

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu bentuk proses pembelajaran yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, serta sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Andayani & Hirawati, 2021). Pelatihan adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas karyawan melalui pengembangan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Dengan demikian, pelatihan berperan dalam membentuk perilaku karyawan agar selaras dengan harapan dan kebutuhan perusahaan (Humaira, Agung, & Kuraesin, 2020).

2.1.2 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja memiliki kaitan erat dengan insiden kecelakaan kerja, yaitu peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja dan sering disebut sebagai kecelakaan industri. Kecelakaan industri merupakan kejadian yang muncul secara tiba-tiba dan di luar perkiraan, yang mengganggu jalannya proses kerja yang telah direncanakan. Keselamatan kerja sendiri mengacu pada situasi di mana pekerja berada dalam kondisi aman dan terbebas dari risiko kecelakaan saat menjalankan tugasnya.

Menurut Setiawan (2015:17), program merupakan suatu rencana yang memuat prinsip dan upaya yang akan dijalankan, baik dalam bidang pemerintahan, ekonomi, maupun lainnya. Sementara itu, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah serangkaian usaha yang bertujuan untuk membangun kerja sama, saling pengertian, serta partisipasi aktif antara pihak manajemen dan tenaga kerja di lingkungan kerja. Tujuannya adalah untuk menjalankan tanggung jawab bersama dalam menjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan penerapan K3, diharapkan tercipta kondisi kerja yang aman, sehat, serta bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga mampu meminimalisir risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Implementasi K3 ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja.

2.1.3 Program-Program Keselamatan Kerja

Sunyoto (2015) menjelaskan bahwa program keselamatan kerja mencakup beberapa aspek penting, yaitu:

1. Komitmen Manajemen Puncak dukungan dari pimpinan tertinggi perusahaan memiliki peran penting dalam mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Bentuk dukungan ini terlihat dari partisipasi aktif dalam rapat-rapat yang membahas keselamatan kerja serta penyusunan agenda bersama dewan direksi terkait pentingnya penerapan K3.

2. Penunjukan Kepala Keselamatan Kerja Pemimpin atau penanggung jawab keselamatan kerja perlu mampu menyeimbangkan pendekatan berbasis personalia (manajemen SDM) dan pendekatan teknis (rekayasa).
3. Rekayasa Keselamatan dalam Pabrik dan Operasional Lingkungan kerja yang aman melibatkan penyediaan alat mekanik untuk memindahkan bahan, penempatan alat berbahaya di area yang aman, kebersihan tempat kerja, pencahayaan dan ventilasi yang cukup, serta penerapan prosedur kerja yang sistematis guna menghindari kesalahan manusia.
4. Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Karyawan perlu dibekali dengan informasi dan pelatihan untuk bekerja secara aman, dimulai dari pengarahan awal saat mereka mulai bekerja, pelatihan terkait area rawan bahaya, serta bimbingan harian dari atasan langsung.
5. Pencatatan dan Pelaporan Insiden Perusahaan harus memiliki sistem dokumentasi yang mencatat jumlah insiden kecelakaan, penyakit akibat kerja, dan kematian yang terjadi selama aktivitas kerja.
6. Analisis Penyebab Kecelakaan Evaluasi terhadap kecelakaan kerja mencakup penyebab mekanis seperti kerusakan mesin, peralatan, bahan, maupun kondisi lingkungan yang tidak layak. Selain itu, faktor manusia juga turut berperan, seperti ketidakhati-hatian, kelelahan, pengaruh zat terlarang, atau tekanan dari atasan.

2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja

Berikut ini dijelaskan beberapa faktor yang memengaruhi tingkat keselamatan kerja karyawan:

1. Kelengkapan Alat Kerja

Ketersediaan alat pelindung keselamatan kerja secara lengkap sangat penting. Semakin lengkap alat keselamatan yang tersedia, maka perlindungan terhadap karyawan akan semakin baik. Sebaliknya, jika alat keselamatan kurang atau tidak memadai, maka keselamatan kerja pun menjadi kurang optimal.

