

# DISIPLIN KERJA SERTA HUBUNGANNYA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

M. Kurniawan \*)

## ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara disiplin kerja dengan Prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang. Penelitian telah dilakukan di Universitas PGRI Palembang.

Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 373 orang yang terbagi dari masing-masing unit yang ada pada lingkungan Universitas PGRI Palembang, sedangkan sample yang ditetapkan yaitu menggunakan metode random sampling yaitu 60 sampel dari 373 sampel.

Hasil yang diperoleh bahwa persamaan regresi linear menunjukkan signifikan dan linear, sedangkan tingkat kepercayaan yang diperoleh adalah 95% artinya ada hubungan yang nyata antara disiplin kerja dengan prestasi kerja.

**Kata Kunci :** *Disiplin kerja, Prestasi kerja.*

### 1. Pendahuluan

Universitas PGRI Palembang sebagai penyelenggara pendidikan tinggi berupaya mewujudkan dan mengembangkan sistem dan tata nilai serta iklim pendidikan yang demokratis dan bermutu guna memperkokoh iman dan taqwa serta akhlak mulia, jujur, kreatif, inovatif, tanggung jawab, ketrampilan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka mengembangkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bersaing dalam persaingan global.

Keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di Universitas PGRI Palembang harus didukung oleh civitas akademika, mulai dari pimpinan, tenaga pengajar, tenaga penunjang akademik, karyawan dan mahasiswa. Karyawan yang merupakan salah satu bagian dari sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi mempunyai peran yang cukup strategis dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di Universitas PGRI Palembang.

Tumbuh kembangnya Prestasi Kerja karyawan Universitas PGRI Palembang berkaitan erat dengan sikap mental, motivasi, tekad, loyalitas, disiplin, tanggung jawab, ketrampilan dan kesejahteraan karyawan. Kesemua aspek tersebut sangat tergantung kepada sistem dan organisasi atau tata pamong telah berjalan sesuai dengan realnya maka akan dapat membangkitkan semua aspek yang ada pada setiap karyawan Universitas PGRI Palembang. Adanya reward di Universitas PGRI Palembang akan memacu karyawan untuk selalu mengembangkan sikap disiplin, loyalitas, tekad dan semangat dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya akan berimbas pada prestasi kerja setiap karyawan Universitas PGRI Palembang.

Menurunnya kinerja pelayanan terhadap mahasiswa, dosen, tenaga penunjang akademik dan masyarakat umum disebabkan oleh beberapa factor. Diantaranya factor kesejahteraan, penghargaan, sanksi, pengalaman motivasi dan disiplin. Disiplin

merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja atau prestasi karyawan dilingkungan Universitas PGRI Palembang.

#### 1.1. Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menciptakan pelaksanaan kerja agar tetap berjalan sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari aturan yang telah digariskan. Kedisiplinan merupakan hal yang ingin dicapai melalui fungsi pengawasan.

Menurut Hasibuan SP. Malayu (2000 : 190) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2000 : 193) menyatakan pengertian kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan atau pemerintahan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Fathoni (2006 : 126) kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Sinangun (1995 : 145) mendefinisikan disiplin sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obdience) terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Dari pendapat Sinangun diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan.

---

\*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

3. Adanya ketaatan pada peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku.

**a. Tujuan pembinaan disiplin kerja**

Agar para tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijaksanaan, ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan pemerintah yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

1. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkemungkinan dengan perusahaan.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa pemerintah dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada pemerintahan.
4. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan pemerintah, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

**b. Pembinaan disiplin kerja perlu keteladanan pemimpin**

Telah dikemukakan bahwa pembinaan disiplin kerja para karyawan dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan.

Bagi karyawan pemimpin, didepan selalu memberikan keteladanan, ditengah selalu membangkitkan semangat dan kegairahan kerja dan dibelakang selalu bertindak sebagai motivator.

