

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Artha Graha Internasional, TBK.

Muhammad Rhama Rodyansyah

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Keuangan Universitas Batanghari Jambi
Corresponding email. muhammadrhamarodyansyah@gmail.com

Abstract. *This study entitled The Effect of Discipline on Performance at PT. Bank Artha Graha Jambi Branch, Research focuses on finding whether the influence of discipline on employee performance and how much influence is obtained. This research is a quantitative descriptive study, using simple linear regression analysis and t test, it is known that discipline has a positive effect on employee performance at PT. Bank Artha Graha Jambi Branch. From the regression coefficient analysis the magnitude of the effect is 65.1% while the remaining 34.9% is influenced by other variables outside this study.*

Keywords: *Discipline, employee performance, Simple Linear regression,*

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah bagian dari organisasi, sebuah organisasi harus dapat memperdayakan karyawannya. Kegiatan perusahaan mengenai pemberdayaan tersebut mengarah ke tujuan perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusianya yang baik dan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan perusahaan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawannya.

Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik dan tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik. Kinerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk memperoleh hasil secara efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan juga disiplin kerja dari setiap karyawan. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Singodimedjo (2002:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

Bank Artha Graha Internasional berkomitmen untuk menjadi lembaga keuangan yang terkemuka dan selalu menghasilkan yang terbaik dengan memberikan layanan prima memberikan solusi keuangan yang komprehensif dan inovatif sesuai kebutuhan pasar, mengembangkan human capital, menciptakan manfaat yang optimal bagi *stakeholders*, serta menjadi *good corporate citizen* yang peduli terhadap masyarakat dan lingkungan. Untuk itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal untuk mencapai tujuan itu. Seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta tingginya kesadaran dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya, karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalasan - malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

Peningkatan pelayanan kepada nasabah dengan memperluas jaringan kantor menjadi salah satu agenda utama Bank Artha Graha/ Kantor-kantor baru terus dioperasikan guna meningkatkan aksesibilitas nasabah dan menjaring

nasabah baru. Kini, Bank Artha Graha menyasar Propinsi Jambi dan secara resmi membuka Kantor Cabang pada tanggal 25 September 2013.

Tabel 1
Realisasi dan Pencapaian Bank Artha Graha Pada Tahun 2019

Uraian	Rencana Bisnis 2018	Realisasi 2018	Pencapaian
Laba Tahun Berjalan	127,173.00	53,621.00	42.16
Nilai Per Saham Dasar	9.72	3.39	34.94
Aset	30,123,814.00	26,025,188.00	86.39
Kredit	20,966,996.00	15,076,319.00	71.91
Dana Pihak Ketiga	24,625,521.00	20,455,053.00	83.06

Tabel diatas menunjukkan antara target dan realisasi Bank Artha Graha pada Tahun 2018, dari tabel diatas dapat terlihat belum ada pencapaian yang mencapai 100% dari target yang di tentukan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank Artha Graha Internasional Jambi yang berjumlah 32 Karyawan. Dengan menggunakan Metode Sensus Yaitu Semua Populasi dijadikan Responden. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

Landasan Teoritis

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performanse (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 Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41)

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 Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (abilty) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in pleace, the man on the right job).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Disiplin

Disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan (Mulyadi,2015:62). Edy Sutrisno (2014:96) (dalam Mulyadi,2015:62) Disiplin adalah

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2010:193). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang yang harus dilakukan seorang karyawan terhadap peraturan perusahaan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. (Afandi, 2016)

Menurut muhammad Busro, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap kerjiawaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan (Busro , 2018)

Hubungan Antara Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Menurut Moenir (2014) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang ini adalah survey sedangkan metodenya yaitu deskriptif Kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif. Pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hiptesis yang diajukan pada awal penelitian ini. (Efendi, 2003)

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuisioner disebarkan melalui internet (Uma Sekaran, 2011).

Alat Analisis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal/sebab akibat satu variabel independen (variabel bebas) dengan satu variabel dependen (variabel terikat). Persamaan umum regresi linier sederhana adalah (Sugiyono, 2005 : 204-206) :

$$Y = a +bx + e$$

Keterangan

Y = Subjek dalam variabel dependen yang dipredisikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi peningkatan atau penurunan variabel

X = Subjek variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian parsial digunakan uji t. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t table pada derajat kepercayaan 5%. Pengujian ini menggunakan kriteria Ho: $\beta=0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Ho: $\beta\neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika t hitung lebih kecil t tabel maka Ho diterima dan H1 ditolak. Dan sebaliknya, jika t hitung lebih besar t tabel maka Ho ditolak dan H1 diterima (Ghozali, 2006).

