

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WISATA ANGKASA PERMAI

Angga Pratama

Dosen Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
Email : dosen02155@unpam.ac.id

ABSTRACT

DaLam penelitian ini menggunakan variabel independen disiplin kerja (X) dan variabel dependen kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisa regresi linier sederhana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Data yang diperoleh merupakan data primer yang merupakan hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,054 > 1,671$) dan nilai signifikansi ($0,003 < 0,005$). Pada uji koefisien determinasi terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,84% dan sisanya sebesar 86,16% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In this study using the independent variable work discipline (X) and the dependent variable of employee performance. The analytical method used is a simple linear regression analysis. The sample used in this study were 60 respondents. The data obtained are primary data which is the result of respondents' answers to the questionnaire distributed. The results of this study indicate that there is a significant influence of work discipline variables on employee performance variables, namely by obtaining $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.054 > 1.671$) and significance value ($0.003 < 0.005$). In the coefficient of determination test there is the effect of work discipline on employee performance by 13.84% and the remaining 86.16% are influenced by several other factors not explained in this study.

Keywords: Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah kegiatan umum yang berkaitan dengan fungsi organisasi melalui perencanaan, organisasi, pengawasan dan pengorganisasian untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi yang efektif. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengadaan, pelatihan, evaluasi dan remunerasi karyawan dan pemeliharaan hubungan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta pertanyaan tentang keadilan..

Disiplin kerja adalah bentuk penegakan hukum, tertulis dan tidak tertulis. Diharapkan bahwa disiplin kerja akan menjadi fitur dari semua sumber daya manusia dalam organisasi karena disiplin organisasi akan berfungsi dengan lancar dan juga dapat mencapai tujuannya.

Kinerja dilakukan dengan cara menghormati aturan tertulis dan tidak tertulis. Disiplin kerja diharapkan menjadi fitur dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi karena akan pandai mengelola disiplin organisasi dan paling baik memenuhi tujuannya.

Kinerja bukanlah karakteristik pribadi, seperti keterampilan atau keterampilan, tetapi itu sendiri adalah keterampilan atau keterampilan. Berperforma dengan benar adalah keahlian. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tugas yang dilakukan oleh organisasi.

Berdasarkan pernyataan – pernyataan yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah disiplin kerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai?
2. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai?
3. Bagaimanakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai?

C. Kerangka Berfikir



Mangkunegara(2015:75)Soejono(2014:67)

D. Hipotesis

1. $H_0 \beta=0$ Tidakterdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. $H_a \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y).

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:192) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesedian untuk mematuhi semua norma dan norma sosial. Kesadaran adalah sikap

seseorang yang secara sukarela melaksanakan aturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya, bahkan jika itu menyangkut perasaan, perilaku, tindakan seseorang yang sesuai dengan perusahaan secara tertulis dan mereka tidak mau melakukannya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

B. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat kinerja berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Wisata Angkasa Permai yang beralamat Ujung Menteng Bisnis Center, Blok B No.3 Jalan Raya Bekasi KM 25, Cakung, Jakarta Timur. Penelitian dilaksanakan selama 4 (empat) bulan mulai Mei 2019 hingga terpenuhi kebutuhan data dan informasi yang diperlukan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wisata Angkasa

Permai. Sedangkan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder dan data primer.

C. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metoda analisis data yang digunakan adalah:

1. Teknik Penentuan Skala

Penelitian ini menggunakan skala *Likert*, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Ghazali (2016:47). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban pada responden dengan menggunakan skala I sampai 5 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No.	Jawaban	Skor
1	SS	5,
2	S	4,
3	R	3,
4	TS	2,
5	STS	1.

2. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas keuisiorer adalah dengan menggunakan rumusan koefisien *product moment*, yaitu:

$$r = \frac{n(\sum XXt) - (\sum X)(\sum Xt)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Xt^2) - (\sum Xt)^2]}}$$

Dengan ketentuan penilaian uji validitasnya adalah:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid.

b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Cara yang digunakan agar dapat menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Kriteria keputusan:

$r_{11} \geq r_{tabel} (\alpha = 5\%)$, maka instrumen (alat ukur) reliabel

$r_{11} < r_{tabel} (\alpha = 5\%)$, maka instrumen (alat ukur) tidak reliabel.

4. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan nilai untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel. Besarnya koefisien korelasi (r) antara dua variabel adalah untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuat atau lemahnya pengaruh, maka digunakan pedoman sebagai berikut:

Internal koefisien	Tingkat pengaruh
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2015:184)

Adapun formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

5. Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Rumus yang digunakan adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

6. Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu model yang paling mudah agar menjelaskan pengaruh itu adalah regresi sederhana, yaitu:

$$Y = a + bX$$

7. Uji Signifikansi

Untuk memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat kebenaran pengaruh antara dua variabel yakni variabel x dan variabel y .

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}$$

D. operasional Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (variabel X) dan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (variabel Y).

1. Disiplin Kerja (Variabel X)

Yang menjadi indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah:

- Taat terhadap waktu
- Taat terhadap peraturan perusahaan

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - d. Taat terhadap peraturan lainnya
2. Kinerja Karyawan (Variabel Y).
Yang menjadi indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah:
- a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Tangung Jawab
 - d. Sikap karyawan

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	25	41,67%
31 – 40 tahun	27	45%
41 – 50 tahun	8	13,33%
Total	60	100%

HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan penghasilan per bulan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Iaki-Iaki	32	53,33%
Perempuan	28	46,67%
Total	60	100%

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel tersebut, terlihat bahwa responden Iaki-Iaki sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar 53,33% dan responden perempuan yaitu sebanyak 28 orang dengan presentasi sebesar 46,67%. Sebagian besar responden berjenis kelamin Iaki-Iaki yaitu sebesar 53,33% dari 100% total responden.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia 20 – 30 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 41,67% dari total responden, responden berdasarkan usia 31 – 40 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 45% dari total responden dan responden dengan usia 41 – 50 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 13,33% dari total responden. Responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 31 – 40 tahun yaitu sebesar 45% dari total 100% responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	6	10%
SMA	42	70%
D3	9	15%
S1	3	5%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMP sebanyak 6 orang atau

sebesar 10%, responden dengan pendidikan SMA sebanyak 42 orang atau sebesar 70%, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 9 orang atau sebesar 5% dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 3 orang atau 5%. Dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh SMA, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 70% dari 100% total responden

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Jumlah	Persentase
2.000.000 – 2.500.000	11	18,33%
2.500.001 – 3.000.000	36	60%
3.000.001 – 3.500.000	10	16,67%
➤ 3.500.000	3	5%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan penghasilan 2.000.000 – 2.500.000 sebanyak 11 orang atau 18,33%, responden dengan penghasilan 2.500.001 – 3.000.000 sebanyak 36 orang atau 60%, responden dengan penghasilan 3.000.001 – 3.500.000 sebanyak 10 orang atau 16,67% dan responden dengan penghasilan > 3.500.000 sebanyak 3 orang atau 5%. Dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan penghasilan paling banyak adalah 2.500.001 – 3.000.000 sebanyak 36 orang atau 60% dari total responden 100%.

B. Hasil Distribusi Responden

Disiplin kerja pada PT. Wisata Angkasa Permai mendapat respon yang sangat baik. Penulis menyimpulkan

berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 60 karyawan dengan 10 pernyataan, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 226 orang atau sebesar 37,67%, jawaban “Setuju” sebanyak 273 orang atau sebesar 45,5%, jawaban “Ragu” sebanyak 99 orang atau sebesar 16,5%, jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 2 orang atau sebesar 0,33% dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0 orang atau sebesar 0%.

Kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai mendapat respon yang sangat baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 60 karyawan dengan 10 pernyataan, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 240 orang atau sebesar 40%, jawaban “Setuju” sebanyak 277 orang atau sebesar 46%, jawaban “Ragu” sebanyak 80 orang atau sebesar 13%, jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 3 orang atau sebesar 1% dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0 orang atau sebesar 0%.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Perhitungan validitas tiap item kuesioner pada penelitian ini menggunakan Program SPSS Ver. 24. Untuk mengetahui nilai r_{tabel} dapat dilihat dengan daftar distribusi *product moment* nilai r_{tabel} dengan derajat kebebasan 5%. Pada $df = 58$ ($n-2 = 60-2 = 58$), maka nilai r_{tabel} adalah 0,254. Berikut adalah hasil rangkuman untuk uji validitas variabel disiplin kerja:

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	0,303	0,254	Valid
2	0,289	0,254	Valid
3	0,442	0,254	Valid

4	0,625	0,254	Valid
5	0,463	0,254	Valid
6	0,455	0,254	Valid
7	0,280	0,254	Valid
8	0,647	0,254	Valid
9	0,377	0,254	Valid
10	0,549	0,254	Valid

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berikut adalah hasil rangkuman untuk uji validitas variabel kinerja karyawan:

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,232	0,254	Tidak Valid
2	0,280	0,254	Valid
3	0,490	0,254	Valid
4	0,554	0,254	Valid
5	0,465	0,254	Valid
6	0,311	0,254	Valid
7	0,316	0,254	Valid
8	0,625	0,254	Valid
9	0,328	0,254	Valid
10	0,492	0,254	Valid

Dan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat satu item pernyataan variabel kinerja karyawan yang tidak valid karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu item pernyataan nomor 1 sebesar 0,232.

2. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)
Uji reliabilitas dilakukan dilakukan untuk melihat apakah suatu variabel dikatakan handal atau reliabel jika jawaban terhadap pernyataan selalu

konsisten. Perhitungan yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan menggunakan bantuan Program SPSS Ver. 24.

Berikut adalah hasil perhitungannya:

Variabel	r_{ca}	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,663	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,687	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai *Cronbach Alpha*.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier menggunakan bantuan Program SPSS Ver. 24:

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	28.549	4.603	6.203	.000
Disiplin Kerja	.333	.109	3.054	.003

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka persamaan berdasarkan dari output coefficients $Y = 28,549 + 0,333X$ artinya bahwa perubahan Y searah dengan perubahan X. Jadi nilai Y akan meningkat jika X meningkat,

sebaliknya nilai Y akan menurun jika X menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi $X = 0,333$, maka skor variabel Y akan bertambah 1 satuan dengan asumsi konstanta 28,549 satuan.

4. Korelasi Product Moment

Korelasi *Product Moment* peneliti gunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil perhitungan korelasi *Product Moment* menggunakan bantuan Program SPSS Ver. 24:

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi Pearson ada hubungan korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar $r = 0,372$ yang termasuk kategori RENDAH (0,200 - 0,399).

5. Koefisien Determinasi

Model	t	Sig.
1 (Constant)	6.203	.000
DisiplinKerja	3.054	.003

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan digunakan rumus koefisien penentu atau koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,372)^2 \times 100\% \\ &= 13,84\% \end{aligned}$$

Hal ini membuktikan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,84% dan sisanya sebesar 86,16% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

6. Uji Signifikansi

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} ditentukan berdasarkan tingkat signifikan (α) yang digunakan dan derajat kebebasan ($df = n - 2$) yang besarnya tergantung dari jumlah sampel (n). Taraf nyata yang penulis gunakan sebesar 0.05 (5%).

Correlations

	DisiplinKerja	Kinerja Karyawan
Pearson Correlation	1	.372**
Sig. (2-tailed)		.003
N	60	60
Pearson Correlation	.372**	1
Sig. (2-tailed)	.003	
N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sehingga diperoleh nilai t_{tabel} 1,671.