Keteladanan seorang pemimpin berpengaruh langsung dalam membangkitkan disiplin para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan suatu saat akan dipertanggung jawabkan kepada pemimpin. Dengan keteladanan pemimpin diharapkan disiplin karyawan dapat dibina, bukan hanya takut akan sanksi yang dijatuhkan, akan tetapi disiplin kerja yang timbul dari kesadaran masing-masing karyawan.

Sebagaimana sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan yang negative yang menjatuhkan karyawan yang berbuta kesalahan. Maksudnya pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Berbagai sasaran dan tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggaran yang dilakukan.
2. Untuk menghalangi para pelanggar yang lain melakukan kegiatan yang serupa.
3. Untuk menjaga berbagai standard kelompok tetap konsisten dan efektif.

Bentuk tindakan disiplin terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistic.

**c. Jenis-jenis disiplin kerja**

Jenis-jenis disiplin kerja dibagi menjadi 3 (tiga) menurut Erwanto (1980 : 2) sebagai berikut :

**1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri antara para karyawan.

**2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari terhadap aturan-aturan yang ada. Sasaran tindak pendisiplinan hendaknya bersifat positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan karyawan yang berbuat kesalahan.

**3. Disiplin Progresif**

Disiplin progresif adalah perusahaan bila menapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan berulang. Tujuannya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan hukuman yang lebih memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan demi memperbaiki kesalahan.

Sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

1. Teguran secara lisan oleh personalia
2. Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
3. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
4. Diturunkan pangkatnya / jabatannya
5. Dipecat.

**d. Pelanggaran disiplin kerja**

Menurut Erwanto (1980 : 3) pelanggaran disiplin kerja adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan yang melanggar ketentuan peraturan disiplin.

**1. Ucapan**

Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar orang lain misalnya dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telpon, TV, rekaman atau alat komunikasi.

**2. Tulisan**

Tulisan adalah pernyataan fikiran dan perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan, gambar karikatur atau coretan-coretan.

**e. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja**

Pada dasarnya banyak factor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan (2000 : 194), diantaranya adalah :

1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplina baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang baik.

#### 2. Balas jasa

Balas jasa juga ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan sehingga akan menimbulkan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kedisiplinan mereka akan baik pula. Untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik pemerintah harus memberikan balas jasa yang relative memadai bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kedisiplinan karyawan tidak akan baik apabila balas jasa yang diberikan pada karyawannya kurang memuaskan kebutuhan beserta keluarganya.

#### 3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan ini hendaknya diwujudkan oleh pimpinan dalam mengatur bawahannya, jangan membedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Dengan adanya keadilan ini akan menciptakan perasaan yang tenang dan senang para karyawan sehingga akan menimbulkan kedisiplinan diri dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 4. Waskat (Pengawasan melekat)

Waskat merupakan tindakan yang nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku/moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat yang efektif akan mendorong kedisiplinan dan moral kerja karyawannya, karena karyawan merasa mendapat perhatian, pengawasan, bimbingan dan pengarahan dari atasannya. Dengan waskat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap bawahannya sehingga kondisi setiap bawahan dapat dinilai secara objektif.

#### 5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman harus ada disetiap organisasi karena dengan adanya sanksi hukuman

maka para karyawan akan hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya yang telah dibebankan kepadanya sehingga para karyawan akan disiplin dalam mematuhi aturan-aturan dan rencana-rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

#### 6. Ketegasan

Ketegasan ini harus benar-benar diterapkan dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Ketegasan ini biasanya berhubungan dengan sanksi hukuman atau peraturan tentang disiplin yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan adanya ketegasan dari sanksi hukuman tersebut maka para karyawan akan merasa enggan untuk melakukan penyimpangan dan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaannya, Karena para karyawan menyadari kalau pekerjaannya menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan.

