

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA BARAMETAL PANGKALAN KERINCI.

ELVIS, S.E., M.Si¹, YOHANA PUTRI²

¹Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia *Elvis.is@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Barametal Pangkalan Kerinci. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Wahana Barametal Pangkalan Kerinci yang berjumlah 51 orang. Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji R² dan uji t. Pengujian tersebut dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variable).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi $R = 0,806$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Wahana Barametal Pangkalan Kerinci. Sedangkan R square di dapat 0,650 yang berarti disiplin kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 65% terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Barametal Pangkalan Kerinci. Secara parsial diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Barametal Pangkalan Kerinci dengan t hitung $9,544 > t$ tabel $2,010$ dengan signifikan $0,000$ lebih kecil dari α $0,05$. Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 3,159 + 0,525X$.

ARTICLE HISTORY

Diterima 05 Januari 2022

Direvisi 12 Februari 2022

Diterima 20 Maret 2022

KATA KUNCI

disiplin kerja, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Pada umumnya setiap organisasi dan perusahaan yang di dirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan di masa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga membutuhkan manusia sebagai sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan penting di dalam melaksanakan setiap kegiatannya baik sebagai perencana, pelaku atau penentu terwujudnya tujuan organisasi. (Ikhsan & Martian, 2021)

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja memiliki potensi yang besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan, potensi tersebut harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan organisasi lainnya. (Sujatmiko & Putra, 2021).

Suatu cara yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber yang dapat diunggulkan adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan berpartisipasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang di raih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang benar manfaatnya, baik kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. (Elvis & Setiawan, 2021).

Kunci keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak lepas dari faktor manusia sebagai variabel yang berpengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat menentukan kinerja perusahaan sehingga tujuan

·CORRESPONDING AUTHOR. Email: Elvis.is@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2022

<http://www.maen.akademimanaiemmen.or.id>

yang ditetapkan oleh perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci dari tahun 2015-2019 :

Tabel 1.1 : Data Jumlah Karyawan PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci Tahun 2015-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2015	44
2	2016	50
3	2017	56
4	2018	53
5	2019	52

Sumber : PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci, 2020.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci pada tahun 2015 ada sebanyak 44 orang, pada tahun 2016 ada sebanyak 50 orang, pada tahun 2017 ada sebanyak 56 orang, pada tahun 2018 ada sebanyak 53 orang dan pada tahun 2019 ada sebanyak 52 orang. Adanya penurunan jumlah karyawan pada PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci dapat diindikasikan karena menurunnya disiplin kerja karyawan sehingga perusahaan mengambil tindakan yang tegas untuk mendisiplinkan karyawan. Tujuan perusahaan mendisiplinkan para karyawan adalah untuk dapat membuat karyawan sadar akan peraturan yang telah ditetapkan dan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan pada PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci dari tahun 2015-2019 :

Tabel 1.2 : Data Target Dan Realisasi Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci Tahun 2015-2019

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2015	Rp. 6.267.200.000	Rp. 5.529.500.000	88,23%
2016	Rp. 9.002.500.000	Rp. 7.730.400.000	85,87%
2017	Rp. 14.501.300.000	Rp. 11.500.300.000	79,31%
2018	Rp. 18.239.200.000	Rp. 14.340.200.000	78,62%
2019	Rp. 19.545.500.000	Rp. 14.950.850.000	76,49%

Sumber : PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci, 2020.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat realisasi kerja karyawan PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci pada tahun 2015 mencapai 88,23%, pada tahun 2016 mencapai 85,87%, pada tahun 2017 mencapai 79,31%, pada tahun 2018 mencapai 78,62% dan pada tahun 2019 mencapai 76,49%. Terjadinya penurunan realisasi kerja karyawan dapat diindikasikan karena menurunnya disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan. Penurunan disiplin kerja karyawan akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga mengalami penurunan.

Berikut dapat dilihat data ketidakhadiran (absensi) karyawan pada PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci dari tahun 2015-2019 :

Tabel 1.3 : Daftar Ketidakhadiran (Absensi) Karyawan Pada PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Absen Per Tahun (Hari)			Jumlah Ketidakhadiran Karyawan
		Sakit	Izin	Alfa	
2015	44	15	9	10	34

2016	50	21	10	15	46
2017	56	19	13	17	49
2018	53	21	15	19	55
2019	52	25	13	20	58

Sumber : PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci, 2020.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat pada tahun 2019 terjadinya peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan pada PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci. Hal ini harus jadi perhatian penting bagi perusahaan agar dapat lebih mendisiplinkan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk meminimalisir pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, maka PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci akan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini diharapkan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang tidak mau mengikuti aturan yang diberikan oleh perusahaan. Berikut ini dapat dilihat sanksi yang diterima karyawan pada PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci dari tahun 2015- 2019 :

