

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT NIPRO INDONESIA JAYA

Cici Sri Mulyani<sup>1</sup>, Budi Rismayadi<sup>2</sup>, Neni Sumarni<sup>3</sup>  
mn18.cicimulyani@mhs.ubpkarawang.ac.id, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id,  
neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id<sup>1,2,3</sup>  
Program Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang  
Korespondensi: neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT Nipro Indonesia Jaya. Jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Sampel yang digunakan sebanyak 325 orang karyawan dengan penentuan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis rentang skala dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya namun memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah.

**Kata kunci:** disiplin kerja, prestasi kerja

### ABSTRACT

*This research was conducted on employees at PT Nipro Indonesia Jaya. The type of research is quantitative with descriptive and verification methods. The sample used was 325 employees with the determination of the sample using the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The data analysis technique used is the technique of scale range analysis and simple linear regression analysis. The results showed that discipline had a significant effect on the work performance of employees of PT. Nipro Indonesia Jaya, however, has a low level of closeness.*

**Keywords:** work discipline, work performance

### PENDAHULUAN

Tujuan utama dari sebuah perusahaan adalah menciptakan keuntungan atau laba untuk kelangsungan perusahaan tersebut. Keuntungan dari sebuah perusahaan didukung dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik yaitu untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan dalam mencapai tujuan karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal (Sunyoto, 2015: 1). Suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif apabila sumber daya manusianya berprestasi. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan prestasi kerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi untuk modal bersaing dengan perusahaan lain, karyawan sangat menentukan ketercapaian dari tujuan perusahaan dan menjadi titik tolak kelancaran roda organisasi. Karyawan memiliki peranan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendalian yang selalu

berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari sisi kualitas dan kuantitas karyawan serta berasal dari suatu tindakan yang dilakukan berdasarkan tugas-tugas yang diberikan (Chaerudin *et al.*, 2020: 28). Prestasi kerja karyawan yang tidak tercapai merupakan permasalahan bagi perusahaan karena tercapainya prestasi kerja karyawan adalah yang diharapkan oleh perusahaan, apabila kondisi ini terjadi masa perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak akan tercapai secara maksimal. Tidak tercapainya prestasi kerja karyawan dapat dialami oleh setiap perusahaan, salah satunya di alami oleh PT Nipro Indonesia Jaya. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai prestasi kerja karyawan PT. NIJ dalam mematuhi, melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dari tahun 2019, 2020 dan 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya

Tahun	Nilai Rata-rata	Skor	Bobot
2019	97	2	Rendah
2020	141	3	Sedang
2021	137	3	Sedang

Sumber: PT. NIJ, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa prestasi kerja karyawan PT. NIJ pada tahun 2019 – 2021 berada pada bobot sedang. Hasil tersebut diperoleh dengan cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja yaitu dengan membandingkan hasil prestasi kerja dalam 1 tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan di PT. NIJ. PT Nipro Indonesia Jaya adalah perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) Jepang yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran alat-alat kesehatan. PT. Nipro Indonesia Jaya didirikan pada tahun 2011 dan resmi beroperasi pada 2012. Perusahaan ini memiliki fasilitas produksi yang berlokasi di Karawang. Fokus usaha PT. Nipro Indonesia Jaya adalah pada produksi dan distribusi alat-alat kesehatan seperti jarum suntik, kemasan infus, dan masih banyak lainnya. Berdasarkan hasil capaian produksi diketahui bahwa terjadinya selisih antara target perusahaan yang sudah ditentukan dengan capaian atau realisasi produksi. Berikut tabel target dan realisasi produksi PT. NIJ tahun 2019-2021:

Tabel 2 Target dan Realsiasi Produksi PT. Nipron Indonesia Jaya

No	Tahun	Target Produksi (unit)	Realisasi Produksi (Unit)	Persentase Pencapaian (%)	Selisih Pencapaian (%)	Selisih Pencapaian (Unit)
1	2019	8.000	5.500	69%	31%	-2.500
2	2020	10.000	8.000	80%	20%	-2.000
3	2021	12.000	11.000	92%	8%	-1.000
Jumlah		30.000	24.500	240%	60%	-5.500
Rata-rata		10.000	8.167	80%	20%	-1833

