Lampiran : 4 (empat) ekp
Hal : Skripsi
A.n. Mhd Ilyas

Kepada Yth:
Bapak Ketua STAIN MADINA
di –
Panyabungan

Assalamualaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi atas nama Mhd Ilyas, NIM: 21090063 yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal)", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.

Untuk itu dalam waktu tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah. Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya dari Bapak/Tbu, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum wr.wb***Pembimbing I**

Andy Hutaga, M.M
NIP. 198609252019031009

Pembimbing II

Rizka Ar Rahmah, M.E
NIP. 199108042019032016

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MHD ILYAS

NIM : 21090063

Tempat /tgl.Lahir : Kotasiantar, 07 Agustus 2001

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Jalan Bermula Sipolu-Polu

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal)" adalah benar karya asli saya kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terjadi kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Panyabungan, Juni 2026

Yang membuat pernyataan



MHD ILYAS

NIM. 21090063

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Shalawat dan salam kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang syafaatnya sangat kita harapkan di akhirat kelak.

Sehubungan dengan terselesaikannya skripsi penulis yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal)”**, hal ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, dan penulis hanya bisa mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan, dukungan, bimbingan, nasihat dan motivasi kepada :

1. Bapak Dr. Mara Samin Lubis, M.Ed., selaku ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yang telah memberikan persetujuannya terhadap judul skripsi yang penulis ajukan.
2. Bapak Andy Hakim, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dan selaku dosen pembimbing I skripsi penulis yang telah memberikan izin dan persetujuan terhadap judul skripsi yang penulis ajukan.
3. Ibu Rizka Ar Rahmah, M.E., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah selaku dosen pembimbing II skripsi penulis yang telah memberikan izin dan persetujuan terhadap judul skripsi yang penulis ajukan.
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan ilmunya selama penulis kuliah di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.
5. Ayahanda Asroi Nasution. Terimakasih karena selalu mendidik penulis untuk menjadi anak yang mandiri dan berakhlak baik serta memberikan semangat dan motivasi yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana. Terimakasih atas nasehat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan.

6. Ibunda Erni Nasution. Terimakasih yang sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala ini. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat untuk penulis.
7. Istri tercinta Fitri Handayani. Terimakasih dengan tulus hati senantiasa memberikan doa, cinta, dan dukungan tanpa henti. Pengorbanan dan kesabaranmu menjadi motivasi terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Saudara kandung penulis yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis yaitu Nur Asyiah Nasution, Marwan Nasution, Hendry Mustafa Nasution, Khoirul Aswar Nasution dan Ahmad Faiz Nasution.
9. Bapak Harmon Hasibuan selaku pemilik usaha Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
10. Sahabat seperjuangan penulis di Program Studi Manajemen Bisnis Syariah terutama Angkatan 2021 yang telah berperan banyak memberikan arahan, masukan, pengalaman dan pembelajaran selama di bangku perkuliahan ini. Dan seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis selama ini namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Panyabungan, Juni 2026



MHD ILYAS
NIM. 21090063

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Kegunaan Penelitian	10
G. Defenisi Operasional Variabel.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Disiplin Kerja	13
1. Pengertian Disiplin Kerja	13
2. Indikator-Indikator Kinerja Karyaan.....	14
3. Pentingnya Disiplin Kerja	15
4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	16
5. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
6. Tahapan-Tahapan Disiplin Kerja	18
B. Kinerja Karyawan.....	19
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	20
3. Fungsi Kinerja Karyawan.....	22
4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
C. Hasil Penelitian yang Relevan	25
D. Kerangka Pikir	28
E. Hipotesis Peneltian	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data	32
E. Teknik Analisis Data	34
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	34
a. Uji Validitas	34
b. Uji Reliabilitas	36

2. Uji Asumsi Klasik.....	37
a. Uji Normalitas.....	37
b. Uji Heteroskedastisitas.....	37
3. Uji Analisis Regresi Sederhana	37
4. Uji Hipotesis	38
a. Uji Parsial (t).....	38
b. Uji Koefisien Determinasi.....	38
c. Uji Koefisien Korelasi.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
a. Temuan Data Penelitian	40
1. Sejarah Hasibuan Collection Serba 35.000	40
2. Visi dan Misi Serba 35.000 Panyabungan.....	42
3. Struktur Organisasi.....	42
4. Karakteristik Responden	43
b. Temuan Khusus	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Karyawan Hasibuan Collection Serba 35.000.....	6
Tabel 1.2.	Data Karyawan Yang Sering Terlambat	6
Tabel 1.3.	Rekap Absensi Karyawan.....	7
Tabel 1.4.	Defenisi Operasional Variabel.....	12
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1.	Rancangan Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2.	Skala Likert.....	33
Tabel 3.3.	Instrumen Penelitian	33
Tabel 3.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)	34
Tabel 3.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	35
Tabel 3.6.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	36
Tabel 3.7.	Metode Koefisien Korelasi	39
Tabel 4.1.	Daftar Pengeluaran Hasibuan Collection Serba 35.000.....	41
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X).....	46
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.6.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y	48
Tabel 4.7.	Hasil Uji Regresi Sederhana	51
Tabel 4.8.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	52
Tabel 4.9 .	Hasil Uji Parsial (t)	53
Tabel 4.10.	Hasil Uji Koefisien Korelasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir	28
Gambar 4.1. Grafik P-Plot	49
Gambar 4.2. Grafik Scatterplot	50



