

Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hesa Gumilang Industri

Livia Marcelyna¹, Sari Marlioni², July Yuliatwati³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hesa Gumilang Industri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 60 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, buku serta studi literatur, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS v26. Hasil penelitian menunjukkan kualitas sdm memperoleh nilai rata-rata 212, disiplin kerja 238, dan kinerja pegawai 212 yang berada pada kategori baik (rentang skala 204–252). Secara parsial, kualitas sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ dan nilai uji t hitung $2,450 > 2,002$ t kritis, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai uji t hitung $7,150 > 2,002$ t kritis. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan nilai uji F hitung $114,320 > 3,16$. Besarnya kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 80%, sedangkan 20% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, kualitas sdm dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kualitas SDM; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the effect of human resource quality and work discipline on employee performance at PT Hesa Gumilang Industri. This study uses a quantitative approach with descriptive and verificative methods. The population and sample of the study consisted of 60 employees using saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, books, and literature studies, then analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results showed that human resource quality obtained an average score of 212, work discipline 238, and employee performance 212, which were in the good category (scale range 204–252). Partially, human resource quality had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.014 < 0.05$ and a t-test value of $2.450 > 2.002$ critical t. work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$ and a t-test value of $7.150 > 2.002$ critical t. Simultaneously, both have a significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$ and an F test value of $114.320 > 3.16$. The contribution of the two independent variables to employee performance is 80%, while 20% is influenced by other factors not studied. Human resource quality and work discipline play an important role in improving employee performance.

Keywords: *Human Resource Quality; Work Discipline; Employee Performance*

✉ Corresponding author :

Email Address : mn22.liviamarcelyna@mhs.ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

Persaingan global semakin ketat akibat perkembangan teknologi menuntut perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan dan daya saing organisasi (Aditia Wardhana et al., 2024).

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menciptakan karyawan yang berkualitas dan disiplin mendukung pencapaian kinerja perusahaan. SDM yang dikelola secara optimal dipandang sebagai aset strategis yang mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Sewang et al., 2024).

Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Kinerja yang belum optimal umumnya dipengaruhi oleh rendahnya kualitas SDM dan disiplin kerja, yang tercermin pada aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Widiawati et al., 2024).

Kualitas SDM mencakup kompetensi, pelatihan, profesionalisme, dan komitmen kerja yang berdampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian target perusahaan (Nur Oktaviani et al., 2020; Badrianto & Gusramlan, 2023). Penerapan disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam bekerja, dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Risma Sri Mardini et al., 2024).

Research gap penelitian ini yaitu belum adanya kajian yang mengkaji kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja pada industri manufaktur otomotif, khususnya bagian finishing sparepart yang memiliki tuntutan ketelitian, kecepatan, dan standar kualitas tinggi. Rizal et al. (2025) menunjukkan kualitas SDM dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor pembangkit listrik, Nurjaya et al. (2021) menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan, dan Simbolon (2021) menunjukkan bahwa kualitas SDM dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri perhotelan. Tetapi penelitian tersebut belum mengkaji konteks finishing sparepart pada industri manufaktur otomotif, sehingga masih ada ruang penelitian yang perlu diteliti lebih.

Permasalahan yang terjadi pada PT Hesa Gumilang Industri yaitu kinerja karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kemampuan mencapai target bulanan yang belum tercapai, dan kerapuhan hasil kerjanya yang belum maksimal.

Kondisi tersebut dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang belum merata, Sebagian karyawan belum mampu mengoperasikan mesin dengan baik, yang dipengaruhi oleh lama pengalaman kerja dan tingkat pendidikan formal, sehingga berdampak pada tidak tercapainya target produksi.

Sedangkan disiplin kerja menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Masih ditemukan ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan, ketidakpatuhan

terhadap peraturan, serta pemanfaatan waktu kerja yang belum efektif, yang secara keseluruhan berdampak pada hasil kerja karyawan.