2. Kualitas Alat Kerja

Mutu dari alat keselamatan turut menentukan efektivitas perlindungan kerja. Peralatan dengan kualitas rendah dapat membahayakan keselamatan karyawan. Oleh karena itu, diperlukan perawatan dan pemeliharaan rutin agar alat-alat tersebut tetap dalam kondisi baik dan layak pakai.

3. Disiplin Karyawan

Keselamatan kerja juga sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan dalam menggunakan alat pelindung yang tersedia. Jika karyawan kurang patuh atau lalai dalam penggunaannya, maka risiko kecelakaan akan meningkat. Untuk itu, dibutuhkan pengawasan yang konsisten guna meminimalisasi kelalaian dan memastikan alat keselamatan digunakan sebagaimana mestinya.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu sumber daya krusial yang dapat menentukan keberhasilan dalam mengelola lingkungan organisasi. Kepemimpinan yang berorientasi pada aspek lingkungan (kepemimpinan hijau) terbukti memberikan

dampak besar terhadap penerapan kebijakan ramah lingkungan, peningkatan tanggung jawab terhadap lingkungan, peningkatan kesadaran ekologis, dan keyakinan diri individu dalam berperilaku ramah lingkungan. Namun demikian, pengaruhnya terhadap pembentukan identitas organisasi tergolong tidak signifikan (Kardoyo et al., 2020) dalam penelitian (Lina Saptaria & Sopiah, 2022).

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Kurt Lewin mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga gaya utama, yaitu:

1. **Kepemimpinan Otoriter (Otoritas)**

Gaya kepemimpinan otoriter, atau yang dikenal juga sebagai otoriter, merupakan tipe kepemimpinan di mana pemimpin memegang kendali penuh dalam pengambilan keputusan tanpa melibatkan pendapat atau partisipasi dari anggota tim. Kurt Lewin, salah satu tokoh psikologi yang memperkenalkan klasifikasi gaya kepemimpinan, menjelaskan bahwa pemimpin otoriter cenderung membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan tim dalam prosesnya. Pemimpin dengan gaya ini umumnya menerapkan aturan yang ketat, menuntut kepatuhan mutlak, serta memberikan sedikit ruang untuk diskusi atau perbedaan pandangan. Gaya ini dinilai efektif dalam kondisi yang membutuhkan tindakan cepat, seperti situasi darurat, di mana proses konsultasi bisa memperlambat respons yang dibutuhkan (Northouse, 2021).

2. **Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan keleluasaan dan tanggung jawab yang cukup besar kepada

bawahan. Dalam menghadapi setiap persoalan, pemimpin dengan gaya ini melibatkan bawahannya sebagai bagian dari satu tim yang solid. Pemimpin demokratis cenderung memberikan penjelasan yang jelas dan terbuka mengenai tugas serta tanggung jawab masing-masing anggota. Ciri utama dari pemimpin dengan gaya ini adalah sifatnya yang terbuka dan adil. Dalam gaya ini, anggota tim memiliki peran yang lebih aktif dan signifikan dalam pengambilan keputusan.

Salah satu keunggulan utama dari kepemimpinan bergaya demokratis adalah kemampuannya dalam mendorong munculnya kreativitas dan inovasi di dalam organisasi. James MacGregor Burns, pakar dalam bidang kepemimpinan, menyatakan bahwa gaya ini memberikan kebebasan bagi anggota tim untuk mengemukakan ide-ide baru tanpa rasa khawatir akan penolakan atau kritik yang berlebihan. Dengan membuka ruang bagi berbagai pandangan dan pendapat, pemimpin demokratis menciptakan suasana kerja yang mendukung pemecahan masalah secara kreatif dan inovatif. Menurut Avandana (2020), kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan ruang bagi karyawan untuk memiliki tingkat wewenang yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

Meski memiliki banyak keunggulan, gaya kepemimpinan demokratis juga tidak lepas dari kekurangan, sebagaimana dijelaskan oleh John Gastil dalam bukunya *Democratic Leadership: The Lessons of Exemplary Models*. Salah satu kendala utama adalah lamanya proses pengambilan keputusan, karena melibatkan diskusi dan pertimbangan dari berbagai pihak. Dalam

kondisi darurat atau situasi krisis yang menuntut keputusan cepat, pendekatan ini bisa menjadi kurang efisien. Selain itu, jika tidak dikelola secara efektif, gaya kepemimpinan ini berisiko menimbulkan ketidakjelasan dalam pembagian tanggung jawab, karena batas otoritas antara pemimpin dan anggota tim bisa menjadi kabur.