DAFTAR LAMPIRAN

- SK Pembimbing Skripsi
- Surat Izin Penelitian
- Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 1 Lembar Kuisioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Jawaban Responden Variabel X (Disiplin Kerja)
- Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Karyawan)
- Lampiran 4 Output Hasil Uji Validitas Variabel X (Disiplin Kerja)
- Lampiran 5 Output Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)
- Lampiran 6 Output Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y
- Lampiran 7 Output Hasil Uji Grafik P-PLOT dan *ScatterPlot*
- Lampiran 8 Output Hasil Uji Regresi Sederhana
- Lampiran 9 Ouput Hasil Uji Parsial (t), Determinasi dan Korelasi
- Lampiran 10 Tabel R
- Lampiran 11 Titik Persentase Distribusi t
- Lampiran 12 Dokumentasi Penelitian

ABSTRAK

MHD ILYAS. NIM : 21090063. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal)”. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah pertama, disiplin kerja karyawan pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal masih kurang baik. Hal ini terlihat dari kurangnya kedisiplinan karyawan saat masuk kerja masih ada yang terlambat. Kedua, kinerja karyawan pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal masih kurang dalam memenuhi tanggung jawab dengan tugas yang diberikan dan masih adanya karyawan yang menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu. Ketiga, sering terjadi kehilangan barang pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal karena karyawan kurang waspada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner (angket). Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, regresi linear sederhana, uji parsial (t), uji determinasi dan uji korelasi. Semua uji penelitian ini dilakukan melalui program SPSS versi 25.00. Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh uji parsial (uji t) sebesar 3,442 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,701. Sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 3,442 lebih besar dari 1,701 ($3,442 > 1,701$) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (variabel X) berdampak positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (variabel Y) pada usaha Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Sehingga menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Dibuktikan juga dengan sukses oleh penelitian ini dengan nilai R^2 sebesar 0,597 dikali 100% = 59,7% dan sisanya 40,3% lagi dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan kata lain, masih ada variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (variabel Y) pada usaha Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Sedangkan nilai R diperoleh sebesar 0,545. Artinya, hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan berada pada hubungan yang sedang yaitu diantara 0,40- 0,599.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

MHD ILYAS. NIM : 21090063. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal)”. The problems in this research are first, the work discipline of employees at Hasibuan Collection Serba 35,000 in Panyabungan District, Mandailing Natal Regency is still not good. This can be seen from the lack of discipline among employees when they come to work, some are still late. Second, the performance of employees at Hasibuan Collection Serba 35,000 in Panyabungan District, Mandailing Natal Regency is still lacking in fulfilling their responsibilities with the tasks given and there are still employees who do not complete them on time. Third, goods are often lost at the Hasibuan Collection Serba 35,000 in Panyabungan District, Mandailing Natal Regency because employees are not alert. This research aims to determine the influence of work discipline on employee performance (case study of the Hasibuan Collection Serba 35,000 in Panyabungan District, Mandailing Natal Regency). The type of research used in this research is quantitative research. The data collection technique used by researchers is by observation and distributing questionnaires. This research involved a sample of 30 respondents. Data analysis techniques in this research use validity, reliability, normality, heteroscedasticity, simple linear regression, partial (t) tests, determination tests and correlation tests. All tests in this research were carried out using the SPSS version 25.00 program. Based on the test results, a partial test (t test) of 3.442 was obtained and a ttable value of 1.701. So the tcount value is greater than ttable, namely 3.442, greater than 1.701 ($3.442 > 1.701$) which indicates that the work discipline variable (variable X) has a significant effect on the employee performance variable (variable Y). So it shows that the first hypothesis, H_a , is accepted, while H_0 is rejected. This research has also proven success with an R Square value of 0.597 times 100% = 59.7% and the remaining 40.3% is again influenced by other variables. In other words, there are still other variables that influence the employee performance variable (variable Y) at the Hasibuan Collection Serba 35,000 business in Panyabungan District, Mandailing Natal Regency. Meanwhile, the R value obtained was 0.545. This means that the relationship between the work discipline variable and the employee performance variable is in a moderate relationship, namely between 0.40-0.599.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang mengalami fluktuasi di setiap waktunya, pesatnya perkembangan teknologi, dan kondisi dinamis menyebabkan lingkungan bisnis menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Dalam menghadapi arus globalisasi ini, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu memikirkan cara bagaimana mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan **(Jufrizen, 2017)**.

