

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Enim Tanjung Enim

Novita Sari¹⁾, Mahardita Amelia²⁾

Fakultas Ekonomi dan Hukum Universitas Serasan Muara Enim

email : novitasari@unsan.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Enim. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis data regresi linier sederhana, analisis korelasi (r), koefisien determinasi (R), dan uji hipotesis (t). Media analisis menggunakan program SPSS ver.23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan (hubungan yang kuat) antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Enim. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,795 + 0,720 X$. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,720 menyatakan bahwa setiap pertambahan nilai disiplin kerja (x) sebesar 1 satuan maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,720. Dalam artian setiap pertambahan nilai disiplin kerja maka nilai variabel kinerja karyawan akan berpengaruh sebanyak 0,720. Analisis korelasi menunjukkan keeratan disiplin mempengaruhi kinerja sebesar $r = 0,857$ hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja sangat tinggi, setelahnya dilakukan pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 9,422$ dengan batas signifikan $\alpha = 0,05$ didapat $t_{tabel} = 1,694$. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Koefisien Determinasi sebesar 73,5% dan 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat. Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapat disiplin dan kinerja yang tinggi. Hal itu lebih disebabkan karena unsur manusia merupakan sumber daya yang paling berharga, yang saat ini disebut dengan *human capital* dan sangat menentukan dalam sebuah perusahaan. Sebab hanya manusia yang mempunyai kemampuan untuk berpikir secara rasional.

Sumber daya organisasi, menurut Wilson Bangun (2012:4) adalah salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Dewasa ini perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih 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. Menurut Malayu SP. Hasibuan (2018:23): “kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal”. Untuk membantu mekanisme kerja yang baik dan meningkatkan kualitas karyawan perusahaan perlu melakukan pelaksanaan disiplin kerja terhadap karyawan. Karena adanya pelaksanaan disiplin kerja maka suatu perusahaan akan mengetahui bagaimana kondisi karyawannya. Seorang karyawan harus mengetahui betapa pentingnya suatu disiplin dalam usaha menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas karena melalui disiplin yang tinggi dapat dicapai tujuan-tujuan yang sejak semula ditetapkan.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. PT Putra Enim adalah sebuah Perusahaan yang bergerak dibidang *General Contractor, Outsourcing, Supplier*, Catering, serta penyewaan alat berat dan mobil tambang yang beralamat di Jl. Bukit Munggu RT 02 RW 05 Tanjung Enim, yang berdiri pada tanggal 29 Juli 2008 berdasarkan Akta Pendirian Notaris Awal, S.H., No. 15. Sejak tahun 2014 perusahaan ini melakukan kerjasama dengan PT. Bukit Asam. Tbk dan PT. Satria Bahana Sarana sebagai kontraktor pertambangan batubara yang saat ini fokus pada bidang *outsourcing*.

Jumlah karyawan perusahaan sebanyak 34 karyawan yang terdiri dari 24 orang dengan lingkup pekerjaan Jasa Pengambilan Sampling Batubara di PT. Bukit Asam.Tbk, sebanyak 7 orang dengan lingkup pekerjaan tenaga kerja *Handpicker* dan *Trafficman* di PT. Satria Bahana Sarana, 1 orang dengan lingkup pekerjaan Penanggung Jawab Operasional dan 2 orang dengan lingkup pekerjaan administrasi dan keuangan kantor. Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran tinggi dari para karyawan yang ada dalam perusahaan.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Hal ini dapat dilihat pada banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja, karyawan pulang lebih cepat dari jam yang ditentukan, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, adanya karyawan yang melalaikan tugas dan banyaknya karyawan yang absen, sakit, atau izin. Menurut Mathis and Jackson (2017:33): “Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja. Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat kehadiran karyawan yang dinyatakan dalam jumlah absensi”. Berikut ini dapat terlihat dalam tabel rekapitulasi absensi karyawan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 dengan hari kerja efektif dalam setahun adalah 264 hari:

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Putra Enim
Tahun 2020 - 2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan			Persentase (%)
			Sakit	Izin	Alfa	
			(%)	(%)	(%)	
1	2020	34	6,44	27,65	8,71	42,80
2	2021	34	12,50	26,14	10,98	49,62
3	2022	34	9,09	32,95	12,88	54,92

Sumber: PT. Putra Enim

Dari tabel I di atas dapat diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir ini tingkat ketidakhadiran karyawan terus meningkat. Pada tahun 2020 tingkat ketidakhadiran karyawan dengan persentase 42,80%. Pada tahun 2021 meningkat menjadi 49,62%. Dan pada tahun 2022 jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat menjadi 54,92%.

Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Putra Enim. Hal ini tentu diakibatkan dari berbagai macam faktor diantaranya belum maksimalnya fasilitas yang diberikan, seperti kurangnya penerangan di lokasi kerja, sulitnya mencari kendaraan untuk memasuki wilayah pertambangan, dan perusahaan masih menggunakan absensi manual yakni karyawan hanya tanda tangan absen kehadiran yang disediakan oleh perusahaan, sehingga walaupun terlambat mereka masih bisa mengisi absen tersebut. Sikap kesadaran ini akan mudah dibentuk ketika semua fasilitas dan kebutuhan karyawan terpenuhi dengan baik. Sehingga apabila fasilitas absensi dan kebutuhan karyawan telah tercukupi, karyawan akan bersemangat dalam bekerja untuk memperoleh rasa puas terhadap kebutuhan yang terpenuhi oleh perusahaan. Hal ini menjadi indikasi masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan PT. Putra Enim dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan dinilai masih kurang, seperti adanya karyawan yang merokok ditempat dilarang merokok pada area kerja. Kemudian adanya penggunaan jam istirahat yang disalahgunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Tidak jarang juga terlihat karyawan yang tidak berada di lokasi kerja saat jam kerja masih berjalan. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal.

Ketaatan pada standar kerja juga masih belum diperhatikan secara maksimal oleh karyawan, seperti karyawan tidak memakai ID Card, *safety costum*, dan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap agar dapat menjaga keamanan diri karyawan saat memasuki area pertambangan. Akibat banyaknya pelanggaran aturan yang dilakukan karyawan, menyebabkan pihak perusahaan beberapa kali mendapat komplain dari pihak PT. Bukit Asam. Tbk dan PT. Satria Bahana Sarana. Jika hal ini dibiarkan terus menerus tanpa adanya bentuk pembinaan agar pelanggaran-pelanggaran tersebut tidak dilakukan dikemudian hari hal ini berimplikasi terhadap kinerja perusahaan dilihat dari kinerja karyawan saat ini.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu para karyawan dalam mengelola kinerja mereka. Dalam kegiatan operasional, organisasi dan mekanisme kerja berhubungan dengan tugas serta wewenang antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, tugas sehari-hari dapat diselesaikan dengan lancar dan umumnya dilaksanakan tanpa banyak mengalami hambatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berkaitan dengan hasil kinerja yang dihadapi perusahaan yaitu tingkat kinerja karyawan terus menurun setiap tahunnya. Berikut tabel rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Putra Enim di Tanjung Enim:

Tabel 2
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Putra Enim
Tahun 2020 – 2022

No	Perilaku Kinerja	Bobot	2019	2020	2021
1	Kedisiplinan	10	8	7,5	6,5
2	Tanggung Jawab	10	7,5	7,5	7
3	Kerjasama	10	8	6,5	6,5
4	Pencegahan Komplain	10	8	8	7
5	Kualitas Kerja	20	15	15	14
6	Kuantitas Kerja	20	16	15	13
7	Keterampilan Kerja	20	15	15	15
Total		100	77,5	74,5	69

Sumber: PT. Putra Enim

Dari tabel 2 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Putra Enim mengalami penurunan setiap tahunnya dari tahun 2020 sampai tahun 2022.