Berikut tabel data capaian produksi PT Hesa Gumilang Industri

Tabel 1. Capaian Produksi Tahun 2024 PT. Hesa Gumilang Industri

Bulan	Target Produksi/unit	Target Tercapai	Realisasi Produk
Januari	40000	40000	Tercapai
Februari	40000	40000	Tercapai
Maret	40000	38520	Tidak tercapai
April	40000	37894	Tidak tercapai
Mei	40000	40000	Tercapai
Juni	40000	37992	Tidak tercapai
Juli	40000	39875	Tidak tercapai
Agustus	40000	40100	Tercapai
September	40000	40000	Tercapai
Oktober	40000	38472	Tidak tercapai
November	40000	40000	Tercapai
Desember	40000	40163	Tercapai

Sumber : PT. Hesa Gumilang Industri

Berdasarkan data produksi tahun 2024, dari 12 bulan hanya 7 bulan yang mencapai target, sedangkan 5 bulan lainnya belum tercapai, yaitu Maret, April, Juni, Juli, dan Oktober. Kondisi ini menunjukkan pencapaian target produksi yang belum stabil akibat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kualitas SDM dan disiplin kerja yang belum optimal.

Berikut adalah rekap kehadiran karyawan

Tabel 2 rekap kehadiran karyawan per tahun 2024 PT Hesa Gumilang Industri

Rekap Absensi PT Hesa Gumilang Industri Tahun 2024						
Bulan	Column1	Column2	Column3	Column4	Column5	Total
	Hadir	Izin	Alfa	Sakit		Karyawan
Januari	53	2	4	1		60
Februari	53	4	1	2		60
Maret	39	4	11	6		60
April	35	7	14	4		60
Mei	54	1	3	2		60
Juni	25	14	17	4		60
Juli	32	6	8	14		60
Agustus	56	1	2	1		60
September	54	1	3	2		60
Oktober	38	4	11	7		60
November	53	2	3	2		60
Desember	55	1	2	2		60

Sumber: data absensi tahun 2024 pt hesa gumilang industry

Berdasarkan rekap absensi karyawan PT Hesa Gumilang Industri tahun 2024, tingkat kehadiran karyawan menunjukkan fluktuasi sepanjang tahun. Jumlah hadir, izin, alfa, dan sakit mengindikasikan bahwa disiplin kehadiran belum konsisten, yang berpotensi menurunkan efektivitas proses produksi dan menyebabkan ketidakstabilan pencapaian target. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja serta pengawasan terhadap kehadiran karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti mengambil judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hesa Gumilang Industri”, dengan tujuan memperoleh pemahaman lebih lanjut mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan serta keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas SDM, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT Hesa Gumilang Industri, serta menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Manajemen

Menurut Habsy et al, (2024) manajemen didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien dengan cara memanfaatkan sumber daya organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara, (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola serta memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu. Proses ini dilaksanakan secara optimal dalam lingkungan kerja agar bisa membantu mencapai tujuan organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas SDM adalah kemampuan dan keahlian tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal untuk mendukung keberhasilan organisasi Hasibuan dalam (Rakhmalina & Ulpa Anggraini, 2024). Dimensi dan Indikatornya sebagai berikut :

1. Pengetahuan: Pemahaman terhadap pekerjaan, kemampuan menganalisis tugas, pemahaman terhadap standar dan prosedur kerja.
2. Keterampilan : Kemampuan teknis menjalankan pekerjaan, ketepatan dan kecepatan kerja, kemampuan mengoperasikan peralatan kerja.
3. Sikap dan Etika Kerja: tanggung jawab dan kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, komitmen terhadap organisasi.
4. Pendidikan dan Pelatihan: tingkat pendidikan formal, partisipasi dalam pelatihan kerja, kemampuan menerapkan hasil pelatihan.
5. Pengalaman Kerja: Lama pengalaman kerja, kemampuan menyelesaikan tugas berdasarkan pengalaman, pembelajaran dari pengalaman sebelumnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2016). Menurut Hasibuan dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut (Khoirul Insan et al., 2024):