Tabel 1.4 : Data Karyawan Yang Menerima Sanksi Pada PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci Tahun 2015-2019

No.	Keterangan Sanksi	Jumlah Sanksi Yang Diterima (Tahun)				
		2015	2016	2017	2018	2019
1.	Sanksi Ringan (Teguran Lisan)					
	a. Datang tidak tepat waktu.	2	3	1	3	4
	b. Izin tanpa keterangan.	10	15	17	19	20
	c. Tidak memakai peralatan lengkap saat bekerja.	1	1	2	1	1
2.	Sanksi Sedang (Surat Peringatan I)					
	a. Izin 3x berturut-turut tanpa keterangan.	3	1	2	1	1
	b. Melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	1	1	1	1	2
3.	Sanksi Berat (Surat Peringatan II atau Pemutusan Hubungan Kerja)					
	a. Pencurian inventaris perusahaan.	-	-	1	-	-
	b. Kecelakaan kerja.	-	-	-	-	-
	c. Berkelahi dilingkungan perusahaan	-	-	-	-	1
Jumlah		17	21	24	25	29

Sumber : PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci, 2020.

Dari tabel 1.4 tampak jelas bahwa sanksi yang diterima karyawan dari tahun 2015-2019 mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja sehingga perusahaan memberikan teguran/surat peringatan kepada karyawan sesuai dengan kesalahan yang mereka lakukan.

Dari tabel di bawah ini dapat dilihat jenis sanksi yang diberikan PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci kepada karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan tahun 2019 :

Tabel 1.5 : Jenis Sanksi Dan Hukuman Yang Diberikan PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci Tahun 2019

No	Jenis Pelanggaran	Jenis Hukuman (Sanksi)
1	Terlambat absen (masuk)	Dipotong Rp 50.000
2	Tidak masuk 1 hari tanpa pemberitahuan	Surat teguran disertai potongan gaji
3	Tidak masuk 2 hari berturut-turut tanpa pemberitahuan	Surat peringatan (SP 1) disertai potong gaji
4	Tidak masuk 3 hari tanpa pemberitahuan	Surat peringatan (SP 2) dan dianggap mengundurkan diri
5	Tidak memakai peralatan yang ditetapkan oleh perusahaan	Teguran lisan
6	Tidak memakai alat keamanan saat bekerja	Surat peringatan (SP 1) disertai potong gaji
7	Berkelahi di ruang lingkup kerja	Di beri surat PHK

Sumber : PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci, 2020.

Dari tabel 1.5 dapat dilihat data sanksi beserta hukuman yang didapat karyawan apabila masih melanggar aturan yang diberikan oleh perusahaan. Sanksi ini diberikan untuk membuat efek jera kepada karyawan agar selalu taat terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.. Berdasarkan uraian diatas terlihat betapa pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci”**.

Dukungan teoritis

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijaksanaan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta.

Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar. Selanjutnya Menurut Siagian dalam Ichsan, dkk (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Dermawan dalam EMBA (2016) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Berdasarkan penjelasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkahlaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat

kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Murti dan Srimulyani (2013:12) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja atau sikap kooperatif. Menurut Prawirosentono dalam Tampubolon (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Selanjutnya, menurut Payaman dalam Arianty (2014) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Wahyuni, dkk (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus di capai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Berdasarkan penjelasan dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja tinggi karyawan akan membuat perusahaan lebih cepat dan mudah mencapai tujuannya.

Metode penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci yang beralamat di Pangkalan Rinci, Pos 2, Crw.

Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dapat penulis kumpulkan dalam penulisan skripsi ini adalah : (Sugiyono, 2010:14)

Data Primer

Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian. (Sugiyono, 2010:14) Melalui penyebaran kuisioner dengan pihak pimpinan dan karyawan pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci.

Data Skunder

Data skunder yaitu data yang penulis peroleh dan sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian. (Sugiyono, 2010:14) Berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 2010:173) Populasi dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci yang berjumlah 52 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Sampel yang digunakan menggunakan teknik sensus dikarenakan populasi > 100. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang dikarenakan peneliti tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Wahana Baremetal berangkat dari perusahaan Perseroan Komanditer (Commanditaire Vennotschaap) yang didirikan tahun 2009 dengan bermodalkan niat yang kuat serta kesungguhan dan keuletan untuk memberikan pelayanan terbaik maka mulailah kegiatan usaha perusahaan di bidang supplier dan perdagangan umum dan jasa. Sejalan dengan semakin meningkatnya kinerja perusahaan, maka pada tahun 2011 ditingkatkan status perusahaan menjadi Perseroan Terbatas (PT). Dengan didukung kejujuran dan mental profesional yang dimiliki karyawan dan pimpinan maka PT. Wahana Baremetal selalu optimis untuk dapat memberikan yang terbaik bagi customer.