Tabel 3
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	61 – 69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber: PT. Putra Enim

Berdasarkan tabel 2 penilaian kinerja pada tahun 2020 mendapat skor 77,5% dikategori cukup dilihat dari tabel 3 Standar nilai kinerja karyawan. Pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan skor 74,5% dikategori cukup dan pada tahun 2022 terjadi penurunan kinerja dengan skor 69% dengan kategori kurang. Hasil penilaian kinerja tersebut mengidentifikasi bahwa kinerja yang ada di PT. Putra Enim mengalami penurunan dari tahun 2020 ke tahun 2022. Nilai perilaku kinerja dilihat dari setiap aspek mengalami penurunan.

Data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan pada perusahaan mengalami penurunan, berdasarkan hasil wawancara penurunan tersebut terjadi karena karyawan tidak datang tepat waktu dan tidak memanfaatkan waktu dengan baik. Penurunan tanggung jawab disebabkan oleh bertambahnya beban kerja sehingga terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya manusia. Kerjasama mengalami penurunan karena kurangnya kerjasama antara rekan kerja. Pencegahan komplain terjadi penurunan karena semakin bertambahnya komplain dari pihak pemakai pekerjaan akibat

pelanggaran yang dilakukan karyawan. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan juga mengalami penurunan hal ini dilihat dari turunnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan karena beban kerja yang tinggi dan pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Tabalong Dimana hasil penelitian pengujian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong, besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong adalah sebesar 74,8% dan sisanya sebesar 25,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji. Dan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. Hasil perhitungan koefisien penentu disiplin kerja sebesar 64% yang berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan sebesar 64% dan sisanya sebesar 36% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa : disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67): “istiah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wilson Bangun (2016:231) adalah: “hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:152) yaitu: “hasil kerja seseorang dan merupakan suatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kinerja tersebut dapat ditunjukan secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Sedarmayanti (2017:133) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- 2) Pendidikan

- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Iklim kerja
- 9) Sasaran dan prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2016:234), menyatakan bahwa: Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerjasama yang menuntut suatu pekerjaan tertentu.

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerjasama

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) kedisiplinan dapat diartikan sebagai: “Pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Menurut Hasibuan (2018:193) bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Indikator-Indikator Kedisiplinan

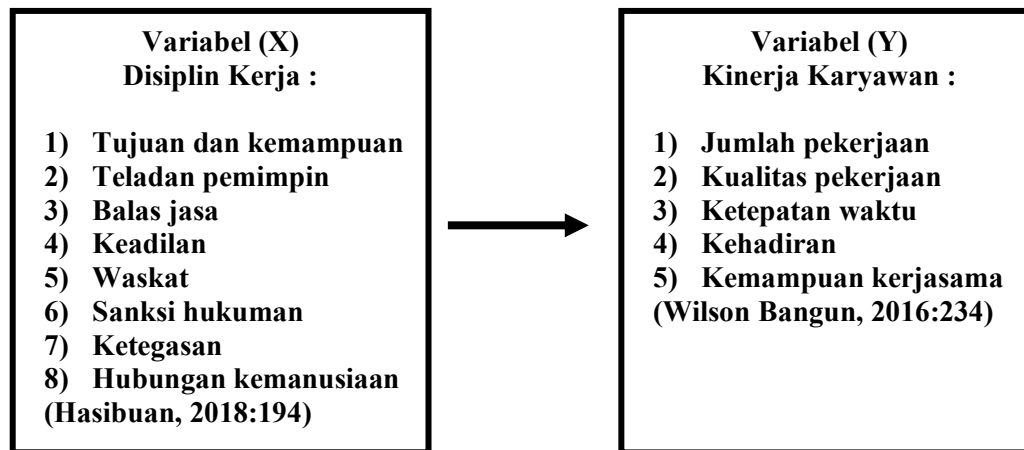
Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya: (Malayu Hasibuan, 2018:194)