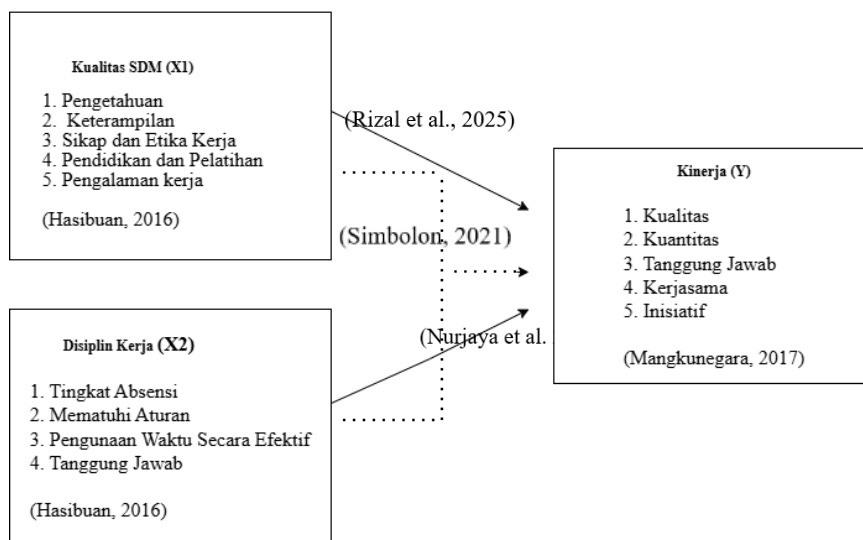
1. Tingkat absensi : Masuk kerja tepat waktu, tidak sering terlambat, Jam kerja sesuai.
2. Mematuhi aturan : Mematuhi peraturan perusahaan, mematuhi standar kerja, menaati prosedur organisasi
3. Penggunaan waktu secara efektif : Pemanfaatan waktu kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu, tidak menunda pekerjaan
4. Tanggung jawab :Melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, mengakui dan memperbaiki kesalahan kerja.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan didefinisikan sebagai capaian kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut;

1. Kualitas : Ketepatan hasil kerja, kerapian hasil, kesesuaian dengan standar
2. Kuantitas:Jumlah pekerjaan yang diselesaikan, Kemampuan mencapai target
3. Tanggung Jawab: Ketepatan waktu, keandalan dalam tugas, komitmen terhadap pekerjaan
4. Kerjasama : Kemampuan bekerja sama, komunikasi, membantu rekan kerja
5. Inisiatif : Kemauan mencari solusi, mencari ide baru, aktif dalam pekerjaan

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS



- H1: Kualitas SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 H2: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 H3: Kualitas SDM dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis hubungan antarvariabel. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan dan semuanya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer yang didapatkan melalui kuesioner dan wawancara, data sekunder yang diambil dari

laporan perusahaan, jurnal, dan buku. Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan spss versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r <i>Product Moment</i>	KETERANGAN
Kualitas SDM (X1)	0.522	0.291	Valid
	0.602	0.291	Valid
	0.471	0.291	Valid
	0.477	0.291	Valid
	0.678	0.291	Valid
	0.517	0.291	Valid
	0.622	0.291	Valid
	0.629	0.291	Valid
	0.653	0.291	Valid
	0.659	0.291	Valid
	0.777	0.291	Valid
	0.595	0.291	Valid
	0.602	0.291	Valid
	0.638	0.291	Valid
	0.634	0.291	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.752	0.291	Valid
	0.607	0.291	Valid
	0.652	0.291	Valid
	0.633	0.291	Valid
	0.756	0.291	Valid
	0.641	0.291	Valid
	0.585	0.291	Valid
	0.565	0.291	Valid
	0.667	0.291	Valid
	0.732	0.291	Valid
	0.702	0.291	Valid
	0.637	0.291	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.668	0.291	Valid
	0.790	0.291	Valid
	0.761	0.291	Valid
	0.795	0.291	Valid
	0.769	0.291	Valid
	0.721	0.291	Valid
	0.685	0.291	Valid
	0.631	0.291	Valid
	0.674	0.291	Valid
	0.742	0.291	Valid
	0.710	0.291	Valid
	0.673	0.291	Valid
0.419	0.291	Valid	
0.534	0.291	Valid	
0.661	0.291	Valid	
0.767	0.291	Valid	
0.716	0.291	Valid	

Hasil pengujian pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid, disebabkan adanya nilai r Hitung $>$ r Product Moment 0,291.

