

# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BTPN, Tbk CABANG PEMATANGSIANTAR

Oleh:  
Dita Mahriza  
S1 Manajemen  
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Ady Inrawan

## Abstraksi

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar. Hasil analisa dari regresi adalah  $Y = 10,111 + 1,030X$  artinya disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai korelasi adalah  $r = 0,689$  dijelaskan tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin sebesar 47,5%. Hipotesis penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar.

Adapun saran dari penelitian ini adalah meningkatkan tanggungjawab dalam mengatasi jobdesk, meningkatkan sanksi bagi yang melanggar, meningkatkan ketegasan dalam penyalahgunaan informasi, meningkatkan pemanfaatan waktu dalam pencapaian target, meningkatkan prestasi kerja dalam tugas pokok, meningkatkan penyesuaian diri pada lingkungan kerja, meningkatkan ide-ide penciptaan pada lingkungan kerja, meningkatkan pencapaian bekerja sesuai dengan tingkat kecerdasan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

## Abstraction

*The formulation of the problem of this research is how the influence of labor discipline on the performance of employees at PT. Bank Bank, Tbk Branch Pematangsiantar. The results of the regression analysis is  $Y = 10,111 + 1,030X$  means discipline positive effect on employee performance. The results of the correlation value is  $r = 0.689$  employees described the level of performance can be explained by the discipline of 47.5%. The research hypothesis is rejected and  $H_a$   $H_0$  accepted, it means discipline of work positive and significant effect on the performance of employees at PT. Bank Bank, Tbk Branch Pematangsiantar.*

*The suggestion of this research is to improve the responsibility in addressing jobdesk, increasing penalties for noncompliance, improve firmness in the misuse of information, improving the utilization of time in achieving the targets, improve work performance in basic tasks, increasing the adjustment in the working environment, improve the ideas of creation the working environment, improve attainment work in accordance with the level of intelligence.*

Keywords: Work Discipline and Employee Performance

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar yang berlokasi di Jalan Sutomo No. 5II Pematangsiantar memiliki karyawan sebanyak 40 orang. Instansi yang bertugas untuk melayani perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa perbankan menyediakan sarana dan jasa layanan perbankan kepada masyarakat. Dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para karyawan yang ada di instansi tersebut. Pentingnya kinerja karyawan yang ada pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan instansi itu.

Sebagai perusahaan yang memiliki tujuan, pasti membutuhkan karyawan yang disiplin, karena kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar dapat dilihat dari dua indikator yaitu prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan perilaku kerja

merupakan tingkat kesesuaian sikap kerja karyawan dalam melaksanakan tugas.

### 2. Rumusan Masalah

- Bagaimana gambaran disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar?
- Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar?

### 3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar.
- Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar.

### 4. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian keputusan (*library research*), Penelitian lapangan

(*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, metode kuisioner, metode dokumentasi.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Daft (2007:6), manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Menurut Noe (2010:5), definisi MSDM adalah kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Fungsi MSDM menurut Notoatmodjo (2003:163), terbagi atas 2 yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*) yaitu penentuan program karyawan (SDM) dalam rangka terbantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi.
- b. Pengarahan (*Directing*), dalam melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan dari manajer.
- c. Pengorganisasian (*Organizing*) yaitu pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan secara tepat dan jelas.
- d. Pengendalian (*Controlling*) yaitu mengatur kegiatan agar kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana.

### 2. Disiplin Kerja

Menurut Thoha (2005:76), disiplin adalah suatu peraturan keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar. Sedangkan menurut Siagian (2006:305), mengemukakan bahwa: pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya.

faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pembinaan struktur yang tidak sehat untuk melaksanakan program karyawan, dimana tanggungjawab, tugas dan setiap karyawan yang jelas dan tegas.
- b. Adanya klasifikasi jabatan yang sistematis dan serta adanya rencana gaji yang adil dengan mengingat adanya saingan yang berat dari sektor swasta.
- c. Adanya sistem pengusaha tenaga kerja dan penarikan tenaga kerja yang baik dengan jalan teknik perusahaan tenaga kerja maju.
- d. Adanya sistem seleksi yang baik, yang menjamin adanya pengangkatan calon-calon karyawan yang paling cakap dan penempatan dalam jabatan-jabatan pekerjaan yang sesuai.
- e. Adanya rencana kerja latihan jabatan dengan maksud untuk menambah keahlian dan kecakapan karyawan, membangun semangat

kerja dan mempersiapkan mereka untuk naik pangkat.