Hasil Hasil thitung kemudian dikonfirmasi pada nilai ttabel untuk mengetahui sejauh mana hasil penelitian memenuhi syarat kelayakan data secara empiris. Kriteria pengujian adalah jika harga thitung < ttabel, maka hipotesis

alternatif ditolak dan jika harga thitung > ttabel, maka hipotesis alternatif diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui berapa persen besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus koefisien determinasi “D” yaitu (Sugiyono, 2005 : 212) :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = koefisien determinan

r_{XY} = koefisien korelasi product moment antara X dan Y

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen Kualitas pengumpulan data dengan menggunakan metode kuantitatif sangat ditentukan oleh kualitas atau instrumen alat pengumpulan data yang digunakan. Suatu instrumen data penelitian dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan jika sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya yang harus disesuaikan dengan instrumen yang digunakan dalam mengelola data penelitian.

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (construct).

b. Uji Reliabilitas

Instrumen Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan internal consistency dengan Teknik Belah Dua (Split Half) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown, dimana butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok instrumen genap (Sugiyono, 2005)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas isi dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrumen dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item-total correlation*. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi r hitung lebih besar dibandingkan koefisien korelasi r tabel pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Indikator	Item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
	Kehadiran	X1.1	0.864	0.349	VALID
		X1.2	0.409	0.349	VALID
		X1.3	0.866	0.349	VALID
		X1.4	0.899	0.349	VALID
		X1.5	0.679	0.349	VALID
		X1.6	0.387	0.349	VALID
		X1.7	0.497	0.349	VALID
		X1.8	0.702	0.349	VALID
		X1.9	0.539	0.349	VALID
	Kinerja	Y1.1	0.799	0.349	VALID
		Y1.2	0.713	0.349	VALID
		Y1.3	0.334	0.349	VALID
		Y1.4	0.877	0.349	VALID
		Y1.5	0.288	0.349	VALID
		Y1.6	0.655	0.349	VALID
		Y1.7	0.446	0.349	VALID
		Y1.8	0.854	0.349	VALID
		Y1.9	0.718	0.349	VALID
		Y1.10	0.815	0.349	VALID
		Y1.11	0.749	0.349	VALID
		Y1.12	0.355	0.349	VALID

Sumber: Data Olahan (2019)

Dari tabel uji validitas memperlihatkan nilai *r* hitung variabel Kedisiplinan dan Kinerja lebih besar dibanding nilai *r* tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel Kinerja dan Kedisiplinan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reabilitas

Suatu angket kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban terhadap responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *cronbach alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu mantap dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian realibilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 19.00 *for windows*.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0.82	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.87	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2019)

Hasil nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan variabel atau kuesioner yang digunakan variabel Kedisiplinan dan Kinerja dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 19.00 *for windows*, Persamaan regresi linea sederhana yang di gunakan adalah :

$$Y = a + bx + e$$

Berikut adalah hasil pengujian regresi linear sederhana yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13,976	7,809		1,790	,084
	MSIX	1,011	,135	,807	7,476	,000

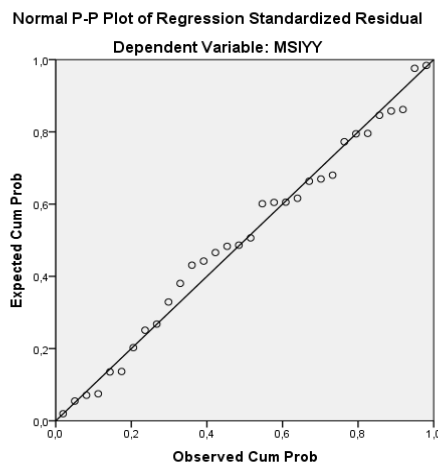
a. Dependent Variable: MSIYY

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 13,976 + 1.011x1$$

Dimana : X1: Kedisiplinan



Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 13,976 menunjukkan apabila nilai kehadiran diasumsikan = 0 maka nilai kinerja adalah sebesar 13,976
2. Koefisien regresi kedisiplinan sebesar 1.011 artinya apabila terjadi kenaikan tingkat kedisiplinan maka nilai kinerja akan naik sebesar 1.011

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali : 2005). dalam penelitian ini menggunakan *Normal P-P Plots* yaitu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak .

Berikut ini normalitas untuk masing variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada gambar dibawah ini.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dimana pada penelitian ini adalah kedisiplinan dan kinerja, hasil diperoleh menggunakan alat bantu SPSS dengan hasil yang sama pada tabel 23 nilai signifikansi Kedisiplinan yang di peroleh 0,000 sedangkan taraf signifikansi yang digunakan adalah 0.05, dengan di perolehnya nilai kedisiplinan yang lebih rendah dari taraf signifikansi maka hal ini membuktikan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa besar pengaruh yang diciptakan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,639	8,29923

a. Predictors: (Constant), MSIX

b. Dependent Variable: MSIYY

Sumber : Data Primer (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa dengan melihat nilai R Square yang diperoleh dapat di ketahui bahwa secara simultan besarnya pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja adalah sebesar 0.651 atau 65,1% sedangkan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pada PT.Bank Artha Graha Internasional Tbk, Hasil yang diperoleh menurut analisis yang telah dilakukan sebelumnya menggambarkan bahwa dalam penelitian ini kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti setiap ada peningkatan kedisiplinan maka hal ini akan berdampak pada naiknya kinerja yang didapat pada PT. Bank artha graha Jambi.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Maka dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel kedisiplinan merupakan salah satu variabel penting dalam menciptakan hasil kinerja yang maksimal.

Selain untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pada penelitian ini juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan, untuk itu pada penelitian ini diajukan metode analisis koefisien determinasi, dari hasil yang diperoleh bahwa kedisiplinan berpengaruh sebesar 21% terhadap kinerja, sehingga masih banyak variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri.

Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan mengenai jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir ketika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu. Dalam hal ini kedisiplinan dinilai dari berbagai aspek dan indikator yang telah diajukan pada awal penelitian. Masih banyak hal lain yang mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Hal ini juga menunjukkan bahwa untuk menciptakan hasil kinerja yang optimal masih dibutuhkan banyak variabel didalamnya pada suatu perusahaan. Karena pada dasarnya penggerak suatu perusahaan adalah Sumber daya manusia yang ada didalamnya, dengan memperhatikan variabel ini maka diharapkan akan menciptakan nilai kinerja yang maksimal pula.

SIMPULAN

Pada Penelitian ini Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Bank Artha Graha Cabang Jambi, Pengaruhnya diperlihatkan melalui Uji t dimana signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Besarnya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja di analisis menggunakan uji koefisien determinasi dan diperoleh hasil sebesar 65,1 % sedang sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini diketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk itu diharapkan pada PT. Bank Artha Graha Cabang Jambi agar tetap terus menjaga kedisiplinan karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja kedepan.
2. Pengaruh yang diberikan pada penelitian ini sebesar 65.1% sehingga masih banyak variabel lain yang perlu dipelajari dan diteliti guna untuk mengetahui hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, 2016, *Concept & Indicator Human Resources Management for: Management Research*, Deepublish, Yogyakarta
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anggraeni, Dewi, 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang.*
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Augusty, Ferdinand, 2006, *Metode Penelitian Manajemen*. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*"., Erlangga, Jakarta
- Busro, M. 2018, *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta
- Dessler, Gary, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. PT. Indeks, Jakarta
- Fuad Mas'ud, 2004, "*Survai Diagnosis Organisasional*," Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Flippo, Edwin, 1998, *Manajemen Personalial Edisi 2*, Erlangga, Jakarta
- Gomes, Fustino Cardoso, 2002, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- Hariandja, Efendi, Tua, Marihot, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana, Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto, 2009, *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Mathis Robert, Jackson John, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Moenir, 2006, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Panggabean dan Prasetyo, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Rahmatullah, Reska, 2003, "*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Penerbit Erlangga Cabang Palembang*".
- Sekaran, Uma, 2011, *Research Methods for business Edisi I and 2*, Salemba Empat, Jakarta
- Singodimedjo, 2002, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sondang P. Siagian, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bumi Aksara, Jakarta
- Suharyadi dan Purwanto, S. K, 2004, *Statistika Dasar*. Salemba Empat, Jakarta

Sugiyono, 2005, *Memahami Penelitian Kualitatif*, CV. Alfabeta, Bandung

Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta