

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PD Sumber Rezeki 3 Garut)****Oleh :****Risan Sugiayasin**Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut
sultanakbar148@gmail.com**Muhamad Husen**Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut
sultanakbar148@gmail.com**Article Info***Article History :**Received 16 Des - 2022**Accepted 25 Des - 2022**Available Online**30 Des – 2022***Abstract**

This research is motivated by the work performance of employees at PD. Source of Rezeki 3 Garut which tends to decrease. This phenomenon can be caused by various factors, one of which is Work Discipline. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance at Sumber Rezeki 3 Garut. The method used in this research is descriptive and associative. Quantitative data in this study were obtained through a questionnaire where the data that had been collected was then processed using the SPSS statistical data processing application version 24 For Windows. Based on the analysis and data, information was obtained that the research instrument used in this study was declared valid because it had a value greater than the r table of 0.300 and was declared reliable because it had a Cronbach's alpha value greater than 0.600. From the results of the correlation test, it was found that work discipline has a very strong influence on employee performance with an r value of 0.827 and a coefficient of determination of 63.39% and the remaining 31.60% is influenced by other factors not examined in this study.

*Keyword :**Work Discipline, Employee Performance***1. PENDAHULUAN**

Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat menyebabkan dunia industri menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk bertahan menjadi kecil, karena setiap perusahaan yang ada di era industri 4.0 saat ini dituntut untuk lebih inovatif dalam menjalankan usahanya. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antar perusahaan ini terletak pada sumber daya manusianya, hal itu merupakan aset utama perusahaan. Sehingga perusahaan harus memperhatikan dan mengelola karyawan secara bijaksana.

Kebutuhan perusahaan untuk memenuhi permintaan konsumen harus diperhitungkan dengan memaksimalkan sumber daya yang ada. Diperlukan karyawan yang berprestasi untuk mencapai hal tersebut, akan tetapi masalah karyawan yang sering muncul menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Menurut Sopiah (2016:88) "Prestasi karyawan yang baik muncul

dari individu karyawan, dan hal tersebut menjadi keuntungan bagi perusahaan"

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2016:67) "Merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas- tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi sehingga setiap aktivitas oprasional perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang telah ditetapkan.

Salah satu cara penilaian tercapainya tujuan perusahaan, menurut Sutrisno (2015:160) "Pencapaian visi dan misi perusahaan dapat diukur dari seberapa banyaknya karyawan yang mampu mencapai target atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan hal tersebut dapat tercapai apabila karyawan memiliki prestasi yang baik". Oleh karena itu pengukuran terhadap prestasi karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditentukan, dan

apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Untuk mencapai prestasi kerja yang optimal maka karyawan harus meningkatkan kualitas, dan kuantitasnya. “Salah satu yang menjadi faktor yang mampu meningkatkan prestasi kerja yaitu dengan memperhatikan Disiplin Kerja” Kasmir (2016:189). Karyawan yang memiliki Disiplin Kerja tinggi pada umumnya mereka akan melakukan pekerjaannya dengan optimal, sehingga mendapatkan prestasi kerja secara baik dan Prestasi kerja yang dicapainya merupakan keuntungan yang bagi dirinya sendiri dan perusahaan.

Sama halnya di salah satu perusahaan industri yang ada di Garut. Sumber Rezeki 3 mengupayakan seluruh karyawannya untuk selalu berprestasi dalam setiap pelaksanaan kerjanya, hal tersebut di buktikan dengan reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi terhadap pekerjaannya.

Sumbet rezeki (SBR) Tempat perbelanjaan oleh-oleh Garut, SBR merupakan salah satu toko perbelanjaan oleh-oleh dodol yang berkembang di Kabupaten Garut. SBR juga merupakan toko perintis sentra oleh-oleh dodol Garut di kawasan jalan Otista, Kelurahan Cimanganten, Kecamatan Tarogong Kaler.

Sumber Rezeki 3 Garut menetapkan target pencapaian kinerja yang diberikan kepada para karyawan pada setiap bulannya, hal tersebut merupakan salah satu cara penilaian Sumber Rezeki 3 Garut dalam mengukur apakah pegawai perusahaan tersebut ada dalam pencapaian yang baik atau tidak. Menurut Edison, (2017: 197) “Penilaian dengan standar pencapaian target akan memacu karyawan untuk tanggung jawab dalam pekerjaannya. Di mana kriteria tersebut berbentuk sasaran strategi yang bergerak kearah tujuan”. Standar penilaian prestasi kerja berbasis sasaran selain dapat memacu karyawan untuk berprestasi, pada saat bersamaan dapat membantu pimpinan dalam mengambil keputusan bagi perusahaan. Karena itu, cara pengukuran prestasi kerja yang objektif menjadi sangat penting. “Penilaian akan diterima dengan baik oleh pegawai jika cara pengukurannya telah disepakati bersama dan bersifat transparan” Menurut Edison (2017: 195).

