

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 528 - 537

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BPR NBP 32 KARAWANG**

Muhammad Akmal Rizki Faiz¹, Syifa Pramudita Faddila²
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Kinerja karyawan masih menjadi faktor utama dalam suatu perusahaan sehingga ada beberapa strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kedisiplinan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel terikat. Metode dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan menggunakan olah data SPSS (statistical package for social) versi 20.0. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial. Dengan demikian adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi atau dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menjalankan industrinya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial. Dengan demikian adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi atau dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menjalankan industrinya untuk meningkatkan kinerja karyawan

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is still a major factor in a company so there are several strategies to improve employee performance, namely work discipline. This study aims to determine whether the independent variables have a partial or simultaneous influence on the dependent variable. The method in this study is explanatory research with a quantitative approach using validity, reliability, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, multiple correlation, coefficient of determination, t test and F test using SPSS (statistical package for social) data processing version 20.0. The results of this study can be concluded that work discipline has a partial influence. Thus, this research is expected to contribute or be used as material for consideration in running the industry to improve employee performance

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Di era saat ini, sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan bisnis, maka selayaknya SDM tersebut dikelola sebaik mungkin. Kesuksesan perusahaan tidak hanya tergantung dari keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, namun faktor manusia merupakan hal yang cukup penting, SDM semakin berkembang seiring dengan perkembangan teknologi. Kinerja suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan-karyawannya. Dengan demikian, karyawan merupakan sumber daya yang paling utama bagi perusahaan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 32 atau biasa disingkat menjadi PT. BPR NBP 32 adalah perusahaan jasa keuangan perbankan yang telah berdiri sejak tanggal 11 Maret 1995, berdasarkan pengesahan Menteri Kehakiman melalui Surat Keputusan No. C2-10046.HT.01.01.Th.1994, dan izin untuk menjalankan usaha sebagai BPR yang disetujui oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. Kep-038/KM.17/1995.

PT. BPR NBP 32 mempunyai komitmen "Bersama Kami Membangun Usaha Anda", sesuai dengan komitmen tersebut PT. BPR NBP 32 siap melayani pinjaman untuk Pengusaha Kecil dan Menengah dalam membangun usaha, demi tercapainya kesejahteraan ekonomi bagi nasabah, debitur, karyawan, serta pemilik perusahaan. Saat ini kantor pusat PT. BPR NBP 32 beralamat di Jl. Syeh Quro Blok A3 Komp Johar Indah Karawang Karawang Timur. Jumlah Karyawan PT. BPR NBP 32 Karawang adalah 45 orang.

PT. BPR NBP 32 Karawang harus terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi hasil kinerja, maka sangat memungkinkan keberhasilan suatu perusahaan. terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Melakukan survei pra penelitian kepada 40 responden yang merupakan karyawan PT BPR NBP 32 Karawang. Berdasarkan survei pra penelitian terkait disiplin kerja karyawan PT BPR NBP 32 Karawang didapatkan bahwa hasil responden tetap 40 responden mampu menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas. 40 responden melaksanakan disiplin kerja dengan baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut sudah melaksanakan disiplin kerja dengan baik, sehingga menyebabkan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Namun peran disiplin sudah cukup untuk dijadikan acuan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul yaitu "**Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT BPR NBP 32 Karawang**".

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut (Simamora dalam Sinambela, 2021). Manajemen sumber daya manusia SDM adalah pendayagunaan, pengembangan, pemberian balas jasa, penilaian, dan pengelolaan individu organisasi atau

kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, perencanaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim, sampai dengan masa pensiun.

Manajemen SDM dapat di definisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara dalam Sinambela, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturanaturan dan ketentuan kantor.

Farida dan Hartono (2016:41) "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Kinerja

Benardin dan Russel oleh Achmad S. Ruky (2001:15), menyatakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatankegiatan

tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Moorhead dan Chung/Meggins, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ; Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

1. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
2. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
3. Kerjasama Tim (Teamwork) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
4. Kreatifitas (Creativity) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi
5. Inovasi (Inovation) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
6. Inisiatif (initiative) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

KERANGKA PIKIR PENELITIAN

Kerangka pemikiran merupakan *sintesa* dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Kerangka pemikiran dapat disajikan dalam bentuk bagan, deskripsi kualitatif, dan atau gabungan keduanya (Abdul Hamid, 2010). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:



Hipotesis

Menurut Kuncoro (2013) Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Sesuai dengan teori dan kerangka pemikiran, maka hipotesis di bawah ini pada dasarnya merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang harus dibuktikan kebenarannya, adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : apakah penerapan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 32 Karawang.