- f. Adanya suatu rencana menilai kecakapan karyawan-karyawan serta berkala dan teratur dengan tujuan untuk menambah hasil pekerjaan dan untuk meneliti dan menetapkan karyawan-karyawan yang paling cakap.
- g. Adanya suatu rencana kenaikan pangkat-pangkat yang terutama didasarkan atas jasa adalah kecakapan karyawan dengan adanya sistem jabatan-jabatan.
- h. Adanya usaha-usaha untuk memperbaiki hubungan antar manusia.
- i. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk mempertahankan semangat dan disiplin karyawan.

### 3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:9), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2007:123), kinerja berasal dari pengertian *performance*, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2009:67), ada lima indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas kerja menunjukkan kerapuhan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan..
- b. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya kerja jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerja sama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif, adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

### 4. Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dinamis. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam kerjanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Menurut Setiyawan, Budi dan Waridin (2006:189), disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan

menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

### C. PEMBAHASAN

#### 1. Analisa

##### a. Deskriptif Kualitatif

Analisa deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan dalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus Sudewa (2012:25) sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Kriteria:

Nilai terbaik = 5

Nilai terendah = 1

Jumlah kelas = 5

Dari rumus diatas diperoleh interval kelas = 0,8 sehingga berlaku ketentuan kategori hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**

**Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden**

Nilai Interval	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 - 2,60	Tidak Baik (TB)
2,61 - 3,40	Cukup Baik (CB)
3,41 - 4,20	Baik (B)
4,21 - 5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber: hasil pengolahan data

##### 1) Gambaran Disiplin Kerja Pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar.

Beberapa dimensi disiplin kerja yaitu waktu kerja pada indikator upaya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ada berada pada rata-rata 3,95 yang dinilai baik. Hal tersebut dikarenakan kedisiplinan karyawan PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar dalam mematuhi jam kerja dan jam keluar dengan tepat waktu. Untuk dimensi masalah pekerjaan pada indikator mengatasi masalah jobdesk dengan penuh tanggungjawab sesuai jabatan berada pada rata-rata 4,32 yang dinilai sangat baik.

Untuk dimensi masalah peraturan perusahaan pada indikator menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan berada pada tingkat 4,22 yang dinilai sangat baik dan pada indikator menaati peraturan perusahaan yang akan dikenakan sanksi 4,08 yang dinilai baik. Untuk dimensi perjanjian kerja bersama pada indikator tidak melanggar peraturan-peraturan yang diatur oleh pihak-pihak terkait dalam organisasi perbankan berada pada rata-rata 4,18 dan pada indikator mematuhi isi dari perjanjian kerja bersama berada pada rata-rata 4,05 yang dinilai baik.

Dan yang terakhir dimensi *fraud* pada indikator bertanggung jawab dalam kesalahan yang

berat berada pada tingkat nilai rata-rata 4,38 yang dinilai sangat baik. Hal ini disebabkan bagaimana tingkat karyawan PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar dalam mengatasi tindakan kejahatan yang berat seperti penipuan terhadap informasi.

##### 2) Gambaran Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar

Beberapa dimensi kinerja karyawan yaitu prestasi kerja dan perilaku kerja. Untuk dimensi prestasi kerja bagian keberhasilan pada indikator kuantitas keberhasilan dalam melaksanakan tugas berada pada rata-rata 4,30 yang dinilai sangat baik. Hal ini disebabkan karena kecerdasan karyawan dalam menyelesaikan banyak jenis pekerjaan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan dan kemajuan perusahaan. Untuk dimensi keberhasilan pada indikator ketepatan waktu kerja dalam menyelesaikan tugas berada pada rata-rata 4,18 yang dinilai baik. Hal ini disebabkan kecepatan kerja karyawan dalam menggunakan waktu yang sudah ditetapkan.

Untuk dimensi tanggungjawab pada indikator kualitas tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas berada pada rata-rata 4,18 dengan nilai baik. Hal ini disebabkan karena karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya dan bertanggungjawab dalam hasil kerja serta sarana prasana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Untuk dimensi tanggungjawab pada indikator kuantitas tanggungjawab dalam pengambilan keputusan terhadap resiko yang ada berada pada rata-rata 4,12 yang dinilai baik. Hal ini disebabkan karena karyawan mampu memenuhi keputusan yang beresiko untuk menjalankan banyaknya jenis jumlah kerja yang harus diselesaikan dalam satu waktu.

Untuk dimensi pencapaian target pada indikator ketepatan waktu dalam pencapaian target kerja berada pada rata-rata 3,92 yang dinilai baik. Hal ini disebabkan karena karyawan menyelesaikan target kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Untuk dimensi tugas di indikator kualitas tugas pokok berada pada rata-rata 3,95 yang dinilai sangat baik, karena kuantitas karyawan dalam mempergunakan waktu dengan sangat baik untuk menyelesaikan tugas-tugas pokok yang diberikan pimpinan untuk kemajuan perusahaan.

Untuk dimensi perilaku kerja pada indikator pengembangan diri dalam lingkungan kerja berada pada rata-rata 4,05 yang dinilai sangat baik. Hal ini disebabkan karena kerendahan hati karyawan dalam menyesuaikan diri kepada rekan kerjanya sehingga membuat lingkungan kerja sangat baik. Pada indikator kejujuran melaksanakan tugas dengan rata-rata 4,10 yang dinilai baik. Hal ini disebabkan karna karyawan selalu jujur dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Pada indikator kepercayaan dalam melaksanakan tugas berada pada rata-rata 4,22

dengan nilai baik. Hal ini disebabkan karena kepercayaan pimpinan kepada karyawannya bahwa karyawannya mampu melaksanakan tugas yang diberikannya dan mendapatkan hasil yang baik untuk perusahaan.

Pada indikator penciptaan agar lingkungan kerja dapat kondusif berada pada rata-rata 3,80 dengan nilai baik. Hal ini disebabkan dengan adanya penciptaan lingkungan kerja yang baik maka hasil yang didapatkan lingkungan yang kondusif. Pada indikator kehadiran karyawan dikantor berada pada rata-rata 4,25 dengan nilai baik. Hal ini disebabkan karena karyawan selalu datang pada tepat waktu saat jam masuk maupun jam keluar dalam bekerja, karyawan juga sangat mematuhi aturan-aturan kehadiran yang telah dibuat oleh perusahaan sesuai aturan yang berlaku.

## b. Deskriptif Kuantitatif

### 1) Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linear sederhana.

Analisa regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah disiplin kerja dan Y adalah kinerja karyawan. Analisa dilakukan dengan melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah dijalankan. Untuk melihat pengaruh variabel dengan persamaan regresi tersebut, maka digunakan perhitungan dengan menggunakan SPSS (*Statiscal Product and Service Solutions*) Versi 17 untuk memperoleh nilai a dan b, dengan notasi sebagai berikut:  $Y = a + bX$

**Tabel 2**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.111	8.093	
	Disiplin kerja	1.030	.176	.689

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
Sumber: data primer hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 17.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS Versi 17 di dapat persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut:  $Y = 10,111 + 1,030X$ . Artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar.

### 2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisa distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel X (disiplin kerja) dan Y (kinerja karyawan) dimaksud sebagaimana telah dilakukan, hanyalah bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban responden menurut skor. Selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan

fungsional yang menjelaskan hubungan antar berubah, dinyatakan yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r, nilai r dapat dihitung dengan menggunakan SPSS Versi 17.

**Tabel 3**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.462	3.71197

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja  
b. Dependent Variable: kinerja karyawan  
Sumber: data primer hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 17.

Dari perhitungan menggunakan SPSS Versi 17 tabel 3 di atas, diketahui bahwa hasil koefisien korelasi  $r = 0,689$ , artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 5. Dari perkiraan nilai, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,475. Disiplin kerja (X) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar sebesar 47,5%, sedangkan sisanya 52,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan sebagainya.

### 3) Pengujian Hipotesis dengan uji t

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis.

**Tabel 4**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.249	.219
	Disiplin kerja	5.868	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
Sumber: data primer hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 17.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,868 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  (40-2) sebesar 2,024, dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar.

## 2. Evaluasi

### a. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar

Disiplin kerja PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar berdasarkan hasil penelitian dinilai dengan baik. Dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden

mendapatkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,18 dalam kriteria baik.

Namun ada beberapa aspek walaupun dinilai baik tetapi masih ada yang dinilai dibawah rata-rata dari indikator-indikator lain, yang pertama dimensi waktu kerja pada indikator bagaimana ketepatan waktu karyawan dalam mematuhi jam keluar dengan nilai rata-rata 3,95, Cara meningkatkan dengan memanfaatkan waktu kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan jujur sesuai waktu yang telah ditetapkan pimpinan.

Untuk dimensi masalah pekerjaan pada indikator karyawan mengatasi masalah jobdesk dengan penuh tanggung jawab sesuai jabatan memperoleh nilai 4,10. Cara mengatasinya dapat memastikan permasalahan pada jobdesk dan bertanggung jawab akan menyelesaikannya serta jangan ragu untuk bertanya kepada karyawan lain jika tidak mengerti. Untuk dimensi perjanjian kerja bersama pada indikator mematuhi isi dari perjanjian kerja bersama dengan nilai 4,05. Cara mengatasinya dengan meningkatkan tanggungjawab dan kejujuran karyawan dalam memenuhi syarat-syarat perjanjian kerja yang sudah disepakati.

#### **b. Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar.**

Kinerja pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar berdasarkan hasil penelitian dinilai baik. Pada indikator ketepatan waktu dalam pencapaian target kerja dengan nilai 3,92. Cara mengatasinya dengan meningkatkan pemanfaatan waktu dalam membagi pencapaian target sesuai dengan kemampuan yang ada. Untuk dimensi prestasi kerja pada indikator kuantitas tugas pokok dengan nilai 3,95. Cara untuk memperbaikinya adalah tugas pokok karyawan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar. Untuk dimensi perilaku kerja pada indikator pengembangan diri anda dalam lingkungan kerja dengan nilai 4,05. Cara mengatasinya dengan meningkatkan penyesuaian diri pada lingkungan kerja seperti bergaul dengan sesama karyawan, ramah dan sopan kepada atasan agar saat bekerja merasa akan nyaman.

Untuk dimensi prestasi kerja pada indikator penciptaan agar lingkungan kerja dapat kondusif dengan nilai 3,80. Cara mengatasinya dengan meningkatkan ide-ide penciptaan pada lingkungan kerja yang baik sehingga lingkungan kerja dapat kondusif. Untuk dimensi perilaku kerja pada indikator pencapaian dalam bekerja secara kreatif dengan nilai 4,08. Cara untuk memperbaikinya adalah dengan meningkatkan pencapaian bekerja sesuai dengan tingkat kecerdasan karyawan sehingga mempunyai ide-ide tersendiri dan menciptakan hasil kerja yang kreatif

## **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- Hasil analisis regresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dalam persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $= 10,111 + 1,030X$ . Artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar.
- Nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,689 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,475 artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan 47,5% dapat dijelaskan oleh disiplin kerja pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar
- Melalui perhitungan uji hipotesis, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar.

### **2. Saran**

- Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, pimpinan perlu memberikan perhatian lebih agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, meningkatkan tanggungjawab dalam mengatasi masalah jobdesk, meningkatkan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan,
- Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan perlu meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik antara atasan dan bawahan, seperti, meningkatkan penyesuaian diri pada lingkungan kerja, meningkatkan ide-ide penciptaan pada lingkungan kerja.

## **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Daft, Richard L, 2007, **Manajemen**, Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, 2007, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, Raymond A,dkk, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing**, Edisi VI, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin, 2006, **Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi**, Semarang: Jurnal.

- Siagian, P. Sondang, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudewa, Wira, 2012, <http://www.slideshare.net/wirasudewa90/ccontoh-proposalskripsi>: tahun akses 2013.
- Sugiyono, 2008, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D**, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2005, **Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia**, Jakarta: Kencana.
- Wibowo, 2007, **Manajemen Kinerja**, Edisi III, Jakarta: Rajawali Pers.