Setelah dilakukan observasi dan wawancara dengan HRD Sumber Rezeki 3 Garut selama penelitian didapat informasi gambaran permasalahan terkait dengan prestasi karyawan di Sumber Rezeki 3 Garut yaitu :

1. Disiplin kerja karyawan belum optimal. Contoh : untuk jadwal jam masuk pukul 09:00 pulang pukul 21:00, akan tetapi masih ada karyawan yang terlambat masuk sekitar

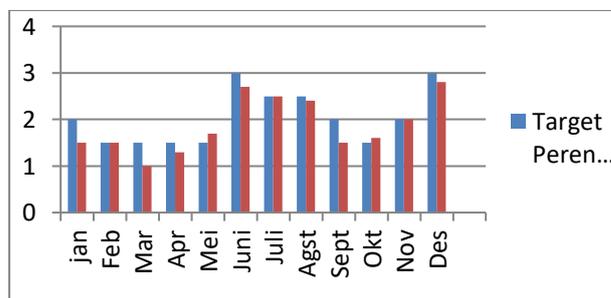
10-15 menit dengan kepentingan atau alasan yang bermacam-macam

2. Efisiensi dan efektif kerja karyawan belum optimal. Contoh : ada beberapa karyawan menyelesaikan pekerjaan mengenai pelaporan dan evaluasi kegiatan kadang terjadi beberapa kesalahan sehingga tidak sesuai dengan tujuan yang harus di capai. Hal ini berakibat pada penyusunan rencana berikutnya terlambat.
3. Bagian marketing atau pengawal para wisatawan seteah mereka pulang dari tempat wisata mereka kurang mengarahkan kepada pariwisatawan untuk berbelanja di SBR sehingga para wisatawan kurang yakin untuk datang ke SBR.,dibuktikan dengan adanya karyawan yang sama secara berulang terlambat masuk jam kerja dari jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Target Sumber Rezeki 3 Periode 2018

Bulan	Target	Realisasi	(%)
Jan	Rp. 2 M	Rp. 1,5 M	75
Feb	Rp. 1,5 M	Rp. 1,5 M	100
Mar	Rp. 1,5 M	Rp. 1 M	66,7
Apr	Rp. 1,5 M	Rp. 1,5 M	100
Mei	Rp. 1,5 M	Rp. 1,7 M	113
Jun	Rp. 3 M	Rp. 2,7 M	90
Jul	Rp. 2,5 M	Rp. 2,5 M	100
Agu	Rp. 2,5 M	Rp. 2,4 M	96
Sep	Rp. 2 M	Rp. 1,5 M	75
Okt	Rp. 1,5 M	Rp. 1,5 M	100
Nov	Rp. 2 M	Rp. 2 M	100
Des	Rp. 3 M	Rp. 2,8 M	93,4

Sumber, Manajer SBR III, 2019



Gambar 1
Grafik Target Sumber Rezeki 3 Periode 2018

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 prestasi kerja karyawan yang mengalami fluktuasi, meliputi keberhasilan hasil kerja atau target perusahaan mengalami kurang tercapai. Hanya 4 bulan yang target dan rencana tercapai bulan Februari sebesar 1.5M, bulan Juli 2.5M, bulan mei sebesar 1,7 M, dan bulan November 2M. Selain 4 bulan tersebut tidak tercapai antara rencana dan target perusahaan. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa

pada bulan januari realisasi yang dicapai hanya sebesar 75%, bulan maret sebesar 66,7%, bulan juni sebesar 90%, bulan agustus sebesar 96%, bulan September sebesar 75%, dan bulan desember sebesar 93,4%. Dari data realisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sasaran target SBR 3 tahun 2018 mengalami fluktuasi yang terus menerus tiap bulannya dan pencapaian target yang hanya 4 bulan dari 1 tahun. Ini artinya secara tidak langsung prestasi karyawan yang kurang optimal bahkan bisa dikatakan menurun. Hal tersebut dikarenakan kedisiplinan dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugas nya, sehingga prestasi dalam setiap karyawan nya menurun dan terjadi dalam target yang harus di kejar tidak sesuai dengan rencana

Prestasi kerja di duga oleh disiplin kerja dikarenakan adanya kondisi seseorang yang memihak sebuah perusahaan serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut, dengan terciptanya disiplin kerja yang baik seseorang semakin meningkat keberhasilan suatu perusahaan karena telah tertanam sikap disiplin kerja yang baik terhadap perusahaan tersebut.