Metode

Penelitian ini memanfaatkan metode penelitian kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif yaitu menganalisa sumber data dengan cara mendeksripsikan data yang telah terkumpul agar dapat dibuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Unit analisis penelitian ini pada Mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang dan Karyawan PT.BPR NBP 32 Karawang, Pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian yaitu kuesioner

Teknis analisis data yang diterapkan pada penelitian ini ialah melalui menerapkan metode kualitatif deskriptif, Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak dapat digunakan untuk menarik simpulan secara luas.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang menjelaskan suatu gambaran dari data-data penelitian secara spesifik berdasarkan peristiwa alam dan sosial yang terjadi di masyarakat. Proses dari penelitian deskriptif ini haruslah urut dari awal sampai dengan akhir, sehingga mendapatkan hasil penelitian yang bagus.

Penelitian deskriptif ialah suatu penelitian yang digunakan untuk mencari gambaran atau hasil dari suatu peristiwa, situasi, perilaku, subjek, atau fenomena pada masyarakat. Penelitian ini berusaha untuk menjawab pertanyaan tentang apa, kapan, siapa, di mana, dan bagaimana berkaitan dengan suatu permasalahan yang diteliti.

Penelitian deskriptif berusaha untuk mengumpulkan informasi untuk menjawab pertanyaan peneliti dengan memperhatikan aspek-aspek yang didapatkan dari banyak data penelitian, sehingga dapat menggambarkan suatu kondisi, peristiwa, atau fenomena dengan spesifik dan urut.

Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif Responden

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki laki yakni sebanyak 25 orang (75%) dan perempuan 15 orang (25%) sebagian responden berada dalam rentang umur 20-30 tahun (85%) sedangkan yang usia 35-45 tahun sebanyak (15%).

Hasil Uji Validitas

Rumus : $df = n - 2$

Tabel 1 Perolehan Hasil Pengujian Validitas Variabel X

No	Disiplin kerja	R table	R hitung	Uji validitas	Keterangan
1	X1	0.3120	0.792	Valid	Digunakan
2	X2	0.3120	0.852	Valid	Digunakan
3	X3	0.3120	0.631	Valid	Digunakan
4	X4	0.3120	0.760	Valid	Digunakan
5	X5	0.3120	0.710	Valid	Digunakan

Tabel 2 Perolehan Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

No	Kinerja	R Table	R Hitung	Uji Validitas	Keterangan
1	Y1	0.3120	0.553	Valid	Digunakan
2	Y2	0.3120	0.579	Valid	Digunakan
3	Y3	0.3120	0.399	Valid	Digunakan
4	Y4	0.3120	0.399	Valid	Digunakan
5	Y5	0.3120	0.490	Valid	Digunakan

Penelitian dapat dikatakan valid jika rhitung lebih besar dari rtabel misalkan dengan nilai 0,792 lebih besar 0,792 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki nilai valid dan layak dilanjutkan ke tahap berikutnya. Berdasarkan hal tersebut variabel kedisiplinan bisa dikatakan diterima untuk dikaitkan dengan variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Asumsi Normalitas

Tabel 3 perolehan hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.98754072
	Absolute	.189
Most Extreme Differences	Positive	.095
	Negative	-.189
Kolmogorov-Smirnov Z		1.197
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan keterangan diatas menunjukan bahwa nilai relavan sebesar 0,114 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa dalam pengambilan data mengenai variabel kedisiplinan dan kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa penelitian ini mengambil populasi sesuai dan memang layak untuk dijadikan sebagai penelitian dengan populasi yang berdistribusi normal.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4 perolehan hasil uji koefisien korelasi

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
KINERJA	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

Hasil diatas menunjukan bahwa nilai relavan sebesar 0,000 yang berarti hasil tersebut kurang dari 0,05 yang dapat dinyatakan hubungan variabel kedisiplinan terhadap kinerja berkorelasi. Sedangkan nilai pearson correlation sebesar 0,652.

