

The Influence Of Work Discipline On The Performance Of Service Department Employees At PT PSMI Way Kanan Lampung

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Service Pada PT PSMI Way Kanan Lampung

Rini Apriyani^{1*}, Yoga Pratama²

STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur^{1,2}

apriyanirini978@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The influence of work discipline on employee performance at PT PSMI Way Kanan Lampung has a positive and significant effect. This is proven to be obtained starting from the validity test and reliability test that from each question item the work discipline variable on employee performance is valid and reliable. This can be seen in the simple linear regression equation, the constant value a is 24.053, while the b value of the work discipline variable is 0.281, so the regression equation $Y = a + bX = 24.053 + 0.281X$. A positive constant value of 24.053 shows the positive influence of the independent variable work discipline (X). If the independent variable work discipline increases or has an effect in one unit, the employee performance variable will increase or be fulfilled. The regression coefficient. The correlation value (R) is 0.382. This value shows that there is a low relationship between the independent variable, namely work discipline, and the dependent variable, namely employee performance at PT PSMI Way Kanan Lampung is low. The coefficient of determination (R Square) is 0.146 or 14.6%. This value shows that the coefficient of all independent variables, namely work discipline, on the dependent variable, namely employee performance, is 14.6%. Meanwhile, the remaining 85.4% is the coefficient of other factors not examined in this research. The calculated value for the work discipline variable (X) is 3.434 with t table ($\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$) and $df = (n-k-1)$ namely $(71-1-1=69)$, for the two-party test it is obtained t table = 1.994 with the decision making criteria turning out to be the value t count $>$ t table or $3.434 > 1.994$, then the decision H_0 is rejected H_a is accepted. This means that work discipline influences employee performance at PT PSMI Way Kanan Lampung.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PSMI Way Kanan Lampung berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan diperoleh mulai dari uji validitas dan uji reliabilitas bahwa dari masing-masing item pertanyaan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah valid dan *reliable*. Hal tersebut dilihat pada persamaan regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta a sebesar 24,053, sedangkan nilai b variabel disiplin kerja sebesar 0,281 sehingga persamaan regresi $Y = a + bX = 24,053 + 0,281X$. Nilai konstanta positif sebesar 24,053 menunjukkan pengaruh positif variabel independent disiplin kerja (X) bila variabel independent disiplin kerja naik atau berpengaruh dalam satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi. Koefisien regresi X disiplin kerja sebesar 0,283 menyatakan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,281 atau 28,1% artinya variabel (X) disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Nilai korelasi (R) adalah 0,382. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel *independent* yaitu disiplin kerja dengan variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan pada PT PSMI Way Kanan Lampung adalah rendah. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,146 atau 14,6 %. Nilai ini menunjukkan bahwa koefisien semua variabel *independent* yaitu disiplin kerja terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 14,6%. Sementara 85,4% sisanya merupakan koefisien dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar 3,434 dengan t table ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu $(71-1-1=69)$, untuk uji dua pihak

diperoleh $t_{tabel} = 1,994$ dengan kriteria pengambilan keputusan ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,434 > 1,994$, maka keputusan H_0 ditolak H_a diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PSMI Way Kanan Lampung.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dalam periode globalisasi yang sedang berlangsung, setiap bagian kehidupan diharapkan untuk bersaing dan menunjukkan kehebatannya, mengingat fakta bahwa yang terbaiklah yang akan dipilih. Agar dapat bersaing di dunia korporat, sebuah organisasi harus mempersiapkan diri untuk menghadapi kesulitan yang ada. Orang-orang memegang peranan penting dalam sebuah asosiasi atau organisasi, dan untuk melakukan perbaikan yang pasti, dibutuhkan orang-orang yang cakap. Selanjutnya, individu harus diawasi dengan tepat melalui Aset Manusia Eksekutif.

Dalam organisasi, manusia adalah elemen penting yang berfungsi sebagai sumber daya penggerak tujuan perusahaan, menentukan kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Sumber daya manusia, atau karyawan, terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi untuk memastikan perusahaan mencapai misinya. Kualitas sumber daya manusia yang baik diharapkan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan dan keinginan organisasi.

