

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT

JELI NATA LIYAS

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail: jaznatan@yahoo.co.id

REZA PRIMADI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail: rezaprimadi@gmail.com

Abstract

The theme of the article is the banks and financial institutions. Nowadays the banking industry is entering a period where competition has become very competitive. Competition is such a great challenge for every company. Hence a strong work discipline is required from every employee in order to survive and win the competition. The main objective of this research is to thoroughly determine The Influence of Work Discipline on Employee Performance at BPR Rokan Hulu. The sampling technique used is census method where the whole population is taken into account in which in this research amounted to 41 respondent. The recapitulation result of respondents answer on Work Discipline (X) get average value 3.64 and Results Summary of Answers the respondents about Employees Performance (Y) get average value 3.79. This result indicates that the criteria of respondents answer is agreed. Based on the research result, Work Discipline influences significant of the Performance of Employees. It shows the significant influence of Work Discipline on Employee Performance. This refers to t count > t table which is 10.770 > 2.023, then H_1 is accepted. This is proven by testing the Coefficient of Determination (R^2) with a yield equal to 74.8%.

Keywords: Bank, Employees Performance, Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan itulah tenaga kerja

hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang

menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan.

Pada saat ini dunia perbankan memasuki masa persaingan yang sangat kompetitif. Hal ini disebabkan banyaknya bank yang beroperasi. Persaingan merupakan tantangan berat bagi tiap perusahaan. Untuk itu diperlukan disiplin yang kuat dari para karyawan agar tetap bertahan dan menang dalam persaingan. Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu, sebagai perusahaan perbankan milik masyarakat Rokan Hulu, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kegiatan ekonomi masyarakat Rokan Hulu. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi suatu perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Berikut jumlah karyawan serta jumlah nasabah pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu selama 2011 – 2015, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan dan Jumlah Nasabah pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu 2011-2015

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Nasabah
1	2011	33	3892
2	2012	44	5102
3	2013	43	6151
4	2014	41	6775
5	2015	41	7299

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah nasabah dan jumlah karyawan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu periode 2011-2015 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dengan jumlah 33 karyawan dapat memperoleh nasabah sebanyak 3892. 44 karyawan dapat memperoleh nasabah 5102. 43 karyawan dapat memperoleh nasabah 6151. Dan 41 karyawan dapat memperoleh nasabah 6775 dan 7299. Kenaikan jumlah nasabah pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu disebabkan tingkat pelayanan yang diberikan karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu pada nasabah cukup tinggi, dengan hal tersebut nasabah senang dan merasa puas.

Setiap perusahaan pasti selalu menginginkan kinerja karyawan yang berdisiplin serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin dalam waktu kerja telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu juga telah ditetapkan peraturan seperti rapi dalam berpakaian, melaksanakan standar kerja dengan baik, tidak mangkir dalam bekerja dan tata tertib dalam masuk kerja pada pukul 08.00 WIB – 17.00 WIB, dengan waktu istirahat selama 1 jam

dari pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB. Adapun tingkat absensi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu tahun 2011 sampai dengan 2015 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Absensi pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu 2011-2015

No.	Keterangan	2011		2012		2013		2014		2015	
		Jumlah	%								
1	Terlambat Masuk	76	1.03	45	0.42	160	1.53	92	0.9	227	2.71
2	Alpa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Izin	103	1.40	111	1.03	46	0.44	16	0.16	12	0.14
4	Sakit	254	3.45	133	1.23	187	1.79	87	0.86	53	0.63
Jumlah Karyawan (JK)		33		44		43		41		41	
Hari Kerja Efektif (HKE)		223		246		243		248		204	
JK x HKE		7359		10824		10449		10168		8364	