3. Kepemimpinan *laissez-faire*

Kepemimpinan *laissez-faire* merupakan gaya di mana pemimpin memberikan keleluasaan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan mengatur pekerjaan mereka secara mandiri. Dalam pendekatan ini, pemimpin berperan sebagai pendukung atau fasilitator tanpa banyak campur tangan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Menurut Kurt Lewin, yang memperkenalkan model kepemimpinan ini, gaya *laissez-faire* termasuk salah satu dari tiga tipe utama kepemimpinan, dimana pemimpin memberikan kebebasan sepenuhnya kepada tim untuk menentukan metode terbaik dalam mencapai tujuan. Pemimpin dengan gaya ini meyakini bahwa individu yang kompeten dan berpengalaman mampu bekerja secara independen dan tetap menghasilkan kinerja yang optimal tanpa perlu pengawasan intensif. Menurut Adeline (2022), Gaya kepemimpinan ini sering dikaitkan dengan tingkat produktivitas karyawan yang rendah, karena karyawan cenderung bersikap pasif, kurang berpartisipasi aktif, dan memberikan kontribusi yang minim terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan dapat diklasifikasikan juga menjadi gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang paling banyak diteliti dalam studi kepemimpinan, karena terbukti mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan serta sasaran organisasi secara efektif. Ketika diterapkan dengan baik, pemimpin transformasional mendorong pengembangan potensi dan keterampilan individu, serta memberikan arahan, motivasi, dan dukungan moral guna membantu karyawan mencapai performa terbaik mereka.

Menurut Sanjaya (2021), kepemimpinan transformasional ditandai dengan kepedulian pemimpin terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan serta terhadap kebutuhan pengembangan pribadi mereka, disertai dengan dorongan semangat dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Fokus utama dari pemimpin transformasional adalah menggali dan mengembangkan potensi karyawan guna meningkatkan kinerja dan mendukung tercapainya visi organisasi.

Selain itu, pemimpin transformasional berperan dalam menyatukan tujuan pribadi atau kelompok kerja dengan kepentingan pemimpin maupun organisasi. Muis dan Isyanto (2022) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena gaya ini mendorong individu untuk saling berbagi pengetahuan serta keterampilan, dan memotivasi mereka untuk terus belajar serta berkembang dalam kaitannya dengan pekerjaan dan karier.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Definisi Disiplin

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan terus-menerus dengan mematuhi peraturan yang berlaku tanpa melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2017).

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung secara konsisten mencapai target kinerja dan menciptakan suasana kerja yang tertata dan terorganisir, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas. Farid (2022) dalam (Syariffudin, 2023) menambahkan bahwa meskipun disiplin berpengaruh besar terhadap kinerja, tingkat efektivitasnya dapat berbeda-beda tergantung pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Konsistensi hasil temuan dari berbagai studi ini semakin memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting sebagai faktor penentu utama dalam kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Secara praktis, hal ini menekankan pentingnya penerapan kebijakan disiplin yang tepat guna mendukung peningkatan performa karyawan.

2.3.2 Teori Disiplin Kerja

Robbin & Judge (2015), disiplin kerja merupakan upaya organisasi dalam mengarahkan karyawan agar menaati peraturan dan standar yang ditetapkan. Disiplin bukan sekedar mendukung, tetapi lebih merupakan alat koreksi dan edukasi untuk memperbaiki perilaku dan membangun konsistensi kerja. Kebijakan

disiplin menetapkan dasar prinsip korektif dan progresif, dimulai dari peringatan ringan hingga tindakan yang lebih serius jika pelanggaran berulang.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2017), terdapat lima faktor utama yang membentuk disiplin kerja:

1. Kehadiran

Tingkat kehadiran pegawai menjadi indikator penting dalam menilai kedisiplinan. Semakin sering pegawai hadir dan semakin rendah tingkat ketidakhadirannya, maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimilikinya.