Perusahaan sangat memerlukan kinerja yang tinggi dari para karyawannya karena kinerja karyawan ini akan berpengaruh terhadap perusahaan nantinya. Dengan memperhatikan kinerja karyawan maka akan mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang, kinerja karyawan ini sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan. Ketika kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan meningkat, maka tujuan perusahaan dapat dikatakan telah sesuai dengan yang diharapkan begitupun sebaliknya apabila kinerja perusahaan tidak mengalami peningkatan maka ada hal-hal yang perlu diperhatikan dan diperbaiki terutama mengenai pengelolaan sumber daya manusiannya supaya tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik **(Astuti & Sari, 2018)**.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui berjalan atau tidaknya tujuan perusahaan adalah dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi **(Kotler & Armstrong 2018)**. Kinerja adalah pencapaian kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral etika **(Ferawati, 2023)**.

Kinerja bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan **(Robbins et al., 2018)**.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Jika kinerja karyawan diberi penghargaan, maka kemungkinan akan mendorong tingginya usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja. Sedangkan jika kinerja karyawan tidak diberi penghargaan maka kemungkinan akan menyebabkan rendahnya usaha untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu usaha. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun insentif yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan. Selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan **(Isvandiari & Fuadah, 2017)**.

Salah satu cara untuk mengukur kinerja karyawan adalah dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan selama proses

tertentu. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik akan menghasilkan produk dan hasil pekerjaan yang berkualitas tinggi, dan sebaliknya karyawan yang melakukan pekerjaan dengan kualitas rendah akan melakukan kinerja yang lebih buruk. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Produksi yang dihasilkan disebut kuantitas. Dapat diwakili dalam satuan uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan bahwa pekerjaannya dapat mencapai sejumlah atau lebih dari target yang telah ditetapkan **(Daulay et al., 2019)**.

Beberapa jenis pekerjaan ada tenggat waktu, yaitu batas waktu minimum dan maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan. Semakin cepat suatu pekerjaan diselesaikan, semakin baik kinerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin lama suatu pekerjaan dilakukan, semakin buruk kinerjanya. Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang mampu menciptakan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama satu sama lain akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain mendukung satu sama lain untuk mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerja **(Hasibuan, 2021)**.

Kinerja yang baik dari karyawan sudah seharusnya mendapat penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi terhadap pekerjaannya. Namun, ada halnya penghargaan tersebut yang dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan, hal inilah yang sering menimbulkan kecemburuan antara karyawan, satu diantaranya adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas diberikan dan sesuai dengan kemampuan dan hasil yang diberikan pegawai tersebut terhadap organisasi. Fasilitas yang dimaksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya **(Wirawan, 2019)**.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal **(Hasibuan, 2021)**.

Disiplin kerja merupakan kemampuan melaksanakan dan bersiap menghadapi konsekuensi jika seorang pegawai melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Hal ini juga mengacu pada pola pikir yang menghargai, menghormati dan mematuhi standar organisasi yang ditetapkan. Dengan demikian, seorang karyawan dikatakan baik jika konsisten mengikuti kebijakan perusahaan, mematuhi batasan jam kerja, dan mendapat spesialisasi **(Fitriani, 2023)**.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sifat dan perilaku yang menunjukkan komitmen dan kesadaran untuk mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakannya dan tidak mengelak untuk menerima hukuman jika ia melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan organisasi untuk memotivasi karyawan untuk melakukan tugas secara individual maupun kelompok. Disiplin kerja termasuk mematuhi waktu kerja, peraturan, norma, dan tugas yang diberikan.

Disiplin yang baik dari seseorang dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan serta target yang telah ditetapkan perusahaan **(Isvandiari & Fuadah, 2017)**.