Sumber: PT. NIJ, 2022

Berdasarkan tabel diatas, bahwa pencapaian produksi PT. NIJ tahun 2019-2021 terdapat hasil rata-rata selisih antara realisasi produksi dengan target yaitu sebesar 1.833 unit/tahun atau sebesar 20% dan hanya baru bisa mencapai produksi pertahun sebesar 80% dari target yang ditentukan. Terjadinya selisih antara target dan realisasi tersebut disebabkan beberapa kemungkinan terjadinya kesalahan seperti rendahnya disiplin kerja karyawan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, maka

sangatlah mungkin penurunan prestasi kerja karyawan akan terjadi pada tahun berikutnya. Sebab, salah satu aspek yang dapat dijadikan sebagai pengukuran prestasi kerja menurut (Sutrisno, 2016: 152) adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh peraturan yang ada di perusahaan tempat ia bekerja (Hasibuan, 2017: 94). Disiplin merupakan sikap menghargai, menghormati, taat dan menaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu berjalan dan tidak banting setir menerima sanksi jika melanggar tugas dan kewenangan yang diberikan. Dengan demikian, jika aturan atau regulasi yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau dilanggar, maka disiplin karyawan akan menjadi kurang baik. Sebaliknya, ketika karyawan berpegang pada ketetapan perusahaan, menggambarkan kondisi disiplin yang baik. Rendahnya disiplin kerja karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya dapat dilihat pada hasil pra penelitian 30 responden terhadap faktor faktor penyebab rendahnya prestasi kerja karyawan.

Tabel 3 Hasil Pra Penelitian 30 Responden Terhadap Faktor faktor Penyebab Rendahnya Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Nipro Indonesia Jaya

No	Faktor Penyebab	Jumlah	Persentase
1	Keterampilan	4	13.3%
2	Semangat Kerja	11	36.7%
3	Disiplin Kerja	9	30.0%
4	Kemampuan	3	10.0%
5	Perilaku	3	10.0%
Jumlah		30	100%

Sumber : Hasil Olah data Pra Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, rendahnya prestasi kerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya disebabkan oleh beberapa faktor. Dimana disiplin kerja berada pada urutan ke dua penyebab menurunnya prestasi kerja karyawan tersebut. Menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti perhatian kepada karyawan masih dirasa belum maksimal serta kurang disiplinnya pengawasan dari pimpinan. Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap dan kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Berikut ini adalah tabel

tingkat kehadiran karyawan periode Juni – Desember 2021.

Tabel 4 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. NIJ Periode Juni – Desember Tahun 2021

No.	Keterangan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	Alfa	59	29.4%
2.	Terlambat	115	57.2%
3.	Meninggalkan tugas	14	7.0%
4.	Ijin	13	6.5%
Total Jumlah Karyawan		1.741	

Sumber : Sub Bagian HRD, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan masih ada diantara karyawan yang belum menunjukkan kesadaran akan disiplin kerja. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sebab, karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kualitas kerja tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap dan moral yang baik. Maka dari disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri serta dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan saat bekerja. disiplin kerja juga dapat membantu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan menjadi persyaratan bagi karyawan dalam hal pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja. Mempunyai karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini diperkuat dengan hasil kajian yang dilakukan oleh (Irawan *et al.*, 2019; Gunadi & Kusumayadi, 2020; Bakti & Hairudin, 2020) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan, karena hakikatnya disiplin merupakan proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif yang bermuara pada penciptaan laba dan nilai tambah ekonomi

perusahaan (Prawironegoro & Utari, 2016: 116-117). Namun berbeda dengan hasil kajian yang dilakukan oleh (Fadilah, 2016; Harudi *et al.*, 2016; Aminullah & Mulyadin, 2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja serta memiliki tingkat hubungan yang lemah. Uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian di PT. Nipro Indonesia Jaya guna mengetahui, menganalisis dan menjelaskan apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja dengan judul ‘**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Nipro Indonesia Jaya**’  
**METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Nipro Indonesia Jaya yang berlokasi di I. Surya Utama Kav. I-22B, 23 & 24 Desa Kutamekar, Kutanegara, Kec. Ciampel, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya sebanyak 1.741 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* sehingga jumlah sampel yaitu sebanyak 325 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas jawaban sangat baik diberi skor 5, jawaban baik diberi skor 4, jawaban cukup baik diberi skor 3, jawaban tidak baik diberi skor 2 dan jawaban sangat tidak baik diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial ( $H_1$  dan  $H_2$ ) maupun hipotesis simultan ( $H_3$ ) digunakan analisis regresi linear sederhana.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 325 karyawan