2. Kewaspadaan

Pegawai yang menjalankan tugasnya dengan penuh kehati-hatian dan ketelitian menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap tanggung jawab pekerjaannya.

3. Kepatuhan terhadap standar kerja

Dalam melaksanakan tugas, pegawai diwajibkan mengikuti standar kerja yang telah ditentukan agar dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja serta menjaga efisiensi dan keamanan.

4. Kepatuhan terhadap peraturan kerja

Mentaati peraturan kerja penting untuk menciptakan suasana kerja yang tertib, nyaman, dan mendukung kelancaran operasional.

5. Etika kerja

Setiap pegawai perlu menjunjung etika dalam bekerja guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai antar rekan kerja.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan upaya pemberdayaan talenta atau bakat yang dimiliki. Hal ini menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur sejauh mana perusahaan mampu mencapai tingkat produktivitas yang optimal dalam menjalankan usahanya. Tujuan dari peningkatan kinerja karyawan adalah untuk mengembangkan kemampuan serta pencapaian kerja individu, yang dapat dicapai melalui berbagai metode (Wahyudi, 2022) dalam penelitian (Naima & Aransyah, 2023).

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan

Dari sudut pandang psikologis, kemampuan seorang pegawai mencakup potensi intelektual (IQ) yang berada di atas rata-rata (sekitar 110–120), ditambah dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan posisi yang diemban, serta keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas harian. Jika kriteria ini terpenuhi, maka pegawai tersebut cenderung lebih mudah

mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya (*the right man in the right place*).

2. Motivasi

Motivasi merupakan hasil dari sikap seorang pegawai dalam merespons suatu kondisi atau situasi tertentu. Ini adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan kerja yang sejalan dengan target organisasi.

3. Sikap mental

Sikap mental adalah dorongan psikologis yang membuat seorang pegawai berupaya untuk meraih prestasi kerja setinggi mungkin. Pegawai harus memiliki kesiapan mental dan fisik secara menyeluruh, serta memahami secara jelas tujuan dan sasaran kerja yang ingin dicapai. Selain itu, ia juga harus mampu beradaptasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tersebut.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama, dan Tahun Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.	Independen: disiplin kerja, Kesehatan dan Keselamatan kerja, Budaya organisasi. Dependen: Kinerja karyawan	Penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan

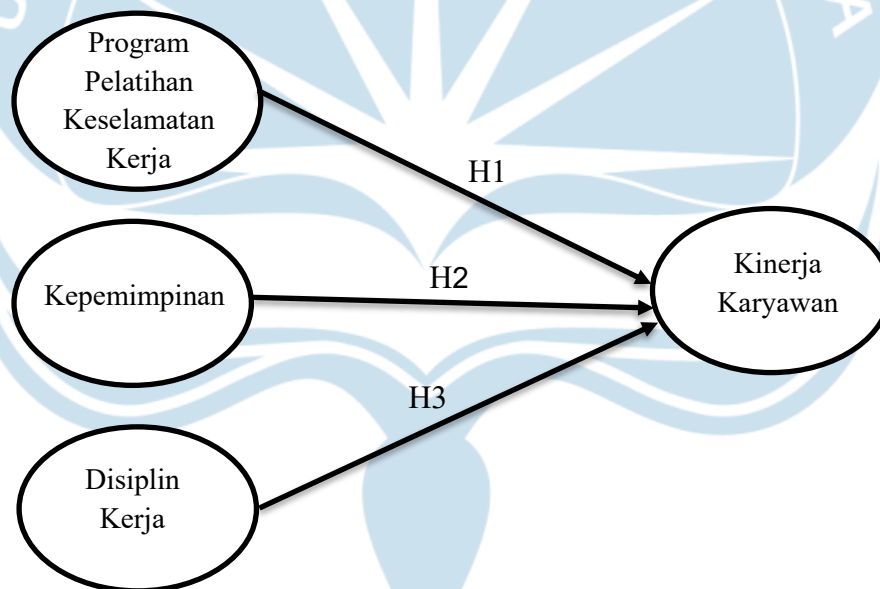
	Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda). (Naima, Aransyah 2023)		signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia di Area Magelang. (Saputra, 2022)	Independen: Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan akan tetapi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia di Area Magelang.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Judul, Nama, dan Tahun Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias (Zebua, Lahagu, 2022).	Independen: Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Dependen: Motivasi Kerja karyawan	Hasil dari penelitian Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Nias.
4.	Model Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kelapa Sawit di Kabupaten Rokan Hulu (Sepriani dkk, 2023).	Independen: Keselamatan kerja, Kesehatan kerja Dependen: Produktivitas Kerja	Hasil dari penelitian ini adalah Kesehatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, tetapi secara simultan bersama kesehatan kerja tetap berpengaruh. Secara keseluruhan, tingkat keselamatan, kesehatan, dan produktivitas kerja