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa untuk tahun 2011 karyawan yang terlambat sebanyak 76 (0,61 %), karyawan alpa nihil dikarenakan karyawan lebih memilih izin dari pada alpa, karyawan yang izin sebanyak 103 (1,40 %), karyawan yang sakit sebanyak 254 (3,45 %). Tahun 2012 karyawan yang terlambat sebanyak 45 (0,42 %), karyawan alpa nihil, karyawan yang izin sebanyak 111 (1,03 %), karyawan yang sakit sebanyak 133 (1,23 %). Tahun 2013 karyawan yang terlambat sebanyak 160 (1,53 %), karyawan alpa nihil, karyawan yang izin sebanyak 46 (0,44 %), karyawan yang sakit sebanyak 187 (1,79 %). Tahun 2014 karyawan yang terlambat sebanyak 92 (0,9 %), karyawan alpa nihil, karyawan yang izin sebanyak 16 (0,16 %), karyawan yang sakit sebanyak 87 (0,86 %). Tahun 2015 karyawan yang terlambat sebanyak 227 (2,71 %), karyawan alpa nihil, karyawan yang izin sebanyak 12 (0,14 %), karyawan yang sakit sebanyak 53 (0,63 %).

Dari data tersebut tergambar tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan hari kerja efektif dan jumlah karyawan sebagai salah satu instrumen pelaksanaan disiplin

termasuk dalam kategori kurang disiplin. Masih banyaknya karyawan yang mempunyai disiplin yang rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kerja karyawan. Perlu adanya pengawasan dan pembinaan pimpinan agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mematuhi peraturan kerja yang ada. Untuk lebih jelasnya berikut jumlah sanksi pelanggaran disiplin kerja karyawan pada lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Data Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu 2011-2015

No.	Tahun	Sanksi yang Dikenakan Kepada Karyawan			Total Sanksi
		Ringan	Sedang	Berat	
1	2011	8	3	-	11
2	2012	5	-	-	5
3	2013	11	-	1	12
4	2014	6	-	-	6
5	2015	18	4	-	22

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah sanksi pelanggaran disiplin kerja karyawan mengalami naik turun, untuk tahun 2008 ada

8 orang yang terkena sanksi ringan, dan 3 orang terkena sanksi sedang. Tahun 2012 ada 5 orang terkena sanksi ringan. Tahun 2013 ada 11 orang yang terkena sanksi ringan, dan 1 orang terkena sanksi berat. Tahun 2014 ada 6 orang yang terkena sanksi ringan. Tahun 2015 mengalami peningkatan pelanggaran disiplin yang cukup tinggi, ada 18 orang yang terkena sanksi sedang, dan 4 orang terkena sanksi sedang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu sanksi ringan diberikan kepada karyawan yang terlalu sering mengalami keterlambatan dan melakukan izin untuk hal yang bersifat tidak penting. Dan sanksi sedang diberikan untuk karyawan yang telah mendapatkan sanksi ringan tetapi juga tetap melakukan pelanggaran. Dan sanksi berat yang diberikan karena karyawan melakukan kecurangan yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian.

Untuk pelanggaran sanksi ringan, diberikan teguran lisan dan teguran tulisan ini diberikan

dikarenakan karyawan terus melakukan keterlambatan dan izin untuk hal yang tidak penting. Pelanggaran sanksi sedang, akan mengalami penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 tahun, penundaan kenaikan gaji sebesar 1 kali kenaikan gaji berkala paling lama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat paling lama 1 tahun, penundaan atau pengurangan jadwal cuti. Untuk pelanggaran sanksi sedang dikarenakan karyawan sudah diberikan sanksi ringan tetapi tetapi tetap melakukan pelanggaran. Sementara sanksi berat, akan mengalami penurunan pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun, dibebaskan dari jabatan atau tugas, pemotongan gaji, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai bank, dan berhenti dengan tidak hormat, ini diberikan karena karyawan melakukan kecurangan yang Pada tabel di bawah ini, dapat dilihat pencapaian laba Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu tahun 2011 sampai dengan 2015:

Tabel 4. Data Laba Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu 2011-2015

No.	Tahun	Target Laba	Realisasi Laba	% Pencapaian
1	2011	Rp 943.982.000	Rp 1.411.500.000	150%
2	2012	Rp 840.157.000	Rp 2.043.304.000	243%
3	2013	Rp 1.469.907.000	Rp 1.086.125.000	74%
4	2014	Rp 1.186.262.000	Rp 1.300.541.000	110%
5	2015	Rp 1.473.462.000	Rp 287.730.000	20%

