

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WILSON INDO TOBACCO SURABAYA**

Muhammad Rozikin

**STIE YAPAN SURABAYA**

**E-mail :**  
**muhammadrozikin666@gmail.com ,**  
**r\_w4t1@yahoo.com**

## **ABSTRAK**

*Muhammad Rozikin, 2022. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wilson Indo Tobacco Surabaya. Skripsi program studi manajemen dan akuntansi Sekolah Tinggi Stie Yapan Surabaya.*

*Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi dewasa ini semua*

## **1. PENDAHULUAN**

Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi dewasa ini, semua organisasi publik dan aparatur negara di tuntut untuk dapat melaksanakan tugas

*organisasi publik dan aparatur Negara di tuntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja namun fenomena yang terjadi adalah dalam hal disiplin kerja dapat dilihat dari kesadaran karyawan yang belum maksimal menaati jam masuk dan jam pulang kerja.*

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wilson Indo Tobacco Surabaya. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Wilson Indo Tobacco Surabaya berjumlah 50 orang, dan dilakukan penarikan sampel sebanyak 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan studi dokumentasi serta menggunakan literatur dari berbagai media. Sedangkan teknik analisisnya menggunakan teknik analisis deskriptif.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Wilson Indo Tobacco Surabaya.*

*Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja tersebut adalah disiplin kerja namun fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja dapat dilihat dari kesadaran karyawan yang belum maksimal dalam menaati jam masuk dan jam pulang kerja.

Kinerja karyawan harus benar benar di perhatikan karena salah satu merupakan kunci keberhasilan apabila karyawan

melakukan pekerjaan dengan kinerja kurang baik maka citra perusahaan akan kurang baik.

Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih di tekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2008: 3). Dalam hal ini kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan di harapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif,

Penerapan disiplin bagi pegawai di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu perlu di dukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaraan, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang, dan senang dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno 2007: 24)

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penelitian ini mengangkat judul

“ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wilson Indo Tobacco Surabaya” dengan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan sebelumnya maka dapat disajikan rumusan masalah “Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wilson Indo Tobacco ?”

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus

Menurut Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang di dapat dicapainya. Sebaliknya tanpa disiplin, sulit bagi satu organisasi mencapai hasil yang optimal kedisiplinan harus diterapkan dalam satu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi

kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

#### **a) Jenis–Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013) ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan yaitu sebagai berikut.

##### **Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan-peraturan suatu organisasi atau perusahaan.

##### **Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang

berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan.

#### **Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) yaitu:

- Kehadiran ditempat kerja  
Hal ini menjadi indikator yang mendasarkan untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- Ketaatan pada peraturan kerja  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Ketaatan pada setandar kerja  
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- Tingkat kewaspadaan tinggi  
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati penuh

perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

- Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### **Manfaat Disiplin Kerja**

Sutrisno (2016: 86) menyatakan bahwa manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.

### **Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Kasmir (2016:188) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan

9. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berubah ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
11. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin

kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam mengadakan sebuah penelitian, maka tidak terlepas dari tinjauan empiris yang relevan dengan tujuan untuk memperkuat hasil penelitian, sebagai pedoman penelitian dan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

## **2.3 Kerangka Konseptual**

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja adalah sikap yang dilakukan untuk mentaati semua peraturan dalam organisasi. Sedangkan kinerja merupakan tujuan dari sebuah organisasi. Jika karyawan melakukan disiplin kerja maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Agar penelitian ini lebih mudah dalam pelaksanaannya, digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya.

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disusun hipotesis yaitu “ bahwa disiplin kerja ” mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT WILSON INDO TOBACCO SURABAYA

## **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

## **4. Hasil Dan Pembahasan**

### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT Wilson Indo Tobacco didirikan di Surabaya Indonesia pada tahun 2008, kami melakukannya dengan tujuan yang jelas: mengubah industri tembakau di Indonesia menjadi lebih baik. Produk kami dulu seluruhnya dikerjakan dengan tangan, sejak tahun itu, sekarang hampir sepenuhnya otomatis, dengan semua bahan rokok seperti tembakau cengkeh dan lain-lain dimasukkan ke dalam mesin rokok untuk menghasilkan rokok yang lebih sempurna.

Kami berusaha untuk membangun merek jangka panjang kami dengan kualitas internasional. Kami berkomitmen untuk memastikan produk kami mewakili merek dan konsumen dengan rokok yang sempurna. Kami percaya orang-orang dalam bisnis perusahaan kami adalah resep kami untuk memaksimalkan produk tembakau kami. Semua bahan-bahan yang digunakan dalam produksi kami telah diperiksa kualitasnya dan dicampur dengan hati-hati.

dengan penyedap lainnya yang menciptakan cita rasa yang luar biasa.