Hasil dari sebuah perusahaan dalam mencapai eksekusi elit bergantung pada tenaga kerja yang bersertifikat dan sukses. Potensi aset manusia memainkan peran penting sebagai penghibur utama dalam proses kemajuan modern saat ini. Eksekusi pekerja yang hebat menghasilkan barang terbaik dalam jumlah yang cukup. Untuk mencapai eksekusi yang ideal, diperlukan disiplin yang tinggi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.

Menurut Hasibuan (2013:193) disiplin adalah aset manusia yang utama, kemampuan pimpinan dan cara untuk mengetahui tujuan karena tanpa disiplin yang baik, tujuan dalam organisasi akan sulit dicapai. PT PSMI adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan tebu yang menghasilkan gula manis utama di Indonesia yang terletak di wilayah Pakuan Ratu, Kabupaten Way Kanan, Lampung. Kemajuan aktivitas organisasi PT PSMI tidak dapat dilepaskan dari eksistensi SDM-nya. Namun kenyataannya masih banyak karyawan yang kurang memiliki rasa disiplin dalam menjalankan tugas salah satunya adalah bagian penjaga keamanan (Satpam) dan mandor perkebunan yang sering datang terlambat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di departemen layanan PT PSMI Way Kanan Lampung?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PSMI Way Kanan Lampung.
2. Untuk menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PSMI Way Kanan Lampung.

Manfaat Penelitian

Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan

masukannya bagi pihak PT PSMI Way Kanan Lampung dalam pemecahan masalah dimasa yang akan datang.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen SumberDaya Manusia

Menurut Hasibuan (2000:123), sumber daya manusia adalah kombinasi kemampuan antara daya pikir (pengetahuan dan pengalaman) dan daya fisik (keterampilan). Daya pikir, bawaan sejak lahir, memungkinkan manusia mencari solusi dan menciptakan inovasi. Daya fisik mencakup keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan, digunakan dalam aktivitas individu atau organisasi.

Disiplin Kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Afandi (2018: 11), disiplin kerja adalah standar yang ditetapkan oleh administrasi sebuah asosiasi, disetujui oleh kelompok hakim atau pemilik modal terkemuka, didukung oleh organisasi pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Individu dari asosiasi mematuhi pedoman ini dengan sengaja, membuat perilaku yang mencerminkan sisi positif dari persetujuan, konsistensi, permintaan tanpa henti. Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesiapan individu untuk menyesuaikan diri dengan pedoman organisasi, budaya hirarkis, dan praktik normal yang relevan. aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja yang representatif adalah:

1. Ketersediaan aturan yang jelas sebagai pedoman.
2. Kesiapan pimpinan dalam mengambil langkah-langkah tindakan.
3. Pembentukan kebiasaan yang mendukung penerapan disiplin.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang jelas dan menantang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan dari pimpinan menjadi contoh yang penting bagi kedisiplinan karyawan.
- c. Balas Jasa
Kompensasi yang memadai memberikan kepuasan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Keadilan
Keadilan dalam kebijakan balas jasa atau hukuman mendorong kedisiplinan yang baik.
- e. Warkat (pengawas melekat)
Pengawasan yang efektif membantu menjaga kedisiplinan dan meningkatkan kinerja.
- f. Sanksi atau Hukuman
Sanksi yang logis dan jelas memengaruhi kedisiplinan karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2012:5), kinerja umumnya merujuk pada keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu tugas. Kinerja, yang dalam bahasa Inggris disebut performance, mencakup output dari fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam periode waktu tertentu. Hal ini mencakup hasil kerja karyawan dari berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:180) mengemukakan standar pengukuran kinerja atau prestasi kerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cermat sesuai dengan standar yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja
Kemampuan untuk menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan..
3. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
Kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan menyampaikan pendapat yang konstruktif dalam tim.
4. Keputusan yang diambil
Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.
5. Perencanaan kerja
Kemampuan untuk merencanakan dan mengambil inisiatif dalam melaksanakan tugas.
6. Daerah organisasi kerja
Kemampuan dalam aspek kepemimpinan, kreativitas, keterampilan teknis, tanggung jawab, dan sikap dalam lingkungan kerja.