Salah satu bisnis atau usaha yang juga merasakan ketatnya persaingan saat ini adalah usaha Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan

Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal yang terdiri dari 3 (tiga) toko yang berlokasi di Jl. Abri, Pasar lama dan Pidoli. Usaha toko Hasibuan Grup Collection Serba 35.000 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal dimiliki oleh Bapak Harmon Hasibuan sejak tahun 2020. Beliau memberanikan diri pertama kalinya membuka usaha. Langkah ini merupakan tonggak penting dalam perjalanan bisnisnya, menunjukkan keberanian untuk berinovasi dan berinteraksi langsung dengan konsumen. Sebelum membuka usaha di Panyabungan, Bapak Harmon Hasibuan terlebih dahulu memulai usahanya di Padang, kemudian pindah ke Kota Padangsidempuan dan menjalankan usaha serba 35.000 selama kurang lebih dua tahun. Setelah itu, beliau memutuskan untuk mengembangkan usaha di Panyabungan dengan memberikan nama usaha Hasibuan Grup Collection Serba 35.000 dari tahun 2020. Saat ini usaha tersebut memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Dengan jam operasional yaitu dari pukul 08.00 hingga pukul 23.00. Berdasarkan wawancara dengan pemilik toko Hasibuan Grup Collection Serba 35.000 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal yaitu Bapak **(Harmon Hasibuan, 2025)** menyatakan bahwa absensi yang ada di Toko Hasibuan Grup Collection Serba 35.000 Panyabungan ini setiap bulannya seperti ini.

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan indikator frekuensi kehadiran yaitu kehadiran karyawan tepat waktu dan absensi. Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dengan indikator tingkat kewaspadaan yaitu ketelitian dan perhitungan. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dengan indikator ketaatan pada standar kerja yaitu mentaati pedoman kerja, dan tanggung jawab. Ketaatan pada peraturan kerja juga demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja **(Wirawan, 2019)**.

Adapun data karyawan yang bekerja di Hasibuan Grup Collection Serba 35.000 Kabupaten Mandailing Natal dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu :

Tabel 1.1
Data Karyawan di Hasibuan Grup Collection Serba 35.000
Kabupaten Mandailing Natal

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	4 Orang
2.	Perempuan	26 Orang
Total		30 Orang

Sumber: Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Hasibuan Grup Collection

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di Hasibuan Grup Collection Serba 35.000 Kabupaten Mandailing Natal sebanyak 30 orang dengan mayoritas karyawan yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang.

Tabel 1.2
Data Karyawan yang Sering Terlambat

No	Nama	Jam Masuk	Hadir	Jam Keluar
1.	Heni	08.00 wib	08.30 wib	16.00 wib
2.	Indah	08.00 wib	09.00 wib	16.00 wib
3.	Feri	08.00 wib	08.25 wib	16.00 wib
4.	Imam	08.00 wib	08.30 wib	16.00 wib
5.	Fika	08.00 wib	09.15 wib	16.00 wib
6.	Kayla	08.00 wib	08.30 wib6.	16.00 wib
7.	Mardiana	08.00 wib	08.20 wib	16.00 wib
8.	Rizka	08.00 wib	09.00 wib	16.00 wib
9.	Piah	08.00 wib	08.40 wib	16.00 wib
10.	Sifa	08.00 wib	08.15 wib	16.00 wib
11.	Sayroh	08.00 wib	08.30 wib	16.00 wib

12.	Farhan	08.00 wib	08.30 wib	16.00 wib
13.	Irwan	16.00 wib	16.30 wib	23.00 wib
14.	Ainun	16.00 wib	16.25 wib	23.00 wib
15.	Rosita	16.00 wib	16.40 wib	23.00 wib
16.	Desni	16.00 wib	16.15 wib	23.00 wib
17.	Azmi	16.00 wib	16.10 wib	23.00 wib
18.	Sindy	16.00 wib	16.30 wib	23.00 wib
19.	Siti	16.00 wib	16.30 wib	23.00 wib
20.	Feri	16.00 wib	16.25 wib	23.00 wib

Sumber: Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Hasibuan Grup Collection

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data kehadiran karyawan pada Hasibuan Grup Collection Serba 35.000 Panyabungan belum stabil karena masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau sering terlambat dan karyawan yang tidak masuk bekerja.

Tabel 1.3

**Rekapan Absensi Karyawan Hasibuan Collection Serba 35.000
di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal
Tahun 2026**

No	Bulan	Jumlah Pegawai yang Hadir	Cuti	Sakit	Izin	Alpha
1.	Januari	25 orang	-	2	3	-
2.	Februari	21 orang	-	4	5	-
3.	Maret	27 orang	-	3	-	-
4.	April	25 orang	-	3	2	-
5.	Mei	24 orang	-	6	-	-
6.	Juni	23 orang	-	3	4	-
7.	Juli	28 orang	-	2	-	-

Sumber: Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Hasibuan Grup Collection

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja pada Hasibuan Grup Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan

Kabupaten Mandailing Natal, menurut saudara **(Siti, 2025)** mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal masih kurang baik. Hal ini terlihat dari kurangnya kedisiplinan karyawan saat masuk kerja masih ada yang terlambat.