Menurut Manajer Sumber Rezeki 3 bahwa memang tidak dipungkiri karyawan yang bekerja di SBR 3 tidak sedikit karyawan yang memang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Rivai (2009:825), disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Karyawan juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Upaya yang dilakukan Sumber Rezeki 3Garut dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan menekankan Disiplin Kerja pada tiap individu karyawan diharapkan mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja karyawan, sehingga karyawan mampu berprestasi dan target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai setiap priodenya. menurut Kasmir (2016: 189) “bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan salah satunya yaitu Disiplin Kerja”.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011: 824), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran, dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun Menurut Hasibuan (2012: 173), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013: 129), Disiplin Kerja adalah dapat diartikan sebagai manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Terdapat dua faktor yang dapat mengukur disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011: 129), faktor-faktor disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif :

- a. Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- b. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam penyaluran suatu peraturan dan menagarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.pada disiplin korelatif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Prestasi Kerja Karyawan

Beberapa pengertian Prestasi Kerja Karyawan menurut para ahli, yaitu : Menurut kasmir (2016: 94),”Prestasi kerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun”. Menurut Sutrisno (2015: 151), ia mengatakan bahwa “Prestasi kerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Sedangkan Prabu dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Menurut Hasibuan (2012:94), terdapat beberapa hal yang menjadi Dimensi prestasi kerja sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, Kesesuaian waktu, Kecepatan menyelesaikan pekerjaan, Jumlah pencapaian.
2. Kualitas kerja, Ketepatan hasil kerja, Keterampilan, Ketelitian

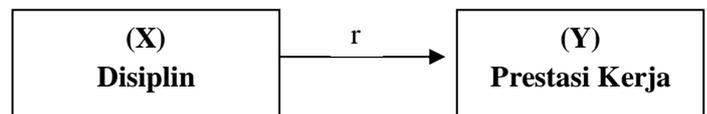
3. Keandalan, Mengikuti intruksi, Kerajinan, Sikap hati-hati, Kerja sama
4. Inisiatif, Kemampuan mengenali masalah, Kemampuan tindakan korektif
5. Kerajinan, Kesiediaan melakukan tugas, Rutinitas
6. Sikap, Sikap terhadap lingkungan kerja
7. Kehadiran, Kesiesuaian dengan jam kerja.

Adapun Faktor-Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan menurut kasmir (2016: 23):

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan dengan yang telah di tetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan prestasi kerja yang baik pula demikian sebaliknya.
2. Pengetahuan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik bagi perusahaan/ organisasinya.
3. Rancangan Kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai setiap tujuannya, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, merupakan karakter atau kepribadian yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lain. Seseorang yang memiliki karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh.
5. Kepuasan Kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika pegawai merasa senang dalam bekerja maka hasil pekerjaan yang dihasilkan akan mencapai kepuasan yang tinggi baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi perusahaan/ Organisasi.
6. Lingkungan Kerja, merupakan suasana atau kondisi di lokasi tempat bekerja (Ruang, Layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja).
7. Loyalitas, merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja bersungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam keadaan buruk.

8. Disiplin Kerja, merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja dengan adanya kesepakatan bersama.
9. Motivasi Kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki motivasi yang kuat baik secara internal maupun eksternal maka prestasi dalam bekerja akan mencapai prestasi kerja yang maksimal.
10. Kepemimpinan, Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.
11. Gaya Kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dalam bekerja.
12. Disiplin Kerja, merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh, sesuai dengan atauran yang telah ada di perusahaan/ Organisasi.

Adapun yang menjadi struktur paradigma penelitian dalam usulan penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1
Struktur Paradigma Penelitian.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif asosiatif. Metode deskriptif merupakan uraian sistematis tentang teori dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Sedangkan metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan bentuk hubungan kausal yaitu hubungan yang menunjukkan sebab akibat. Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- 1) Kuesioner atau angket.
- 2) Observasi
- 3) Wawancara atau interview
- 4) Studi pustaka

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis Analisis Kuantitatif : yaitu suatu analisis data dengan menggunakan rumus statistika berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi sederhana dan koefisien determinasi .