Berdasarkan hasil diatas maka dapat diketahui bahwa dengan menerapkan kedisiplinan yang berkorelasi cukup kuat untuk membantu suatu perusahaan khususnya PT. BPR NBP 32 Karawang mampu meningkatkan kinerja karyawannya kearah yang lebih baik. Oleh sebab itu kedisiplinan pada suatu perusahaan sangat penting diterapkan dalam kegiatan perusahaan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5 perolehan hasil uji analisis koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.410	2.014

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Perolehan diatas menetapkan bahwa nilai R square sebesar 0,425 atau memiliki nilai 42,5% yang pengertiannya ditemukan pengaruh kedisiplinan akan kinerja sebesar 42,5% sedangkan sisanya 56,5% dari variabel lain. Sehingga kedisiplinan mempunyai pengaruh yang penting akan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil koefisiensi determinasi diatas maka dapat diketahui bahwa dengan adanya kedisiplinan untuk menciptakan kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan hasil penelitian sebesar 42,5%. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengembangkan kemampuan kedisiplinan dan memperhatikan penerapan kedisiplinan kepada para karyawannya untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik lagi.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 6 hasil perolehan uji regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.156	3.330		1.549	.130
	DISIPLIN KERJA	.756	.143	.652	5.301	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil perolehan menunjukan untuk nilai regresi linier sederhana diperoleh nilai a= 5,156 dan b= 0,756.

Selanjutnya dapat naik di persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1$$

$Y = 5,156 + 0,756X_1$ persamaan tersebut adalah:

Nilai a = 5,156 yang artinya kedisiplinan tidak ada perselisihan atau nilainya 0 maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,756. Koefisien regresi kedisiplinan sebanyak b= 0,358 memberitahukan jika setiap peringkat kedisiplinan satu-satuan maka tingkat kinerja sebanyak 5,156

Hasil Uji T

Tabel 7 Hasil Perolehan Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.156	3.330		1.549	.130		
DISIPLIN	.756	.143	.652	5.301	.000	1.000	1.000
KERJA							

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil perolehan menunjukkan kedisiplinan memperoleh jumlah thitung sebanyak 5,301 dengan taraf relevan 0,000 dengan t tabel ($df=n-k-1 = 40-1-1 = 38$) yang artinya t tabel sebesar 1,686 yang berarti thitung lebih besar dari ttabel yaitu $5,031 > 1,686$ dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Maka dengan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan sangat penting diterapkan didalam suatu perusahaan khususnya pada PT. BPR NBP 32 Karawang yang sedang mengalami penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan dengan cara menerapkan kedisiplinan yang baik, dengan dibuktikan hasil penelitian tersebut dapat membantu PT. BPR NBP 32 Karawang untuk lebih menerapkan kedisiplinan pada karyawannya.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian diatas di dapatkan hasil adanya kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR NBP 32 Karawang memiliki hubungan korelasi yang kuat. Perolehan dari penelitian ini terdapat adanya hubungan secara relevan antar variabel kedisiplinan dan variabel kinerja karyawan PT.BPR NBP 32 Karawang dengan persentase sebesar 42,5%. Selain itu terdapat hubungan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan hasil ujiT thitung lebih besar ttabel dengan nilai $5,031 > 1,686$.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka PT.BPR NBP 32 Karawang perlu menerapkan kedisiplinan bagi setiap karyawannya sebab dengan memiliki sikap disiplin maka akan mengembangkan kinerja karyawan di perusahaan dan akan berakibat juga pada perolehan yang didapatkan perusahaan menjadi lebih baik.

Daftar Referensi

Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Ascarya. *Akad dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, Cet Ke-5, 2015. Ashafa Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Renika Cipta, 2013.

Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.

Danuarta, Adad. "Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli", dalam <http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/kinerja-karyawanmenurut-para-ahli.html>.

- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Dadi Kayana Abadi, 1998.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011
- Hadiwiryo, Siswanto Sastroh. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013 PB Triton.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ORYZA, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010, cetakan Ke-10.
- Suharsaputra, Uhar. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.
- Suryabrata, Sumadi, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.