Uji reabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach`s Alpha</i> (r kritis)	<i>Standar Cronbach`s Alpha</i> (r hitung)	Keterangan
Kualitas SDM (X1)	0.886	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.897	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.910	0.60	Reliabel

Sumber: hasil olah data dengan spss v26

Cronbach's alpha pada setiap variabel $>$ 0,60 maka dinyatakan pernyataan reliabel karena nilai koefisien $>$ 0,60.

Analisis Deskriptif

Kualitas sumber daya manusia (X1) di PT Hesa Gumilang Industri memperoleh total skor 3.603 dan skor rata-rata 212 (rentang 204–252) berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM telah mendukung pelaksanaan pekerjaan, sedangkan indikator partisipasi pelatihan dan kemampuan teknis masih memiliki skor terendah dan perlu ditingkatkan.

Disiplin kerja (X2) memperoleh total skor 3.150 dan skor rata-rata 238 (rentang 204–252) berada pada kategori baik. Secara umum disiplin kerja karyawan telah berjalan baik, tetapi indikator ketepatan waktu kehadiran masih memiliki skor terendah sehingga perlu mendapat perhatian perusahaan.

Kinerja karyawan (Y) memperoleh total skor 3.337 dan skor rata-rata 212 (rentang 204–252) berada pada kategori baik. Sedangkan kinerja karyawan dinilai baik, indikator jumlah pekerjaan yang diselesaikan menunjukkan skor terendah, dan peningkatan produktivitas kerja masih perlu menjadi fokus perusahaan.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil UjiNormalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29484965
Most	ExtremeAbsolute	.111
Differences	Positive	.111
	Negative	-.105
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.061 $>$ 0.05. Dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikonieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.441	3.668		2.574	.013		
	Kualitas SDM	-.122	.077	-.144	-1.581	.119	.449	2.228
	Disiplin kerja	1.034	.095	.989	10.844	.000	.449	2.228

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6 diatas, nilai VIF sebesar 2,228 berada di bawah batas maksimum 10,00 dan nilai tolerance sebesar 0,449 > 0,100. Ini menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinieritas pada variabel kualitas SDM dan disiplin kerja dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.386	1.806		-.767	.446
	Kualitas SDM	.068	.037	.346	1.865	.067
	Disiplin kerja	-.027	.046	-.107	-.577	.566

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, diketahui variabel Kualitas SDM memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,067 < 0,05, sedangkan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,135 < 0,05 dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.071	3.645		.842	.403
	Kualitas SDM	.220	.086	.245	2.540	.014
	Disiplin Kerja	.720	.101	.689	7.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis regresi memperoleh nilai konstanta sebesar 3,071, koefisien regresi kualitas SDM (X₁) sebesar 0,220 dan disiplin kerja (X₂) sebesar 0,720. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 3,071 + 0,220X_1 + 0,720X_2 + e$$

Nilai konstanta menunjukkan bahwa ketika kualitas SDM dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 3,071. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas SDM dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan masing-masing 0,220 dan 0,720. Dengan demikian, kedua variabel yang diteliti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefesien Determinasi R²

Tabel 9. Hasil Koefisien Deteminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.895a	.800	.793	2.40004

a. Predictors: (Constant), Disinlin Kerja, Kualitas SDM

Tabel 9 menunjukan nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,895 menyatakan hubungan positif dan kuat antara kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,800 menunjukan 80% perubahan kinerja karyawan dapat pengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sementara 20% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.071	3.645		.842	.403
	Kualitas SDM	.220	.086	.245	2.540	.014
	Disiplin Kerja	.720	.101	.689	7.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel kualitas sumber daya manusia (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.014, < 0.05, serta nilai t-hitung sebesar 2.540 > t-tabel 2.002. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
- b. Hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05, serta nilai t-hitung sebesar 7,150 > t-tabel sebesar 2.002. Dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1317.003	2	658.502	114.320	.000 ^b
	Residual	328.330	57	5.760		
	Total	1645.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas SDM

Tabel 11 Secara simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F Hitung sebesar $114.320 > F\text{-tabel } 3.16$. Dapat disimpulkan variable Kualitas SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Deskriptif

Kualitas SDM PT HESA GUMILANG INDUSTRI

Kualitas sumber daya manusia (X1) PT Hesa Gumilang Industri memperoleh total skor 3.603 dan skor rata-rata 212 dengan rentang skala 204–252 berada pada kategori baik.