Visi Misi Perusahaan**1. Visi perusahaan**

Visi PT Pemuka Sakti Manis Indah adalah menjadi perkebunan tebu dan pabrik gula yang efisien, memberikan manfaat jangka panjang bagi pemegang saham, karyawan, dan lingkungan sekitar untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

2. Misi perusahaan

Dalam menunjang keberhasilan perusahaan, PT Pemuka Sakti Manis Indah memiliki misi. Adapun misi dari PT Pemuka Sakti Manis Indah adalah;

- a. Menciptakan tempat yang nyaman sehingga karyawan terinspirasi untuk kerja dengan baik.
- b. Menghasilkan produk dengan merek dan kualitas yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.
- c. Membangun tim kerja yang berinovasi tinggi, efisien, dan cepat maju.

3. Metode Penelitian**Metode**

Seperti yang ditunjukkan oleh Nana (2010: 72), metode penelitian deskriptif adalah strategi yang paling penting yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan keanehan yang ada, baik keanehan yang biasa terjadi maupun keanehan yang dibuat oleh manusia. Strategi ini berkonsentrasi pada berbagai jenis gerakan, atribut, perubahan, hubungan, kesamaan, dan kontras dengan keanehan yang berbeda. Motivasi utama di balik strategi ini adalah untuk menciptakan penggambaran realitas, informasi, dan data yang efisien, dapat diverifikasi, dan tepat, serta hubungan antar keanehan secara mendalam.

Teknik Pengambilan Sampel**1. Populasi**

Sesuai dengan Sugiyono (1997:57), populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang karakteristiknya tidak ditetapkan secara baku oleh ilmuwan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 246 karyawan PT PSMI Way Kanan Lampung.

2. Sampel

Untuk informasi yang diambil untuk mengatasi populasi, ukuran contoh yang diambil tidak sepenuhnya menetap dan mencerminkan atribut populasi. Sesuai dengan Sugiyono (1997: 57), contoh yang diambil harus representatif terhadap jumlah dan sifat-sifat populasi. Dalam tinjauan ini, pengujian menggunakan metode pengujian kemungkinan, khususnya pengujian acak terpisah proporsional dengan menggunakan resep Slovin. Contoh yang tidak ditetapkan oleh persamaan Slovin sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{246}{1 + 246 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{246}{1 + (2,46)}$$

$$n = \frac{246}{3,46}$$

$n = 71,09$ dibulatkan menjadi 71 Responden

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Batas toleransi error, yaitu 10%

Maka jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah berjumlah 71 responden.

Kerangka Konseptual

Sesuai Sekaran (2018: 60), kerangka berfikir adalah model konseptual yang menjelaskan tentang bagaimana hipotesis dihubungkan dengan berbagai elemen yang telah dibedakan sebagai masalah besar. Struktur yang dihitung adalah model yang masuk akal yang menggambarkan hubungan antara hipotesis dan berbagai elemen atau faktor yang telah dibedakan sebagai masalah yang signifikan. Oleh karena itu, struktur yang dihitung dari eksplorasi ini dapat diketahui sebagai berikut:



Seperti yang ditunjukkan oleh Aljabar (2020: 45), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh atasan untuk mengubah pendekatan individu dalam bertindak dan menambah kepedulian dan antusiasme untuk menyesuaikan diri dengan aturan asosiasi dan praktik-praktik yang khas. Menurut Daulay (2019:210), pelaksanaan delegasi adalah hasil kerja yang diperoleh baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja. Penilaian pelaksanaan dapat dinilai dengan menetapkan aturan eksplisit yang ditetapkan oleh asosiasi.

3. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Dalam pengolahan dari uji validitas ini, dapat diselesaikan dengan bantuan instrumen estimasi seperti program SPSS 29.0 for windows dan hasilnya dapat dilihat pada

tabel di bawah ini

a. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Mengingat konsekuensi dari estimasi yang menggunakan SPSS for Windows 29.0, maka diperoleh hasil akhir dari uji keabsahan informasi terhadap variabel disiplin kerja (X), sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,709	0,230	Valid
2	0,724	0,230	Valid
3	0,831	0,230	Valid
4	0,676	0,230	Valid
5	0,689	0,230	Valid
6	0,657	0,230	Valid
7	0,717	0,230	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 29.0, 2024

Berdasarkan tabel 1 $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner pada variabel disiplin kerja (X) adalah valid.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Mengingat konsekuensi dari estimasi yang melibatkan program SPSS for Windows adaptasi 29.0, konsekuensi dari uji legitimasi informasi pada hal-hal dari variabel kinerja karyawan (X) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,522	0,230	Valid
2	0,478	0,230	Valid
3	0,486	0,230	Valid
4	0,339	0,230	Valid
5	0,447	0,230	Valid
6	0,437	0,230	Valid
7	0,486	0,230	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 29.0, 2024

Berdasarkan tabel 2 maka kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Dalam pengelolaan dari uji reliabilitas ini dilakukan dengan alat ukur berupa program SPSS 29.0 For Windows dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X)	0,840	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,730	0,60	Reliable

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 29.0, 2024

Melihat hasil akhir dari uji reliabilitas menunjukkan, bahwa ketergantungan instrumen estimasi memiliki kekuatan yang kuat karena nilai Cronbach's Alpha > 0.60, maka dapat diasumsikan bahwa semua pertanyaan dalam jajak pendapat eksplorasi ini dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk penelitian.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi ini dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS 29.0 for windows. Berikutnya adalah penggambaran konsekuensi dari dampak variabel X, khususnya disiplin kerja terhadap faktor (Y) pelaksanaan yang representatif dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4 di

bawah ini:

Tabel 4. Koefisien Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.053	2.727		8.821	<,001
	Disiplin Kerja	.281	.082	.382	3.434	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 29.0, 2024

Pada tabel 4 diperoleh nilai konstanta a sebesar 24,053, sedangkan nilai b variabel disiplin kerja sebesar 0,281 sehingga persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24,053 + 0,281X$$

Nilai konstanta positif sebesar 24,053 menunjukkan hasil konstruktif dari variabel independent disiplin kerja (X) dengan asumsi faktor bebas disiplin kerja meningkat atau berdampak sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat atau terpuaskan. Koefisien regresi disiplin kerja X sebesar 0,283 menyatakan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka presentasi representatif (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,281 atau 28,1%, yang berarti bahwa variabel (X) disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah model kondisi yang menggambarkan hubungan antara satu variabel bebas/indikator (X), lebih spesifiknya disiplin kerja dengan satu variabel tak bebas/reaksi (Y), khususnya pelaksanaan yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5. Hasil koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.134	1.646

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 29.0, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,382. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara faktor bebas, khususnya disiplin kerja dengan variabel terikat, khususnya pelaksanaan representatif. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara faktor bebas, khususnya disiplin kerja dengan variabel terikat, lebih spesifiknya pelaksanaan representasi di PT PSMI Way Kanan Lampung adalah rendah.

Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi (R Square) untuk menyatakan besarnya komitmen faktor bebas (X) khususnya disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y) khususnya pelaksanaan kerja di PT PSMI Way Kanan Lampung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.134	1.646

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 29.0, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,146 atau 14,6%. Nilai ini menunjukkan bahwa koefisien setiap variabel *independent*, khususnya disiplin kerja terhadap variabel terikat, lebih spesifiknya pelaksanaan yang representatif, adalah sebesar 14,6%. Sedangkan sisanya sebesar 85,4% merupakan koefisien dari variabel-variabel lain yang tidak dianalisis dalam kajian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial atau Uji t