Dari data di atas dapat dilihat, untuk tahun 2011, perusahaan menetapkan terget laba sebesar Rp. 943.982.000, sementara realisasi mencapai 150% dari target yang ditentukan yaitu sebesar Rp. 1.411.500.000. Untuk tahun

2012, perusahaan menetapkan target laba sebesar Rp. 840.157.000, sementara realisasi mencapai 243% dari target yang ditentukan yaitu sebesar Rp. 2.043.304.000. Untuk tahun 2013, perusahaan menetapkan target laba

sebesar Rp. 1.469.907.000, sementara realisasi laba hanya mencapai 74% dari target yang ditentukan yaitu sebesar Rp. 1.086.125.000. Untuk tahun 2014, perusahaan menetapkan target laba sebesar Rp. 1.186.262.000, sementara realisasi laba mencapai 110% dari target laba yang ditentukan yaitu sebesar Rp. 1.300.541.000. Untuk tahun 2015, perusahaan menetapkan target laba sebesar Rp. 1.473.462.000, sementara realisasi hanya mencapai 20% dari target laba yang ditentukan yaitu sebesar Rp. 287.730.000. Berdasarkan data tersebut, terjadi penurunan laba yang sangat signifikan pada tahun 2015. Ini dikarenakan melemahnya aktivitas usaha nasabah, karena harga sawit dan karet yang anjlok, dan nasabah Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu kebanyakan memiliki usaha di sektor perkebunan, dan kurang disiplinnya dalam menghadapi nasabah.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis menemukan bahwa masalah dalam judul ini yaitu Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013:193). Menurut Mangkunegara (2008:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai

pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Anoraga (2009:46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Rivai (2004:309), kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan dukungan landasan teoritis yang dikemukakan, maka penulis merumuskan suatu hipotesa sebagai berikut : “ Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu”.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sunyoto (2013:13) populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat

Rokan Hulu yang berjumlah 41 karyawan. Sampel merupakan bagian yang akan mewakili dari keseluruhan populasi (Arikunto, 2010:174). Dikarenakan populasi kecil maka untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus (sampling jenuh) yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 41 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada responden yaitu karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode Regresi Linier sederhana. Menurut Sugiyono dalam Andespa (2011) metode regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (*independent*) yaitu disiplin kerja (X) terhadap variabel terikat dependent yaitu kinerja Karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X = Disiplin Kerja (Variabel Bebas)

ε = Koefisien Pengganggu

HASIL

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh apakah variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil pengolahan data Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan SPSS versi 17.00 dapat dilihat pada hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.930	1.641		5.441	.000
	Disiplin Kerja X	.495	.046	.865	10.770	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel 5,36 di atas, maka didapat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 8,930 + 0,495X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta (α) sebesar 8.930 artinya jika pada saat Disiplin Kerja (X) bernilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 8,930
- Nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,495 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan Disiplin Kerja (X) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,495 satuan.
- Selain itu terlihat tanda positif yang berarti adanya pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Dalam hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, ada 2 kemungkinan jawaban dari hipotesis yang diuji tersebut yaitu:

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu.
- b. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu.

Untuk melakukan uji hipotesis tersebut, maka dicari terlebih dahulu t tabel, yaitu n-k-1 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan diperoleh hasil yaitu sebesar 2,023 (tabel statistik), dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 17.00, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t (Partial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.930	1.641		5.441	.000
	Disiplin Kerja X	.495	.046	.865	10.770	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Berdasarkan hasil uji Regresi yang disajikan pada tabel 5,37 diatas, diperoleh nilai t *hitung* sebesar 10.770, sedangkan nilai t *tabel* sebesar 2,023 yang berarti t *hitung* = 10,770 > 2,023 maka H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu.

Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 17.00, maka diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.742	2.807

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X

Berdasarkan hasil dari tabel 5,38 diatas, diperoleh R² (R square) sebesar 0,748. Selanjutnya nilai 0,748 dikali 100%, maka diperoleh kontribusi pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu sebesar 74,8% sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 41 orang karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 26 item pernyataan, 16 item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X) dan 10 item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Disiplin Kerja (X) adalah 3,64 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Disiplin Kerja (X) dan itu artinya Disiplin Kerja di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu sudah baik. Dan Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,79 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Kinerja Karyawan (Y) dan itu artinya Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu sudah baik.