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Karyawan Pada PD. Sumber Rezeki 3 Garut

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satu diantaranya yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Dalam pelaksanaan disiplin kerja di Sumber Rezeki 3 Garut, terdapat kegiatan antara lain terdapat atasan yang berasal dari dalam perusahaan yaitu atasan yang berperan sebagai wadah penggerakan bagi para karyawan yang memiliki keluhan masalah dalam bekerjanya akibat tidak sesuai aturan yang dikerjakannya dengan target yang dicapai. Terdapat pelaksanaan disiplin kerja jenis *disiplin preventif* yaitu karyawan yang mengikuti dan mematuhi peraturan kerja dalam perusahaan. Pesan yang disampaikan klien terhadap atasan yaitu tentang keluhan-keluhan kerja yang terjadi pada karyawan tersebut dalam perusahaan akibat adanya ketidaksesuaian aturan yang dikerjakannya dengan target yang dicapai, misalnya seperti kurangnya keharmonisan yang tumbuh antar karyawan, karyawan yang memang sulit adaptasi di lingkungan perusahaan, perusahaan memberikan pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dan lain sebagainya. Tempat pelaksanaan disiplin kerja jenis ini dilakukan di perusahaan tersebut dengan cara bertatap muka langsung antara atasan dan kliennya. Perusahaan membedakan setiap kegiatan masing-masing jenis disiplin kerja, disiplin kerja jenis ini kegiatannya yaitu antara lain berupa mendengarkan masalah-masalah emosional karyawan, memutuskan dengan karyawan apa yang seharusnya dilakukan, dan kemudian memberitahukan dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan hal itu. Efek yang diperoleh dari pelaksanaan disiplin kerja ini ialah kemandirian setiap individu, oleh karena itu pelayanan disiplin kerja harus diarahkan untuk mengembangkan klien agar mampu mengarahkan diri sendiri dalam menghadapi setiap kesulitan atau permasalahan yang dihadapinya. Dalam hal kerahasiaan, segala sesuatu yang dibicarakan karyawan (klien) kepada atasan tidak boleh disampaikan kepada orang lain, atau lebih-lebih hal atau keterangan yang tidak boleh atau tidak layak diketahui oleh orang lain. Jika kerahasiaan ini benar-benar dilaksanakan, maka penyelenggaraan atau pemberi disiplin kerja akan mendapat kepercayaan dari semua pihak, terutama karyawan atau klien mereka akan mau memanfaatkan jasa disiplin kerja dengan sebaik-baiknya.

Pada teori yang ada, benar adanya dan sesuai dengan teori yang ada. Karena diketahui bahwa terdapat program disiplin kerja jenis *disiplin korektif* dengan kegiatan pelaksanaannya yaitu mendengarkan masalah secara penuh perhatian dan mendorong karyawan untuk menjelaskan masalah-masalah yang menyusahkan mereka, memahaminya dan menentukan penyelesaian-penyelesaian yang tepat. Efek atau hasil yang tumbuh dalam proses ini pun sama seperti yang ada pada teori serta kerahasiaan antara klien dan atasan yang diterapkan oleh perusahaan mengenai asas kerahasiaan.

Berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner tentang disiplin kerja, jumlah skor yang didapat adalah 3,947, sehingga menurut responden disiplin kerja yang dilakukan oleh Sumber Rezeki 3 Garut baik secara langsung maupun tidak langsung sangatlah baik, karena terletak antara titik 3,41 - 4,20. Hal ini dapat dipersepsikan bahwa disiplin kerja pada Sumber Rezeki 3 Garut dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan.

Prestasi Kerja Karyawan pada PD. Sumber Rezeki 3 Garut

Disamping lain mengenai prestasi kerja karyawan di Sumber Rezeki 3 Garut, prestasi kerja sangat diperhatikan sekali karena prestasi dalam bekerja bukanlah hal yang harus diserahkan begitu saja kepada para karyawan, karena dengan selalu memperhatikan prestasi kerja para karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan kenyamanan dalam menjalaninya. Sumber Rezeki 3 Garut berusaha untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja para karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dan tetap menjaga prestasi kerja karyawan agar selalu nyaman dan puas terhadap pekerjaannya, namun dalam kenyataannya prestasi kerja karyawan di Sumber Rezeki 3 Garut tidak selamanya stabil, ada beberapa karyawan yang merasa kurang berprestasi atau terampil dalam pekerjaannya, hal ini terlihat baik dari tingkat pengunduran diri maupun tingkat pelanggaran para karyawan. Pada 3 tahun terakhir karyawan yang mengundurkan diri dari PD Sumber Rezeki 3 Garut rata-rata 6 orang pertahun, ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja di Sumber Rezeki 3 Garut tidak selamanya dalam keadaan baik. Banyak sekali faktor-faktor yang menyebabkan prestasi kerja di Sumber Rezeki 3 Garut menurun seperti pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, beban pekerjaan yang berat, jam kerja yang relatif lama dan lain sebagainya.