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa

- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, maka pengaruh dari variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai yang pada akhirnya akan membantu perusahaan dan semua pihak yang ada didalamnya dalam mencapai dan mewujudkan tujuan bersama.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Enim Tanjung Enim”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Putra Enim yang berjumlah 34 orang. Sampel yang digunakan dengan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi yang berjumlah 34 orang karyawan dijadikan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila

koefisien korelasi r yang diperoleh lebih dari atau sama dengan koefisien ditabel nilai-nilai kritis r , yaitu pada taraf signifikan 5% instrument tes yang diuji cobakan tersebut dinyatakan valid. Menurut Sugiyono (2017:133) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Dasar pertimbangan valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} pada penelitian ini adalah defiasi = $n-2$ dengan $n = 32$ dan taraf kesalahan 5% maka $r_{tabel} = 0,339$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dinyatakan valid, kemudian sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	X.1	0,717292	0,339	Valid
	X.2	0,709869	0,339	Valid
	X.3	0,888839	0,339	Valid
	X.4	0,773916	0,339	Valid
	X.5	0,824732	0,339	Valid
	X.6	0,723561	0,339	Valid
	X.7	0,841275	0,339	Valid
	X.8	0,611868	0,339	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,702936	0,339	Valid
	Y.2	0,673584	0,339	Valid
	Y.3	0,730211	0,339	Valid
	Y.4	0,534821	0,339	Valid
	Y.5	0,526575	0,339	Valid
	Y.6	0,624127	0,339	Valid
	Y.7	0,750935	0,339	Valid
	Y.8	0,827821	0,339	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrument untuk kedua variabel penelitian yang diuraikan pada tabel 4 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir item pertanyaan pada variabel Disiplin (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid (diterima) dan telah memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan cukup dapat dipercaya. Instrumen yang sudah cukup dipercaya berarti reliabel akan menghasilkan data yang cukup dapat dipercaya juga. Penelitian dianggap dapat diandalkan apabila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Pengukuran reliabilitas dapat diukur dengan ketentuan *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Reliabilitas

No.	Interval Alpha	Keterangan
1.	> 0,90	Reliabilitas Sempurna
2.	0,70 - 0,90	Reliabilitas Tinggi
3.	0,50 - 0,70	Reliabilitas Moderat
4.	< 0,50	Reliabilitas Rendah

Sumber: Sugiyono (2017:250)

Suatu instrumen dianggap reliabel, apabila koefisien alpha diatas 0,6, perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan program statistic. Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 34 responden PT. Putra Enim, penulis telah melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut reliabel atau tidak. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	8	0,888301	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,812947	0,6	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh pertanyaan diperoleh nilai *Cornbach's Alpha* dapat dikategorikan reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada Disiplin Kerja (0,888301) telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai intrumen penelitian. Pada pernyataan kinerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar (0,812947) dapat dikategorikan reliabel tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur bagaimana pengaruh suatu variabel independen (X = Disiplin Kerja), terhadap variabel dependen (Y= Kinerja Karyawan). Untuk menganalisis regresi linier berganda penulis menggunakan program SPSS versi 23.0.

Tabel 7
Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.795	2.803		3.495	.001
DISIPLIN.KERJ A	.720	.076	.857	9.422	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 9,795 + 0,720x$$

Berdasarkan persamaan ini, nilai konstanta (a) sebesar 9,795 yaitu jika variabel bebas (Disiplin Kerja) bernilai 0, maka variabel terikat bernilai 9,795.

Untuk persamaan b sebesar 0,720 berarti jika variabel bebas (Disiplin Kerja) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel terikat (Kinerja Karyawan) meningkat sebesar 0,720 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Kolerasi (r) digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antara predictor (X =Disiplin Kerja) dan variabel respons (Y =Kinerja Karyawan) Besar koefisien korelasi mempunyai batas $-1 \leq r \leq 1$, jika nilai r semakin mendekati satu (1) atau negative satu (-1) maka kolerasi antara kedua variabel semakin kuat, dan jika r semakin mendekati nol (0) atau terletak antara 0 sampai 0,5 maka kolerasi semakin lemah. Hubungan variabel X dan Y menunjukkan bahwa kenaikan variabel X juga diikuti kenaikan variabel Y yang searah. Nilai r diperoleh dengan menggunakan program spss versi 23.0 berikut ini:

Tabel 8
Hasil Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.727	1.530

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN.KERJA

Tabel 9
Koefisien Korelasi Pearson dan Taksirannya

Koefisien Korelasi Pearson	Arah Hubungan	Taksiran Koefisien
0.00 – 0.19	+ / -	Hubungan Bisa Diabaikan
0.20 – 0.39	+ / -	Hubungan Rendah
0.40 – 0.59	+ / -	Hubungan Cukup
0.60 – 0.79	+ / -	Hubungan Kuat
0.80 – 1.00	+ / -	Hubungan Sangat Tinggi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi diatas dapat diketahui bahwa $r = 0,857$ yang berarti hubungan antara variabel Disiplin kerja terhadap variabel Kinerja karyawan memiliki hubungan sangat tinggi. Nilai r tabel untuk taraf kesalahan 5%, dengan $n=32$ diperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk kesalahan 5% yaitu ($0,857 > 0,339$) antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Putra Enim.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Nilai r^2 atau Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian model *summary* yang di proses dengan SPSS versi 23.0. Hasilnya dapat dinyatakan dalam rumus dan batasan sebagai berikut: $0 < r^2 < 1$. Biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.727	1.530

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN.KERJA

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa hasil koefisien determinasi adalah $R^2 = 0,735$ berarti bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Putra Enim adalah kuat, karena dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja sebesar 73,5% sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{0,05(32)} = 1,694$. Nilai thitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian *Coefficients* program SPSS versi 23.0.

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.795	2.803		3.495	.001
DISIPLIN.KERJA	.720	.076	.857	9.422	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan uji hipotesis diatas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja adalah 9,422 dan nilai t_{tabel} 1,694 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.422 > 1,694$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihnya. Menurut Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa disiplin adalah: “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan paparan hasil wawancara dengan pimpinan, PT. Putra Enim menerapkan bentuk pendisiplinan korektif, dengan menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. PT. Putra Enim menerapkan sanksi untuk pelanggaran disiplin yang diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, lalu diteruskan dan diambil keputusan akhir oleh pimpinan yang lebih tinggi. Berat ringannya suatu sanksi tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi diterapkan dengan cara bertahap yaitu karyawan yang dikenakan sanksi diberi surat peringatan ke-1 terhadap pelanggaran atau kesalahan apa yang dibuat. Apabila dalam waktu tiga bulan setelah dikeluarkannya Surat Peringatan ke-1 karyawan masih melakukan pelanggaran, maka perusahaan mengeluarkan Surat Peringatan Ke-2 dengan menunda kenaikan gaji atau penurunan gaji, selanjutnya apabila masih melakukan pelanggaran maka perusahaan mengeluarkan Surat Peringatan ke-3 yaitu penurunan jabatan atau pemberhentian dengan tidak hormat tanpa diberikan uang pesangon. Dengan adanya hukuman yang diberikan, perusahaan berharap karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Memiliki karyawan yang disiplin tentu saja akan memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan. Namun, tidak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama. Ada karyawan yang disiplin dan ada karyawan yang tidak disiplin. Menumbuhkan sifat disiplin kerja pada karyawan bukanlah hal yang dapat dilakukan dalam waktu yang singkat. Perusahaan harus paham faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

PT. Putra Enim telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan pemerintah dengan menggunakan upah minimum sektor pertambangan. Dari hasil wawancara kepada karyawan diketahui bahwa karyawan membenarkan adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan, tetapi perusahaan memberikan upah lembur dengan cara rapel, dan perusahaan belum memberikan fasilitas sepenuhnya kepada karyawan seperti lingkungan tempat kerja yang berada di lokasi pertambangan kurang memadai karena kurangnya penerangan saat bekerja di malam hari, perusahaan juga masih menggunakan absensi secara manual yakni karyawan hanya tanda tangan absen kehadiran yang disediakan oleh perusahaan, karyawan juga kesulitan mencari kendaraan untuk sampai ke lokasi kerja, dan karyawan tidak pernah mendapatkan kompensasi berupa penghargaan apapun terhadap karyawan yang telah memberikan prestasi kerja.

Pimpinan didalam suatu organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap bawahannya, karena pimpinan harus bias member keteladanan tindakan yang nantinya bisa dicontoh oleh bawahannya. Dengan keteladanan tersebut diharapkan dapat meningkatkan

kedisiplinan karyawan. Pimpinan pada PT. Putra Enim telah memberikan keteladanan tindakan yang patut dicontoh bawahannya dalam melaksanakan disiplin kerja. Hal ini terbukti dengan tidak pernahnya pimpinan tersebut melakukan keterlambatan dalam masuk kerja.

PT. Putra Enim mempunyai aturan pasti untuk dijadikan pegangan untuk karyawan yaitu peraturan perusahaan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, memakai Alat Pelindung Diri lengkap atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Karyawan yang tidak memakai Alat Pelindung Diri saat memasuki tambang dikenakan sanksi berupa denda sebesar Rp. 500.000,-. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan pada tahun 2020 sebanyak 5 karyawan tidak memakai Alat Pelindung Diri yang lengkap saat memasuki tambang, sehingga karyawan harus membayar denda terhadap pelanggaran yang dilakukan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya, pimpinan PT. Putra Enim selalu memberikan teguran dan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir yaitu 2020 sampai dengan 2022 tingkat ketidakhadiran karyawan terus meningkat. Pada tahun 2020 tingkat ketidakhadiran karyawan dengan persentase 42,80%. Pada tahun 2021 meningkat menjadi 49,62%. Dan pada tahun 2022 jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat menjadi 54,92%, menindaklanjuti kurangnya disiplin kerja karyawan, perusahaan telah melakukan teguran dan sanksi yaitu dikeluarkannya surat peringatan ke-1 kepada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (alpa).

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dari hasil wawancara dengan karyawan diketahui bahwa tidak adanya pengawasan langsung saat bekerja di lapangan, sehingga apabila karyawan mengalami kesulitan atau kendala dalam bekerja karyawan hanya dapat mengatasi kendala tersebut bersama rekan kerja yang lain. Dengan tidak adanya pengawasan perusahaan juga sering mendapat teguran dari pihak PT. Bukit Asam, karena karyawan tidak ada di lapangan saat jam kerja.

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, sebab kontribusi merekalah yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Kinerja yang karyawan berikan tergantung bagaimana perusahaan dapat menghargai apa yang telah karyawan lakukan. PT. Putra Enim telah memperhatikan keutamaan keselamatan kerja karyawan dengan memberikan Alat Pelindung Diri (APD) yang memadai, sebelum memasuki lingkungan pertambangan karyawan baru akan diarahkan untuk mengikuti *Safety Induction* yaitu pengarahan dasar-dasar Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja (K3), selain itu perusahaan juga memberikan fasilitas kesejahteraan bagi karyawan yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan pada kajian pustaka bahwa disiplin yang baik akan tercermin suasana rasa kepedulian karyawan yang tinggi, semangat dan tanggung jawab karyawan yang tinggi, dan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan. Adapun pada PT. Putra Enim sering terjadi hal-hal yang menjadi masalah pada ketidakdisiplinan karyawan seperti meningkatnya ketidakhadiran karyawan, sering tidak ada di lapangan saat jam kerja, merokok ditempat

dilarang merokok, dan kurangnya kesadaran diri karyawan dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).