Pengambilan keputusan menggunakan angka pembanding t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak ; H_1 diterima (signifikan)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima ; H_1 ditolak (tidak signifikan)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,054 > 1,671$) dan nilai signifikansi ($0,003 < 0,005$), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

(X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Analisa Deskriptif Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Dari persamaan regresi diperoleh persamaan $Y = 28,549 + 0,333X$ koefisien b bernilai positif, ini menunjukkan bahwa perubahan Y searah dengan perubahan X. Jadi nilai Y akan meningkat jika X meningkat, sebaliknya nilai Y akan menurun jika X menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. Koefisien regresi $X = 0,333$, maka skor variabel Y akan bertambah 1 satuan dengan asumsi konstanta 28,549 satuan.

Sedangkan dari hasil analisis perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi Product Moment ada hubungan korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar $r = 0,372$ yang termasuk kategori RENDAH ($0,200 - 0,399$). Sedangkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 13,84% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 13,84% sisanya sebesar 86,16% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,054 dan t_{tabel} sebesar 1,671 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,054 > 1,671$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai mendapatkan respon yang sangat baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 60 karyawan dengan 10 pernyataan, yang menjawab "Sangat Setuju" sebanyak 226 orang atau sebesar 37,67%, jawaban "Setuju" sebanyak 273 orang atau sebesar 45,5%, jawaban "Ragu" sebanyak 99 orang atau sebesar 16,5%, jawaban "Tidak Setuju" sebanyak 2 orang atau sebesar 0,33% dan jawaban "Sangat Tidak Setuju" sebanyak 0 orang atau sebesar 0%.
2. Kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai mendapatkan respon sangat baik berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 60 karyawan dengan 10 pernyataan, yang menjawab "Sangat Setuju" sebanyak 240 orang atau sebesar 40%, jawaban "Setuju" sebanyak 277 orang atau sebesar 46%, jawaban "Ragu" sebanyak 80 orang atau sebesar 13%, jawaban "Tidak Setuju" sebanyak 3 orang atau sebesar 1% dan jawaban "Sangat Tidak Setuju" sebanyak 0 orang atau sebesar 0%.
3. Berdasarkan dari perhitungan analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan oleh penulis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,054 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya disiplin kerja (X)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk koefisien korelasi Product Moment ada hubungan korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar $r = 0,372$ yang termasuk kategori RENDAH (0,200 – 0,399). Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 13,84% Hal ini membuktikan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,84% sisanya sebesar 86,16% dipengaruhi oleh faktor lain.

F. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai, maka saran dari peneliti sekiranya dapat bermanfaat untuk perkembangan perusahaan serta dapat memberikan masukan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memberikan pertauran yang jelas mengenai peraturan perusahaan terhadap semua karyawan mengenai kedisiplinan dalam bekerja
2. Perlu adanya dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja lebih optimal untuk meningkatkan kerjanya kepada perusahaan.
3. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel bebas yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduillah, M. (2014). *“Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi”*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)”*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Marwansyah. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Alfabeta
- Priansa, Donni Juni. (2014). *“Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Alfabet
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *“Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas”*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sugiyono. (2017). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Bandung: Alfabeta
- Stoner, James A.F dan Charles Wankel. (2014). *“Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto”*. Jakarta.
- Masram dan Muah. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional Cetakan Pertama”*. Sidoarjo: Zifatama Publisher

Bangun, Wilson. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga

Stephen, Robbins. (2016). *“Perilaku organisasi”*. Jakarta: SaLemba Empat

Galih Arga, Nurcahya dan Fetty Pøerwitta Sary (2018). *“Pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bagian Surakarta”*

Jeli Nataliyas dan Reza Primadi (2017). *“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat”*

Ninik Srijani (2017). *“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Sambil Wahyu Tumurun Madiun”*

Sutoto, Sabar. (2014). *“Pengantar Metodologi Penelitian”*. FKIP: Universitas Muria Kudus

Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).