#### 7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Pimpinan harus berusaha menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat diantara semua karyawan. Jika hubungan kemanusiaan yang serasi maka akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

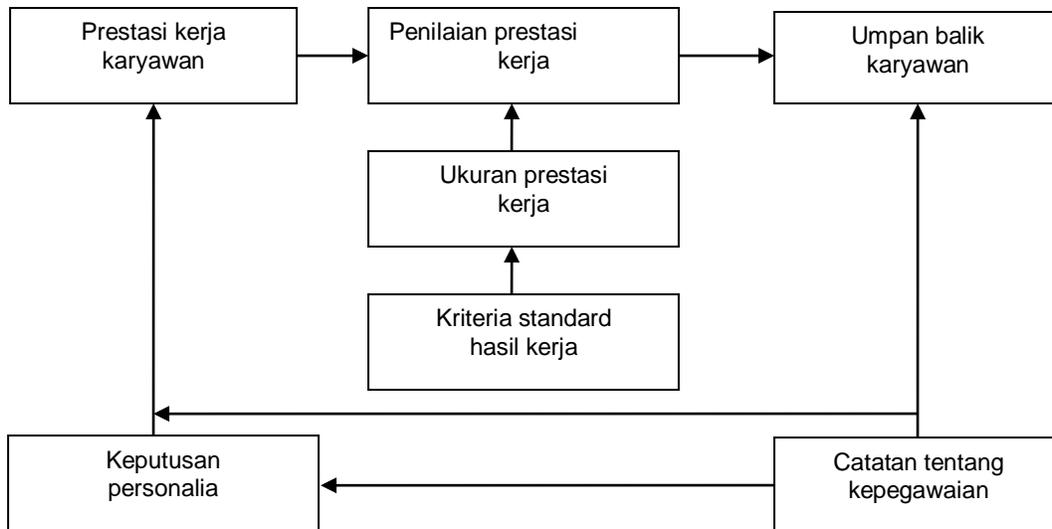
### 1.2. Prestasi Kerja

Menurut D.A. Soetisna (2000 : 8) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

Menurut Sikula, andreo F (2000 : 87) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran perusahaan yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil yang sesuai dengan standard atau criteria yang ditentukan organisasi/perusahaan.

Dibawah ini dapat digambarkan bagan penilaian kinerja seorang karyawan yang dikemukakan oleh Tri Cahyono (1996 : 234). Struktur elemen kunci dalam penilaian kinerja adalah :



Sumber : Tri Cahyono, 1996 : 234

Gambar 1. Elemen penilaian prestasi kerja

Jadi sistem penilaian yang efektif harus mengidentifikasi kinerja yang sesuai dengan standart, mengukur kriteria-kriteria yang harus di ukur dan selanjutnya memberikan umpan balik tentang informasi kepada karyawan serta bagian personalia.

Menurut Niti Semito (2000 : 167) usaha-usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sebagai berikut :

- a. Gaji yang diberikan cukup bagi karyawan
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali-kali menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- f. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- g. Usahakan karyawan mempunyai loyalias
- h. Sekali-kali karyawan diajak berunding
- i. Pemberian insentif yang terarah
- j. Fasilitas yang menyenangkan.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Waktu dan tempat penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2006. Sedangkan tempat penelitian ini dilakukan di Universitas PGRI Palembang yang beralamat jalan Jenderal Ahmad Yani Lorong Gotong Royong 9/10 Ulu Kecamatan Seberang Ulu I Palembang.

### 2.2. Populasi dan sample penelitian

#### 2.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005 : 55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik keimpulannya. Adapun populasi

dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan tetap Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 373 orang yang terbagi dari masing-masing unit yang ada pada lingkungan Universitas PGRI Palembang.

#### 2.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005 : 56) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun mengingat keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan lain-lain. Maka populasi tidak diteliti seluruhnya dalam hal ini penelitian mengambil sebagian dari populasi dengan syarat sifat dan karakteristik mewakili populasi, sehingga data dan informasi yang didapat dari sebagian populasi dapat dipakai untuk menaksir populasinya. Untuk menetapkan sumber data dari populasi agar dapat mewakili sifat dan karakter populasi dinamakan penarikan sample penelitian. Dalam penelitian ini sample yang ditetapkan dengan menggunakan metode random sampling sehingga terpilihnya 60 sampel dari 373 sampel yang ada dari seluruh populasi.