PT. Nipro Indonesia Jaya. Gambaran karyawan menunjukan mayoritas berjenis kelamin sebanyak 213 orang atau sebesar 66% dengan usia antara 26-30 tahun sebanyak 127 atau sebesar 39% dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 201 orang atau sebesar 62% dan dari devisi pekerjaan sebagai operator sebanyak 183 orang atau sebesar 56%.

Adapun hasil uji asumsi klasik menunjukan bahwa data berdistribusi normal, karena nilai signifikansi *Asimp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena *Asimp.Sig.(2-tailed) < 0.05* (Sugiyono, 2018). Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diperoleh bahwa nilai *Tolerance* dari variabel independen sebesar 0,678 > 0,10 serta hasil perhitungan nilai *VIF* dari variabel independen sebesar 1,475 < 10,00. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas diantara variabel dan berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, dimana jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak maka dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Adapun hasil analisis deskriptif setiap variabel penelitian yang digunakan dapat diketahui dari tabel berikut ini.

Tabel 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Frekuensi Masing-masing Jawaban										Total F	Persentase (%)	Rata-rata	Ket.
		ST		T		CT		R		SR					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	Masuk kerja berdasarkan jam masuk kerja yang telah ditetapkan	10	3	34	10	65	20	118	36	98	30	325	100	1.235	Rendah
2	Istirahat berdasarkan kepada jam istirahat kerja yang sudah ditetapkan	0	0	13	4	55	17	161	50	96	30	325	100	1.315	Rendah
3	Pulang kerja berdasarkan kepada jam pulang kerja yang sudah ditetapkan	0	0	11	3	60	18	148	46	106	33	325	100	1.324	Rendah
4	Cara berpakaian dalam bekerja harus senantiasa rapih dan sopan	3	1	23	7	73	22	134	41	92	28	325	100	1.264	Rendah
5	Tingkah laku dalam bekerja mencerminkan kepribadian diri dalam bekerja	11	3	30	9	79	24	95	29	110	34	325	100	1.238	Rendah

No	Pertanyaan	Frekuensi Masing-masing Jawaban										Total F	Persentase (%)	Rata-rata	Ket.
		ST		T		CT		R		SR					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
6	Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang sudah diberikan	4	1	17	5	62	19	149	46	93	29	325	100	1.285	Rendah
7	Cara berhubungan baik dengan bagian lain dalam bekerja senantiasa dilakukan	6	2	21	6	48	15	161	50	89	27	325	100	1.281	Rendah
8	Melakukan pekerjaan berdasarkan pada peraturan yang berlaku atau sesuai SOP	10	3	14	4	75	23	155	48	71	22	325	100	1.238	Rendah
9	Selalu absen dalam setiap masuk kerja	3	1	21	6	42	13	147	45	112	34	325	100	1.319	Rendah
10	Kehadiran merupakan hal yang utama selalu diperhatikan oleh atasan	0	0	25	7	25	7	175	51	115	34	340	100	1.400	angat Rendah
11	Penuh perhitungan dalam pekerjaan merupakan hal terpenting dilakukan agar meminimalisir kesalahan dalam bekerja	7	2	6	2	44	14	130	40	138	42	325	100	1.361	Rendah
12	Tingkat kewaspadaan tinggi dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan dengan baik	0	0	6	2	48	15	121	37	150	46	325	100	1.390	angat Rendah
											Jumlah	15.650			
											Rata-rata	1.304		Rendah	

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa variabel disiplin kerja berada pada kategori rendah karena memiliki nilai rata-rata sebesar 1.304 dari jumlah skor sebesar 15.650. Indikator masuk kerja berdasarkan jam masuk kerja yang telah ditetapkan merupakan indikator dengan nilai terendah yaitu sebesar 1.235 dan indikator kehadiran merupakan hal yang utama selalu diperhatikan oleh atasan merupakan indikator dengan nilai skor tertinggi sebesar 1.400.