DISIPLIN KERJA PT HESA GUMILANG INDUSTRI

Disiplin kerja (X2) memperoleh total skor 3.150 dan skor rata-rata 238 dengan rentang skala 204–252 berada pada kategori baik.

KINERJA KARYAWAN PT HESA GUMILANG INDUSTRI

Kinerja karyawan (Y) memperoleh total skor 3.337 dan skor rata-rata 212 dengan rentang skala 204–252 berada pada kategori baik.

Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hesa Gumilang Industri, dengan nilai sig $0,014 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,540 > t\text{-tabel } 2,002$. Hal ini menunjukkan peningkatan kualitas SDM, yang tercermin dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan. temuan ini sejalan dengan penelitian Rizal et al. (2025) yang menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $7,150 > t\text{-tabel } 2,002$. Tingkat disiplin kerja yang baik, mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan prosedur kerja mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik dan penuh tanggung jawab. Temuan ini selaras dengan penelitian Nurjaya et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Kualitas SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas SDM dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai $F\text{-hitung } 114,320 > F\text{-tabel } 3,16$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM yang didukung oleh penerapan disiplin kerja yang baik secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan Simbolon (2021) yang menyatakan kualitas SDM dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas sumber daya manusia karyawan memperoleh skor 3.603 dan nilai rata-rata 212, dengan rentang skala 204–252 termasuk kategori baik. Disiplin kerja karyawan memperoleh skor 3.150 dan nilai rata-rata 238, dengan rentang skala 204–252 termasuk kategori baik. Kinerja karyawan memperoleh skor 3.337 dengan nilai rata-rata 212, yang berada pada interval skala 204–252 termasuk kategori baik. Secara parsial, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ dan nilai uji $t 2,540 > 2,002$ t kritis. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai uji $t 7,150 > 2,002$ t kritis. Secara simultan, kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ serta nilai uji $F 114,320 > 3,16$ F kritis.

Referensi :

- Aditia Wardhana, M., Lestari, E., & Nikmah, M. (2024). Strengthening The Competitiveness of Indonesian Industry Human Resources Through IQF-Based Workplace Learning. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 169–184. <https://doi.org/10.38043/jimb>
- Habsy, B. A., Dianing Armania, S., Sholikah, E. B., Hafizhah, M., & Maharani, A. P. (2024). Analisis Konsep Dasar Organisasi dan Hubungannya dengan Manajemen. In *Journal of Comprehensive Science* (Vol. 3, Issue 12).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara.
- Khoirul Insan, Tarjo Tarjo, & Hasdani Hasdani. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 12–31. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3154>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, Sunarsih, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *ILMIAH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Rakhmalina, I., & Ulpa Anggraini, D. (2024). Pengaruh Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Di Kantor Camat Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin (Vol. 7, Issue 1).
- Risma Sri Mardini, Sari Marliani, & July Yuliatwati. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja

- Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2457>
- Rizal, A., Sriyono, & Supardi. (2025). The Role of Human Resource Quality, Discipline, and Motivation in Employee Performance PT. PLN Indonesia Power Generating Business Unit Asam-Asam Kalimantan. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 339–359. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v16i2.19063>
- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand City Hall Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis JMB*, 21.
- Widiawati, H., Hamdi, N., & Hadi, K. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Di Kecamatan Sekoton. *Kredibel Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2.
- Malik Fajar, A., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). The Effect Of Workload And Work Stress On Employee Performance In The Communication And Informatics Service Of Karawang Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3309–3319. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>