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci. Para responden yang telah melakukan pengisian kuisioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa bekerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin responden yang bekerja pada , PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	41	80,39%
Perempuan	10	19,61%
Jumlah	51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat jumlah responden laki-laki (80,39%) lebih banyak dari pada responden perempuan (19,61%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci lebih didominasi oleh karyawan laki-laki.

Berdasarkan identifikasi menurut umur responden yang bekerja pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 : Umur Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
21-30 Tahun	21	41,18%
31-40 Tahun	20	39,22%
41-50 Tahun	10	19,60%
Jumlah	51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat sebagian besar karyawan PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci berumur 21 sampai 30 tahun (41,18%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci masih berusia produktif dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan responden yang bekerja pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 : Pendidikan Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
SMA	31	60,78%
Diploma 3	10	19,61%
Strata 1	10	19,61%
Jumlah	51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pendidikan sebagian besar karyawan PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci adalah SMA (60,78%). Ini dapat menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci memiliki pendidikan yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan identifikasi menurut masa kerja responden yang bekerja pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci dapat dibuat klasifikasi pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 : Masa Bekerja Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	20	39,22%
6–10 Tahun	25	49,02%
> 10 Tahun	6	11,76%
Jumlah	51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat sebagian besar karyawan PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 25 orang responden (49,02%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Tanggapan responden adalah 107 (26,22%) responden berada pada kategori sangat setuju, 215 (52,70%) responden berada pada kategori setuju, 85 (20,83%) responden berada pada kategori cukup setuju, 1 (0,25%) responden berada pada kategori tidak setuju sedangkan pada kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,05. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator disiplin kerja adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator disiplin kerja maka dapat diketahui bahwa indikator disiplin kerja yang paling mempengaruhi adalah pimpinan selalu adil dalam memberikan sanksi kepada karyawan dengan nilai rata-rata 4,14.

Kinerja

Tanggapan responden adalah 65 (25,49%) responden berada pada kategori sangat setuju, 136 (53,33%) responden berada pada kategori setuju, 51 (20%) responden berada pada kategori cukup setuju, 3 (1,18%) responden berada pada kategori tidak setuju sedangkan pada kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,03. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator kinerja adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator kinerja maka dapat diketahui bahwa indikator kinerja yang paling mempengaruhi adalah saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan nilai rata-rata 4,10.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Barmetal Pangkalan Kerinci, maka berikut kesimpulan penelitian, yaitu :

1. Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X) dengan nilai rata 4,05 adalah setuju dan variabel kinerja dengan rata-rata 4,03 adalah setuju.
2. Hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 3,159 + 0,525X$. Konstanta 3,159. Berarti saat disiplin kerja diabaikan atau nol maka kinerja karyawan sebesar 3,159 satuan. Koefisien variabel disiplin kerja (X) 0,525. Berarti jika variabel disiplin kerja di naikan 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci akan naik sebesar 0,525 satuan. Koefisien variabel disiplin kerja bertanda positif, berarti semakin baik disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka kinerja karyawan pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci akan ikut meningkat.
3. Hasil nilai r^2 square (koefisien determinasi) sebesar 0,650. Hal ini berarti disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci sebesar 65% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 65\%) = 35\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.
4. Hasil uji t disiplin kerja (X) = dengan thitung 9,544 lebih besar dari ttabel 2,010 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Baremetal Pangkalan Kerinci.

Saran

1. Diharapkan karyawan selalu menerima balas jasa yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan agar disiplin kerja karyawan dapat terus meningkat sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan ikut meningkat
2. Diharapkan karyawan dapat berkomunikasi kepada pimpinan dan rekan kerja dengan baik agar kinerja yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat diluar variabel dalam penelitian ini.

Referensi

- Alex, S. Nitiseminto, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Hendri, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang, Universitas Negeri Padang, Padang.
- Dharma Surya, 2012. Manajemen Kinerja, Cetakan V. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ghazali Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariance Dengan Program IBM SPSS 21 Update Regresi PLS, Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, Hani, T, 2011. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan XVIII, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Karim, Sri Yulanda, 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manik, Sudarmin, 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda Pekanbaru, Universitas Putra Indonesia "YPTK", Padang.
- Priyatno, Duwi, 2013. Mandiri Belajar SPSS, PT. Buku Kita, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudarajat, Rinaldi, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ciwawa Cake and Bakery, Universitas Pasundan, Bandung.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Administrasi, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.
- Supardi, 2013. Kinerja Guru, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2013. Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo, 2013. Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Elvis, & Setiawan, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU. EKLETIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan, 4(3), 239–250. <https://doi.org/10.24014/ekl.v4i3.31463>
- Ikhsan, W. N., & Martian, R. (2021). PENGARUH PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU. EKLETIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan, 4(3), 217–227. <https://doi.org/10.24014/ekl.v4i3.31461>
- Sujatmiko, R., & Putra, N. A. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AGRICON PCO TERMINIX PEKANBARU. EKLETIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan, 4(3), 281–290. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i1.4236>