Tabel 6 Hasil Regresi Linier Sederhana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	Std. Error				
1 (Constant)	32.921	2.955		11.140	.000
Disiplin Kerja	.241	.061	.214	3.942	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berikut:  $Y = 32.921 + 0.241X_1 + e$ . Penjelasan dari persamaan diatas yaitu:

1. Konstanta sebesar 32,921 menyatakan bahwa jika disiplin kerja = 0 (Sama dengan Nol) dan tidak ada perubahan, maka prestasi kerja karyawan adalah sebesar 32,921.
2. Disiplin kerja (Variabel X) memiliki nilai positif sebesar 0,241. Hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja (variabel X) sebesar 1 satuan akan menaikkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,241.

Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan didapat *output* sebagai berikut:

Tabel 7 Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.327 <sup>a</sup>	.107	.103	6.52627

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas dapat diketahui besarnya hubungan partial dan simultan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi berdasarkan tabel:

1. Hubungan parsial antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,327 yang berarti korelasi rendah.
2. Hubungan simultan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,107 yang berarti sebesar 10,70% disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 89,30% dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun hasil perhitungan parameter model regresi sederhana dalam penelitian ini diperoleh pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661.888	1	661.888	15.540	.000 <sup>a</sup>
	Residual	13757.2	323	42.592		
	Total	14419.1	324			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

b. Dependent Variable: Pretasi Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,540. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tabel distribusi F. Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df_2 = n-k-1 = 321$ , diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,63. Dengan demikian  $F_{hitung} 15,540 > F_{tabel} 2,63$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nipro Indonesia Jaya.

### Pembahasan

1. Disiplin kerja karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya berada pada kategori rendah, hal ini dikarenakan lemahnya sistem pengawasan terhadap kehadiran para karyawan yang dilakukan oleh atasan. Ini dibuktikan bahwa karyawan masuk kerja kurang berdasarkan jam masuk kerja yang telah ditetapkan artinya masih terdapat karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan ini merupakan indikator dengan nilai terendah yaitu sebesar 1.235.
2. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 10,70% dan memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah dengan prestasi kerja karyawan. Artinya bahwa prestasi kerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor tidak hanya pada disiplin kerja dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Nipro Indonesia Jaya, karena karyawan akan mencapai prestasi ketika mendapatkan *reward* atau promosi dan lain sebagainya. Hasil ini sejalan dengan hasil kajian yang telah dilakukan oleh (Irawan *et al.*, 2019; Gunadi & Kusumayadi, 2020; Bakti & Hairudin, 2020) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil kajian yang dilakukan oleh (Fadilah, 2016; Harudi *et al.*, 2016; Aminullah & Mulyadin, 2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja serta memiliki tingkat hubungan yang lemah.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Adapun temuan dari hasil analisis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya. Artinya tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dijelaskan oleh disiplin kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa jika kedisiplinan diterapkan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan disiplin kerja terlaksana dengan baik dan akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Implikasi manajerial pada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau prestasi seorang karyawan bergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan dalam melakukannya yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja dengan cara mematuhi segala peraturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan dan dapat menjalankan peraturan tersebut secara baik dalam pelaksanaan kewajiban sesuai dengan tugas yang diemban.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku Teks

- Chaerudin, A. & Rani, I. H. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

### 2. Jurnal, Majalah Atau Koran Dari Format Print

- Aminullah & Mulyadin. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor BPMDes Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol 4. No 2. P-ISSN 2620-9551.
- Fadilah, Nadia Nur. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bagian Hrd (Human Resources Development) Pada Pt. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Gunadi, Indra & Kusumayadi, Firmansyah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*. Vol. 2, No. 3.
- Harudi, N., Ilyas, B. G., Tamsah, G. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management* 1(September): 104–18.
- Irawan, Andi Indra, Sabtohadhi, Joko & Madjid, Mariani. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kutai Kartanegara. *JEMI*. Vol.19, No.1.
- Prawironegoro, Darsono & Dewi Utari. (2016). *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia) Kajian tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi dan Politik*. Mitra Wacana Media : Jakarta.