Hal diatas menjelaskan bahwa jenis-jenis permasalahan disiplin yang akan dihadapi oleh perusahaan dapat berakibat tidak baik., salah satunya adalah akan menghasilkan kinerja yang buruk. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Suad Husnan (2015:187), “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.. fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti: fasilitas kendaraan untuk masuk tambang, absensi secara finger, tempat kerja dengan penerangan yang baik, tempat ibadah, dan lain-lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Fajri Ilahi (2017) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenari Mulia Pendopo. Rumusan masalahnya yaitu berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenari Mulia Pendopo?. Berdasarkan hasil penelitian maka diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenari Mulia Pendopo, dengan uji diperoleh persamaan regresi linier $Y=11,836 + 0,790(X)$, analisis korelasi menunjukkan keeratan disiplin mempengaruhi kinerja sebesar 0,6 dalam kategori positif dan kuat. Setelahnya dilakukan pengujian Koefisien Determinasi sebesar 36% dan 64% dipengaruhi oleh faktor lain, dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 4,747$ dengan menggunakan batas signifikan $\alpha=0,05$ didapat $t_{tabel} = 2,021$, dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Pvalue < \alpha$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2017) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotruct Utama Site Muara Enim. Berdasarkan hasil penelitian persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y=5,299+0,823X$ yang dapat disimpulkan koefisien regresi sebesar 0,823 dalam artian setiap pertambahan nilai disiplin kerja maka nilai variabel kinerja karyawan akan berpengaruh sebanyak 82,3%. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,551 yang dapat diartika bahwa variabel X (disiplin kerja) memiliki kontribusi sebesar 55,1% terhadap variabel Y dan 44,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor eksternal. Nilai korelasi yang diperoleh menunjukkan hubungan yang kuat dan berpengaruh positif yaitu 0,743. Selanjutnya uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 3,677$ dengan menggunakan batas signifikan $\alpha=0,05$ didapat $t_{tabel} = 2,201$, dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siska Efitia Nurmala (2017) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) wilayah S2JB area Lahat. Berdasarkan hasil penelitian maka diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) wilayah S2JB area Lahat dengan uji diperoleh persamaan regresi linier $Y=4,342 + 0,663(X)$ analisis korelasi menunjukkan keeratan disiplin mempengaruhi kinerja sebesar $R=0,743$ hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja kuat dan signifikan setelahnya dilakukan pengujian hipotesis diperoleh

thitung = 3,846 dengan menggunakan batas signifikan $\alpha=0,05$ didapat ttabel = 1,782, dengan demikian hipotesis uji t variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan koefisien determinasi sebesar 55,2% dan 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada pengaruh positif dan signifikan (hubungan yang kuat) antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Enim. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,720 menyatakan bahwa setiap pertambahan nilai disiplin kerja (x) sebesar 1 satuan maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,720. Dalam artian setiap pertambahan nilai disiplin kerja maka nilai variabel kinerja karyawan akan berpengaruh sebanyak 0,720.

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,735 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas X (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh sebesar 73,5% terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dan 26,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Manajemen perusahaan agar terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat atau pengawasan langsung saat bekerja di lapangan agar karyawan lebih disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan dan memperhatikan fasilitas kerja yang perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja lebih produktif.

Meningkatkan disiplin kerja, perusahaan juga sebaiknya menerapkan sistem *reward* bagi karyawan yang disiplin dan *punishment* atau sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin dan melanggar peraturan perusahaan. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan. Ini artinya perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan dua hal tersebut secara bersama-sama agar mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. Perusahaan juga tidak hanya memperhatikan variabel tersebut tetapi memperhatikan variabel lain juga yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena hal ini dapat berguna sebagai salah satu bahan evaluasi dan kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa Setyawati, Kiswanul Arifin. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong. Jurnal JAPB : Volume 7 Nomor 1, 2024
- Bangun, Wilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Erlangga. Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit :PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hepiana Patmarina, Nuria Erisna. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Vol.3 No.1 Oktober 2012. Hal.19-37
- Husnan, Suad. 2015. *Dasar-Dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*. (Edisi 5). Yogyakarta : UPPN STIM YKPN.
- Ilahi, Andri Fajri. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenari Mulia Pendopo*. Palembang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serasan Muara Enim. Skripsi (Tidak dipublikasikan).

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Efita Nurmala, Siska. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Wilayah S2JB Lahat*. Palembang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serasan Muara Enim. Skripsi (Tidak dipublikasikan).
- Sari, Novita. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotruct Utama Site Muara Enim*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serasan Muara Enim. Skripsi (Tidak dipublikasikan).
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Refika Aditama Bandung
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit : Alfabeta, CV Bandung