#### 2.3. Desain penelitian

Tujuan pokok pembahasan hasil penelitian ini untuk menjelaskan derajat signifikan pengaruh berdasarkan besarnya nilai berbagai koefisien hasil analisis persamaan multi regresi linier dan lima variable bebas terhadap prestasi kerja yang dinyatakan variable terikat. Sesuai dengan penelitian yang menjelaskan derajat keeratan hubungan dan adanya pengaruh yang positif secara empiris berdasarkan analisis data, maka penelitian yang dilakukan termasuk jenis penjelasan. Pada penelitian ini terdapat dua variable, yaitu variable disiplin dan variable prestasi kerja. Dari variable ini dapat

dikelompokkan menjadi dua variable utama, yaitu variable bebas/variable predektor (independent variable) dan variable terikat/variable respon (dependent variable). Kalau dilihat dari variable tersebut maka variable bebas adalah variable penyebab, yang diduga memberikan pengaruh atau memberikan efek kepada peristiwa lain. Kemudian variable terikat merupakan variable yang disebabkan atau merupakan efek dari variable bebas.

Aspek-aspek variable bebas (Independent Variabel) yaitu : Disiplin Kerja

Aspek variable terikat (Dependent Variabel) yaitu

Untuk mengukur variable penelitian disusun dengan alat ukur berbentuk daftar pertanyaan dengan tingkat pengukuran variable yang bersifat ordinal dan katagori. Jawaban terdiri dari lima jenjang dengan skala perbedaan semantic yaitu:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Netral
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Alat ukur yang digunakan disajikan dalam bentuk kuisioner secara terstruktur. Dalam arti setiap pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui data atau responden. Umumnya penelitian survey dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sample atas populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Proses pengumpulan data lebih diprioritaskan kepada penggunaan instrument daftar pertanyaan yang disebut diatas.

## 2.4. Variabel dan definisi operasional

### 2.4.1. Variabel

Pengujian ini melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada pengaruh antara dua variable yaitu variable bebas terhadap variable terikat.

Variabel Bebas :

X Disiplin yang didasarkan atas kepatuhan serta loyalitas, semangat kerja dan inisiatif kerja, pengendalian diri dan tanggung jawab.

Variabel Terikat :

Y Variabel yang dipengaruhi adalah variable prestasi kerja karyawan dengan indicator keinginan untuk berprestasi, keinginan yang dicapai, upaya dalam bekerja dan peningkatan realitas kerja.

### 2.4.2. Definisi Operasional

Sering dijelaskan sebagai suatu spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur variable. Menurut Singarimbun dan Efendy ; 1989. variable operasional dijelaskan sebagai unsure penelitian yang memberikan Prestasi Kerja mana caranya mengukur suatu variable. Definisi operasional akan mampu menjelaskan suatu fenomena secara tepat.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk membahas hasil penelitian ini, digunakan dua pendekatan analisis yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Tujuan analisis statistik deskriptif adalah untuk mengetahui sejauh mana pendapat responden tentang pelaksanaan di disiplin dalam hubungannya dengan prestasi kerja. Sedangkan untuk analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

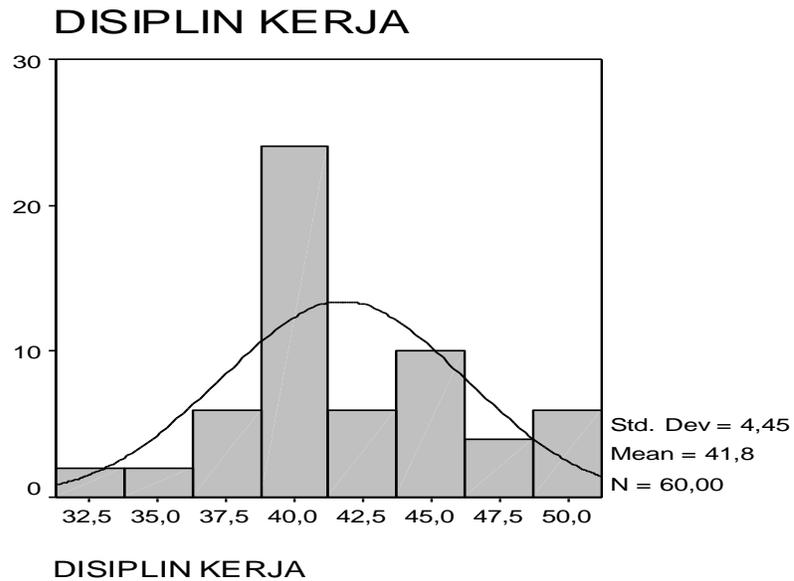
Untuk analisis statistik deskriptif, diuraikan paparan tentang distribusi frekwensi dari hasil data yang diperoleh dari para responden terhadap variable-variable penelitian yang terdiri dari Prestasi Kerja (sebagai variable terikat), Disiplin (sebagai variable bebas).