Namun, berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner tentang prestasi kerja, jumlah skor yang didapat adalah 3,937, sehingga prestasi kerja karyawan di Sumber Rezeki 3 Garut ada dalam kategori baik, karena terletak antara titik 3,41 -

4,20. Hal ini disebabkan karena di Sumber Rezeki 3 Garut memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan prestasi kerja, seperti adanya acara kumpul bersama, lingkungan kerja yang agamis, jaminan finansial dan lain sebagainya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PD. Sumber Rezeki 3 Garut

Dari hasil pengolahan dan interpretasi data dengan menggunakan SPSS versi 24, diketahui koefisien korelasi *rank spearman* menunjukkan angka 0,827. Apabila mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka korelasi 0,827 tersebut berada pada interval 0,800 - 1 dikatakan sangat kuat, sehingga dapat ditafsirkan bahwa keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Sumber Rezeki 3 Garut mempunyai keeratan hubungan yang "sangat kuat".

Dan dari hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 24, diperoleh koefisien determinasi sebesar 63,39%. Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 63,39% dan sisanya sebesar 31,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan apa yang ditulis oleh Rivai (2009: 825), bahwa disiplin kerja Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja mencakup baik masalah-masalah pribadi maupun pekerjaan, karena kedua tipe masalah tersebut bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Maka dari itu kegiatan disiplin kerja perlu dijalankan agar para karyawan dapat memecahkan masalah mereka yang diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada para karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja, berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner tentang disiplin kerja, jumlah skor yang didapat adalah 3,947, sehingga menurut responden disiplin kerja yang dilakukan oleh PD Sumber Rezeki 3 Garut baik secara langsung maupun tidak langsung sangatlah baik, karena terletak antara titik 3,41 - 4,20. Hal ini dapat dipersepsikan bahwa disiplin kerja pada PD Sumber Rezeki 3 Garut dapat

mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan.

2. prestasi kerja karyawan di PD Sumber Rezeki 3 Garut tidak selamanya stabil, ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dalam pekerjaannya, hal ini terlihat baik dari tingkat pengunduran diri maupun tingkat pelanggaran para karyawan. Pada 3 tahun terakhir karyawan yang mengundurkan diri dari CV Cemilankunik rata-rata 6 orang pertahun, ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja di PD Sumber Rezeki 3 Garut tidak selamanya dalam keadaan baik. Namun, berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner tentang prestasi kerja, jumlah skor yang didapat adalah 3,937, sehingga prestasi kerja karyawan di PD Sumber Rezeki 3 Garut ada dalam kategori baik, karena terletak antara titik 3,41 - 4,20. Hal ini disebabkan karena di PD Sumber Rezeki 3 Garut memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan prestasi kerja, seperti adanya acara kumpul bersama, lingkungan kerja yang agamis, jaminan finansial dan lain sebagainya.
3. Dari hasil pengolahan dan interpretasi data dengan menggunakan SPSS versi 24, diketahui koefisien korelasi *rank spearman* menunjukkan angka 0,827. Apabila mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka korelasi 0,827 tersebut berada pada interval sangat kuat, sehingga dapat ditafsirkan bahwa keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PD Sumber Rezeki 3 Garut mempunyai keeratan hubungan yang sangat kuat, dengan tingkat persentase 82,7%. Dan dari hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 24, diperoleh koefisien determinasi sebesar 68,39%. Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 68,39% dan sisanya sebesar 31,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, 2008, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rina Cipta, Jakarta.
- Busro Muhammad, 2017, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-1, Jakarta, PRENADAMEDIA GROUP.

- Handoko Hani T, 2017, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFY-YOGYAKARTA.
- Luthans, 2006, *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta, ANDI
- Hasan, 2002, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasi Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan Malayu SP, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara
- Mangkunegara Anwar P, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan keenam, Refika Aditama, Bandung.
- Riduwan, Sunarta, 2012, *Pengantar Statistika*, Bandung, Alfabeta
- Siagian P. Sondang, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 cetakan 24, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta
- Parhusip Carnila M.D, Al. Musadieq Mochammad, Nurtjahjono Gunawan Eko, 2014, “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*”, Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Robbins, Stephen P, 2010, *Organizational Behavior*, Alih Bahasa Benyamin Molan 2011, *Prilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. IMDEKS STIE
- Robbins, S.P dan Judge T.A, 2013, *Prilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat
- Suwanto dan Juni Donni, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*, Edisi Kesatu, Bandung, Alfabeta.
- Umar, Husein, 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Bandung, PT. Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, Kencana
- Umar, Husein, 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Bandung, PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian P. Sondang, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 cetakan 24, Jakarta, Bumi Aksara.