#### 4.2 Data Penelitian

Objek penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan analisis penelitian di perusahaan PT.WILSON INDO TOBACCO SURABAYA.

#### Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner yang disebar berjumlah 50 kuesioner, yang dilakukan pada tahun 2022. Dari keseluruhan kuesioner yang disebar, adapun jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah yaitu 50 kuesioner.

#### Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.WILSON INDO TOBACCO SURABAYA. Berdasarkan 50 kuesioner yang dapat diolah, diperoleh informasi mengenai deskripsi responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

#### Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu perempuan dan laki laki, lebih jelasnya bias dilihat pada tabel berikut :

#### Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki Laki	30	60 %
Perempuan	20	40 %
Total Responden	50	100 %

yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin Laki-Laki sebesar 30 orang (60%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 20 orang (40%).

#### Umur

Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan sesuatu benda atau makhluk, baik yang hidup ataupun mati. Lebih jelasnya umur responden ditunjukkan pada tabel berikut :

#### Diskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
<30 tahun	28	56 %
>30 tahun	22	44 %
Total Responden	50	100 %

yakni diskripsi responden berdasarkan umur, menunjukkan bahwa responden umur <30 tahun sebanyak 28 orang (56%), dan responden yang berumur >30 tahun sebanyak 22 orang (44%).

#### Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seseorang. Oleh karena itu dalam penelitian ini tingkat pendidikan responden dapat diklarifikasi menjadi beberapa bagian lebih jelasnya umur responden di tunjukan pada tabel berikut :

#### Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase%
Sarjana	14	28 %
Diploma	14	28 %
Sekolah Menengah	12	24 %
Sekolah Dasar	10	20 %
Total Responden	50	100 %

yakni deskripsi identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden

dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 14 orang ( 28 % ) pendidikan diploma terakhir sebanyak 14 orang ( 28 % ) pendidikan sekolah menengah sebanyak 12 orang ( 24 % ) dan pendidikan sekolah dasar sebanyak 10 orang ( 20 % ).

#### Diskripsi Variabel

Pengumpulan data mulai dilaksanakan dengan menyebar kuesioner, Adapun yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian sebanyak 50 orang karyawan pada perusahaan PT WILSON INDO TOBACCO SURABAYA.

### 4.3 Analisis Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga disebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur.

Uji validitas menurut sugiyono (2016:177) bahwa menunjukkan derajat ketetapan antara data factual yang terjadi pada objek data yang di kumpulkan oleh

peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item data. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi  $>0,31$  atau nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Analisis Reliabilitas adalah tingkatan kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki Reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable).

Koefisien alpha  $>0,06$  mengindikasikan konsisten internal realibilitas alat ukur yang baik. Konsistensi internal kumpulan butir ketika beberapa butir dijumlahkan sehingga menghasilkan total nilai ( skor ) untuk pengukuran. Untuk mencari reliabilitas instrument yang menggunakan alat bantu pengolahan data SPSS.

#### Uji Reliabilitas Data Disiplin Kerja (X)

##### Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel output dari SPSS diatas, menginformasikan bahwa jumlah responden (N) yang di analisis, yakni 50 responden. Dikarenakan tidak ada data yang kosong (dalam pengertian jawaban responden terisi semua), maka jumlah valid adalah 100%.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	15

Berdasarkan tabel output diatas diketahui ada *N of Items* (banyaknya item atau butir pertanyaan kuisisioner) berjumlah 15 item dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,799. Dikarenakan nilai Cronbach's Alpha 0,799  $> 0,60$ , maka variabel "Disiplin kerja" adalah reliabel atau konsisten.

**Uji Reliabilitas Data Kinerja Kerja (Y)**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	50	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	50	100.0

deletion based on all variables in the procedure.

Tabel output dari SPSS diatas, menginformasikan bahwa jumlah responden (N) yang di analisis, yakni 50 responden. Dikarenakan tidak ada data yang kosong (dalam pengertian jawaban responden terisi semua), maka jumlah valid adalah 100%.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.833	15

Berdasarkan tabel output diatas diketahui ada *N of Items* (banyaknya item atau butir pertanyaan kuisioner) berjumlah 15 item dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,833. Dikarenakan nilai Cronbach's Alpha

0,833 > 0,60, maka variabel “Kinerja Kerja” adalah reliabel atau konsisten.

**Regresi Linier Sederhana**

Analisis Regresi Sederhana berkenaan dengan setudi ketergantungan variable terkait ( dependent variabel ) pada suatu variabel bebas ( independent variabel ). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT WILSON INDO TOBACCO SURABAYA dapat diketahui memulai rekapitulasi hasil analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan diolah data pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 18.