Uji t digunakan untuk memutuskan apakah variabel independen (X), lebih spesifiknya disiplin kerja, berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), khususnya pelaksanaan representatif di PT PSMI Way Kanan Lampung, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.053	2.727		8.821	<,001
	<u>Disiplin Kerja</u>	.281	.082	.382	3.434	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber hasil Perhitungan SPSS 29.0, 2024

Melihat tabel 7, thitung untuk variabel disiplin kerja (X) adalah 3,434 dengan ttabel ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$, khususnya $(71-1-1 = 69)$, untuk uji dua pihak diperoleh ttabel = 1,994 dengan standar dinamik, kebetulan nilai thitung > ttabel atau $3,434 > 1,994$, maka pilihannya H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan representatif di PT PSMI Way Kanan Lampung.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diduga bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di PT PSMI Way Kanan Lampung memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditegaskan oleh uji keabsahan dan uji kualitas yang tidak tergoyahkan bahwa setiap butir pertanyaan dari variabel disiplin kerja terhadap pelaksanaan perwakilan adalah sah dan dapat diandalkan. Hal ini dapat diketahui pada kondisi langsung langsung bahwa nilai an yang konsisten adalah 24,053, sedangkan nilai b dari variabel disiplin kerja adalah 0,281 sehingga kondisi langsung langsung $Y = a + bX = 24,053 + 0,281X$

Nilai konsistensi positif sebesar 24,053 menunjukkan hasil konstruktif dari faktor bebas disiplin kerja (X) jika variabel otonom disiplin kerja meningkat atau berdampak pada satu unit, maka variabel presentasi representatif akan meningkat atau terpenuhi. Koefisien regresi disiplin kerja X sebesar 0,283 menyatakan bahwa dengan asumsi disiplin kerja mengalami

kenaikan satu satuan, maka presentasi representatif (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,281 atau 28,1%, yang berarti bahwa variabel (X) disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan variabel (Y) presentasi representatif. Nilai hubungan (R) adalah 0,382. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara faktor bebas, lebih spesifiknya disiplin kerja dengan variabel terikat, khususnya presentasi representatif di PT PSMI Way Kanan Lampung adalah rendah.

Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,146 atau 14,6%. Nilai ini menunjukkan bahwa koefisien semua variabel *independent*, lebih spesifiknya disiplin kerja terhadap variabel terikat, khususnya pelaksanaan yang representatif, adalah sebesar 14,6%. Sedangkan sisanya sebesar 85,4% merupakan koefisien dari elemen-elemen lain yang tidak dianalisis dalam kajian ini. Nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (X) adalah 3,434 dengan ttabel ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$, lebih spesifiknya $(71-1-1 = 69)$, untuk uji dua pihak diperoleh ttabel = 1,994 dengan model dinamik, secara kebetulan, nilai thitung > ttabel atau $3,434 > 1,994$, maka pilihannya H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan perwakilan di PT PSMI Way Kanan Lampung.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas peneliti dapat memberikan saran:

1. Seharusnya PT PSMI Way Kanan Lampung harus lebih lagi menegakkan disiplin kerja terutama bagian lapangan mandor. Dengan adanya disiplin kerja maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.
2. Sebaiknya PT PSMI Way Kanan Lampung meninjau kembali upaya yang harus dilakukan agar disiplin kerja dapat tercipta dengan memberikan kenyamanan dan keamanan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta
- Nazir, Moh. 2005. *Metode penelitian*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bandung.
- Helisia Mgh Garaika. (2019). *Pedoman Penulisan Skripsi /Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif* : Belitang, STIE Trisna Negara.
- Ichsan, Reza Nurul, et al. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri, 2021.
- Jonathan Sarwono. 2011 *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jogjakarta. Graha ilmu.
- Khaeruman, ST,. MM., dkk (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber DayaManusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Lijan Poltak Sinambela., 2018., *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, Penerbit Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S. P. Hasibuan 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Asara. Jakarta.
- Mangkuprawira,S., & hubeis, A. V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Sugiyono 2018. *Metedologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono 2019. *Metedeologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.