			karyawan berada pada kategori cukup baik.
5.	<i>Can Transformative Leadership, Work Discipline, and Work Motivation Improve Employee Performance</i> (Syariffudin, 2023).	Independen: Transformational Leadership, Work Discipline, Work Motivation Dependen: Employee Performance	<i>Transformational leadership, work discipline, dan work motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja.

2.6 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.7 Hipotesis

Uji hipotesis merupakan salah satu bagian dari statistika inferensial yang berfungsi untuk mengevaluasi kebenaran suatu pernyataan secara statistik, guna

menentukan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau harus ditolak (Maqfiro et al., 2021). Mengacu pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online, hipotesis diartikan sebagai suatu hal yang diasumsikan benar berdasarkan alasan tertentu atau sebagai penyampaian pendapat (seperti teori, proposisi, dan sebagainya) meskipun belum terbukti kebenarannya. Dengan kata lain, hipotesis adalah suatu asumsi atau dugaan awal yang bersifat sementara dan masih memerlukan pembuktian lebih lanjut.

H 1 : Program pelatihan keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Sukses utama Prima, Kalimantan Barat.

Pelatihan keselamatan kerja merupakan upaya sistematis perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan dan kesadaran karyawan terhadap prosedur kerja yang aman. Pelatihan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan sikap kerja karyawan dalam menghadapi potensi bahaya di lingkungan kerja, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Namun, beberapa temuan penelitian justru menunjukkan bahwa pelatihan yang kurang tepat sasaran justru dapat berdampak negatif pada kinerja karena dianggap membuang waktu dan tidak aplikatif (Tarigan & Harahap, 2024). Temuan penelitian (Baldwin & Ford, 1988) dalam teori *transfer of training*, pelatihan dapat menghasilkan transfer negatif ketika hasil pelatihan tidak dapat diterapkan secara efektif dalam konteks kerja aktual. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan antara isi pelatihan dengan kondisi kerja yang sebenarnya, atau karena pelatihan dilakukan tanpa evaluasi menyeluruh.

H 2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Sukses Utama Prima, Kalimantan Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Mashudi (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. ditemukan bahwa kepemimpinan, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel lain, memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja individu dalam organisasi. Studi oleh Alfariz dkk. (2024) di Yayasan Global Talent Palembang juga menemukan bahwa kepemimpinan secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arah, tetapi juga membentuk lingkungan organisasi yang kondusif dan suportif.

H 3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif kinerja karyawan PT. Karya Sukses utama Prima, Kalimantan Barat.

Menurut Simatupang et al. (2021), disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat kesalahan kerja. Disiplin juga menumbuhkan rasa tanggung jawab serta akuntabilitas dalam diri karyawan terhadap hasil kerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Syarifuddin (2023) menguatkan pandangan ini, di mana ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang secara konsisten menaati peraturan, menjaga ketepatan waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, menunjukkan kinerja yang lebih unggul dibanding mereka yang memiliki tingkat

disiplin rendah. Penelitian (Aprilia, 2022) menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di divisi produksi. Penelitian ini sejalan dengan temuan Sunarsi (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tinggi berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas kerja serta berdampak pada meningkatnya kinerja individu dan organisasi.