Selain itu, menurut saudara **(Aina, 2025)** kinerja karyawan pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal masih kurang dalam memenuhi tanggung jawab dengan tugas yang diberikan karena masih adanya karyawan yang menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu. Keterlambatan tugas seringkali berakar dari lemahnya disiplin kerja, yaitu kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan di setiap usaha, termasuk norma waktu. Karyawan mungkin kurang termotivasi karena tidak adanya *reward* (penghargaan) atas kinerja yang baik, atau kurangnya apresiasi dari pemilik.

Selanjutnya, menurut saudara **(Farhan, 2025)** sering terjadi kehilangan barang pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal karena karyawan kurang waspada. Dimana pelaku sering memanfaatkan kelengahan karyawan atau situasi toko yang ramai. Ini menjadi masalah serius, terutama di toko dengan volume pengunjung tinggi seperti Hasibuan Collection Serba 35.000 di Panyabungan.

Adapun sanksi yang diberikan pemilik Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal kepada karyawan yang sering terlambat masuk kerja adalah pertama memberikan teguran dan peringatan sampai 3 (tiga) kali. Kedua, pemotongan insentif. Ketiga pemotongan gaji dan terakhir jika keterlambatan berulang-ulang dan tidak ada perubahan maka karyawan akan diberhentikan (PHK).

Dari latar belakang diatas, maka permasalahan yang terjadi pada toko Hasibuan Grup Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal adalah pertama, disiplin kerja karyawan pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal masih kurang baik. Hal ini terlihat dari kurangnya

kedisiplinan karyawan saat masuk kerja masih ada yang terlambat. Kedua, kinerja karyawan pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal masih kurang dalam memenuhi tanggung jawab dengan tugas yang diberikan dan masih adanya karyawan yang menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu. Ketiga, sering terjadi kehilangan barang pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal karena karyawan kurang waspada. Sehingga, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih jauh tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal)”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu bagian dari proses penelitian yang dapat dipahami sebagai upaya untuk mendefinisikan masalah serta membuat definisi tersebut menjadi terukur dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja karyawan pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal masih kurang baik. Hal ini terlihat dari kurangnya kedisiplinan karyawan saat masuk kerja masih ada yang terlambat.
2. Kinerja karyawan pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal masih kurang optimal dalam memenuhi tanggung jawab dengan tugas yang diberikan dan masih adanya karyawan yang menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu.
3. Sering terjadi kehilangan barang pada Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal karena karyawan kurang waspada.

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah penelitian adalah keputusan peneliti apa yang akan dimasukkan dan apa yang akan dikeluarkan dalam penelitian. Batasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti dapat membatasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini menjadi “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal)”.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah penyajian masalah yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Rumusan masalah harus singkat, padat dan jelas. Rumusan masalah harus berdasarkan pada permasalahan, subjek, objek serta variabel penelitian yang berbentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan batasan permasalahan diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal) ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan apa pernyataan mengenai apa yang hendak kita capai. Tujuan penelitian ini berhubungan dengan rumusan masalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan baru. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal).

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan kegunaan dari hasil penelitian yang dapat diperoleh oleh berbagai pihak dari penelitian yang telah dilakukan. Kegunaan penelitian ini memiliki hubungan dengan tujuan penelitian. Adapun kegunaan dari penelitian ini diantaranya adalah :

a) Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai kajian ilmu pengetahuan, penambahan wawasan, pengembangan teori dan pendalaman ilmu pengetahuan yang berkaitan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal).

b) Manfaat Secara Praktis

1. Bagi peneliti, yaitu dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berpikir secara analisis dan dinamis di masa yang akan datang.
2. Bagi usaha Hasibuan Collection Serba 35.000 di Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal, yaitu sebagai bahan informasi bagi pemilik usaha mengenai pentingnya disiplin kerja yang baik agar kinerja karyawan meningkat.
3. Bagi Akademisi, yaitu sebagai bahan Pustaka atau acuan bagi pihak-pihak peneliti selanjutnya.

G. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah variabel penelitian untuk dapat mengetahui pengukuran suatu variabel sehingga peneliti mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut agar dapat terhindar dari penyimpangan atau kesalahan pahaman pada saat pengumpulan data (**Sumadi, 2018**). Adapun variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja

2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel independen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Skala
1.	Disiplin Kerja (X)	Menurut Hasibuan, (2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.	Likert
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Wirawan, 2019), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.	Likert