#### 1) Variabel Disiplin Kerja

Setelah dilakukan perhitungan statistik terhadap variable Disiplin Kerja di dapat skor minimum sebesar 32 dan skor maksimum 50, harga rata-rata 41,77, median 40,50, modus 40, simpangan baku 4,455 dan varians sebesar 19,843.

**Tabel 1.**  
**Distribusi Frekwensi Disiplin Kerja**

DISIPLIN KERJA		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		41,77
Std. Error of Mean		,575
Median		40,50
Mode		40
Std. Deviation		4,455
Variance		19,843
Skewness		,203
Std. Error of Skewness		,309
Kurtosis		-,166
Std. Error of Kurtosis		,608
Range		18
Minimum		32
Maximum		50



Gambar 3. Histogram Disiplin Kerja

**b. Analisis Statistik Inferensial**

**Tabel 2.**  
**Hubungan Disiplin Kerja (X) dengan Prestasi Kerja (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,480	3,933		3,427	,001
	DISIPLIN KERJA	,718	,094	,709	7,667	,000

Dari tabel 3.2. dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara individual (parsial) untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai  $t$  hitung = 7,667 dan  $p$  value (sig) = 0,00.
2. Karena  $p$  value < 5% atau  $t$  hitung (7,667) >  $t$  tabel (2,000) untuk dk 60 dengan taraf kesalahan 5%, berarti  $H_0$  ditolak.
3. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.5. disimpulkan bahwa persamaan regresi linear  $Y = 13,480 + 0,718X_2 + e$  adalah signifikan dan linear.

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja diperoleh  $t$  hitung 7,667 atau  $p$  value (sig) sebesar 0,00 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang nyata antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

##### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa persamaan regresi linear  $Y = 13,480 + 0,718X_2 + e$  adalah signifikan dan linear.

Dari hasil perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja diperoleh  $t$  hitung 7,667 atau  $p$  value (sig) sebesar 0,00 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang nyata antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja.

##### 4.2. Saran-saran

Dari hasil pembahasan, kesimpulan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan wawasan dan ketrampilan karyawan maka perlu diberikan pelatihan, pendidikan dan sejenisnya.
2. Berikan sikap disiplin yang positif kepada karyawan.
3. Bagi pihak Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi Universitas PGRI Palembang harus lebih

memperhatikan benar karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Bagi peneliti untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, hal ini disebabkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, selain disiplin.

#### DAFTAR PUSTAKA

- D.A. Soetisna (2000), *High Performance Planning and Assesment. Kantor Konsultan Jaminan Mutu. Total Bandung.*
- Erwanto, Owent (1980), *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Disiplin.*
- Fathoni, Abdurrahmat (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Niti Soemito (2000), *Manajemen Personalia.* Edisi Revisi. PT> Graha Indonesia, Jakarta.
- Sikula, Andrea F. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinangun, Mucdarsyah (1995), *Produktivitas, Apa dan Bagaimana.* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2005), *Statistik Untuk Penelitian.* Cetakan ke delapan, Alfabet Bandung.
- Singarimbun M dan S. Efendi (1984), *Metode Penelitian Survei.* LP3ES, Jakarta.
- Tri Cahyono, Bambang (1996), *Modul Manajemen Pemasaran.* Badan Penerbit IPWI, Jakarta.