**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.002	7.917		1.516	.136
Disiplin Kerja	.733	.123	.652	5.965	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan tabel diatas =  $5,965 > 2,01174$  dengan signifikasi 0,000 yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak, sehingga disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja kerja (Y).

Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel disiplin kerja ( X ) dengan variabel kinerja karyawan ( Y ). Semakin tinggi nilai disiplin kerja samapi batas maksimum maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT WILSON INDO TOBACCO SURABAYA.

### Uji Parsial ( T )

Uji Parsial ( T ) digunakan untuk mengetahui apakah masing masing variabel dependennya. Uji Parsial ( T ) dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $T_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $T_{tabel}$  dengan peluang kesalahan 5% (  $\alpha=0,05$  ) jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  , maka variabel terikat.

Begitulah jika tingkat signifikannya jika  $< ( 0,05 )$  maka hipotesis diterima berdasarkan nilai T, maka dapat diketahui variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh dominan atau signifikan terhadap variabel terkait.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.002	7.917		1.516	.136
X	.733	.123	.652	5.965	.000

a. Dependent Variable: Y

Diketahui  $T_{hitung} > T_{tabel} = 5,965 > 2,01174$  dengan signifikasi 0,000 yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak, sehingga disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja kerja (Y)

### Uji Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi (  $R^2$  ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (  $R^2$  ) yang kecil berarti kemampuan variable dependen amat terbatas.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 <sup>a</sup>	.426	.414	3.77220

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan uji  $R^2$ , maka disiplin kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja (Y) sebesar 42,6 %

#### 4.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT WILSON INDO TOBACCO SURABAYA. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkan kembali dengan melihat angka-angka uji statistik pada halaman-halaman sebelumnya, dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki hubungan sebab akibat yang diadakan oleh perusahaan PT WILSON INDO TOBACCO SURABAYA, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang akan menuai hasil yang positif.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT WILSON INDO TOBACCO SURABAYA secara persial (t) dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai kinerja karyawan maka diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT WILSON INDO TOBACCO SURABAYA.
2. Pada koefisien regresi variabel disiplin kerja ( X ) sebesar 733 artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 733 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja ( X ) dengan variabel kinerja karyawan ( Y )

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT WILSON INDO TOBACCO SURABAYA memiliki

hubungan yaitu dengan nilai korelasi sebesar 0,652

Sementara itu, prediksi perubahan skor kinerja karyawan pada perusahaan PT WILSON INDO TOBACCO SURABAYA bila sekor disiplin kerja mengalami perubahan dapat diketahui persamaan regresi  $Y = 12,002 + 733X$ , koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel disiplin kerja ( X ) dengan variabel kinerja karyawan ( Y ), dalam arti setiap terjadi peningkatan kualitas disiplin kerja maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010., Teknik pengumpulan data. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bangun.W.,2012.,Indikator Kinerja Pegawai. Jakarta : Erlangga, Jakarta.
- Fitriana.2019., Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Wajo.Jurusan Administrasi Negara.Universitas Puang Rimaggalatung.Sengkang.
- Hasibuan.S.P.2017.Indikator-indikator Disiplin Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibun, 2013.Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan.2015., Pengertian Disiplin Kerja. Jakarta. PT. Refika Aditama.Bandung.
- Kasmir.2016.Faktor yang Mempengaruhi dan Dipengaruhi Kinerja Pegawai. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara.2013. Jenis-jenis dan pendekatan Disiplin Kerja. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nuraini.2013., Pengertian Disiplin Kerja. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Nuryaman dan Christina., 2015.Teknik Analisis Data Regresi Linear Sederhana. Bandung: ALFABETA..
- Pangarso,A., dan Susanti, P.I., 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Universitas Telkom.Jawa Barat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.Tentang Peraturan disiplin pegawai Negeri sipil.

Septiasari, D.D. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Mulawarman. Kalimantan Timur.

Sinambela, 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Sinambela .2016., Pengertian Disiplin Kerja. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sinambela.2016., Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Surahmad.W. 2013., Pengertian observasi Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Sutrisno, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sutrisno., 2016. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja. Jakarta: PT Prenada Media Group.

Susanto, Y. 2017. Kinerja Pegawai Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Susilaningsih, 2008 Pengertian Disiplin Bandung. PT Remaja Rosdakarya

Tika 2010. Kinerja Pegawai Jakarta : Bumi Aksara

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014. Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1960. Tentang Pokok Agraria.

Untari.D., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kie Indonesia Fakultas Ekonomi Politeknik Kridatama Bandung.

Yulius, W.S. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

( Bidang Sekretariat dan Bidang Industri ). Fakultas Ekonomi Universitas

Mulawarman. Kalimantan Timur