Hasil Penelitian menggunakan uji t diperoleh hasil nilai t *hitung* sebesar 10,770, sedangkan nilai t *tabel* sebesar 2,023 yang berarti t *hitung* = 10,770 > 2,023 maka H_0 ditolak, H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja (X) yang diterapkan pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu, maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Disiplin Kerja (X) yang diterapkan pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu, maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin buruk.

Kontribusi langsung yang diberikan Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 74,8%, ini menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X) yang baik dengan besarnya pengaruh yang diberikan adalah 74,8%.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Ari Firma Nedi (2014) pada Kantor Camat Singingi Kabupaten Singingi diperoleh hasil penelitian persamaan regresi $Y = -0,229 + 0,954X$ dan itu berarti terdapat negatif sementara pada penelitian yang penulis lakukan diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 8,930 + 0,495X$ dan hasilnya positif. Dari

hasil penelitian yang dilakukan yang dilakukan Yudi Oktavianus (2015) pada PT. Wahana Meta Riau diperoleh hasil penelitian t *hitung* lebih kecil yaitu 2,217 dibandingkan dengan yang penulis peroleh yaitu 10.770. Dari hasil penelitian yang dilakukan Misdawati (2015) pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Singingi diperoleh hasil Koefisien Determinasi 51,5% lebih kecil dibandingkan penulis peroleh sebesar 74,8%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Disiplin Kerja (X) adalah 3,64, sementara Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,79. Berarti semua responden rata-rata atas jawaban kedua variabel penelitian adalah setuju. Dari hasil Regresi linear sederhana dihasilkan persamaan Regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,930 + 0,495X$$
 - a. Konstanta (a) sebesar 8.930 artinya jika pada saat Disiplin Kerja (X) bernilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 8,930
 - b. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,495 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan Disiplin Kerja (X) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,495 satuan.
2. Dari hasil uji hipotesis, dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh

signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu dimana $t \text{ hitung} = 10,770 > t \text{ tabel} = 2,023$

3. Berdasarkan hasil perhitungan untuk melihat seberapa besar persentase kontribusi Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,748, dan dinyatakan dalam Koefisien Determinasi, diperoleh hasil 74,8%. Ini menjelaskan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu adalah sebesar 74,8% sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Karena Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu sudah baik, maka hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan.
5. Karena Disiplin Kerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu, maka diharapkan kepada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu untuk selalu disiplin dalam bekerja.
6. Dan diharapkan perusahaan memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pemicu semangat bagi karyawan

yang lainnya. Misalnya, adanya kategori karyawan teladan untuk setiap bulannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Roni. (2016). Meningkatkan Pertumbuhan Nasabah Bank Syariah: Mendukung Pembiayaan Promosi, Pendidikan dan Pelatihan, *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1 (2): 171-188.
- Andespa, Roni. (2016). Strategi Pelayanan Bank Konvensional dan Syariah: Prioritas Pelayanan Fisik dan Empati dalam Memenuhi Kepuasan, *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1 (2): 143-159.
- Andespa, Roni. (2016). Strategi Industri Perbankan di Sumatera Barat: Pemilihan Segmentasi Pasar untuk Menciptakan Pelayanan yang Memuaskan, *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1 (1): 47-62.
- Andespa, Roni. (2016). Studi Perbandingan Kualitas Pelayanan Industri Perbankan Syariah dengan Konvensional, *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1 (1): 77-92.
- Andespa, Roni. (2011). Orientasi Pasar Jasa Perbankan, *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 2 (1): 22-32.
- Andespa, Roni. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Pekanbaru: Alaf Riau.
- Anoraga, Pandji. (2002). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Arikunto, Suharsini. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dehotman, K. (2016). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil di Provinsi Riau, *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 1 (2): 217-234.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank, *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2): 229-244.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rozalinda, R. (2016). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi pada Industri Perbankan Syariah, *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(1): 107-124.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Wahab, Wirdayani. (2016). Pengaruh Tingkat Bagi Hasil Terhadap Minat Menabung di Bank Syariah. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 1 (2): 167-184.