

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DI PT TRIO MOTOR HONDA WAREHOUSE BANJARMASIN**

**Mailiana  
Diana Hayati  
Siti Rahayu  
maili.ana01@gmail.com**

**STIE Nasional Banjarmasin**

*Abstract,*

*This research aims to examine the effect of work discipline on employee performance at PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. Subjects in this study were as many as 40 people. According to Arikunto (1998; 120) that "If the subject is less than 100, better taken all, so the research is a population study." So the sample of this research amounted to 40 people.*

*Collecting technique is done by means of data collection techniques used by the author in this study is by way of observation, questionnaires, interviews, documentation.*

*The results of this research indicate that the results of simple linear regression test showed that the discipline variable has a significant influence on the performance of the employees of the Logistics Division at PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin with the probability value of 0.045 variable (smaller than 0.05) The regression coefficient shows a positive value of 0.178 which can be interpreted a positive influence between discipline on the performance of employees in the Division of Logistics PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin and based on the coefficient of determination showed that the discipline affect the performance of 10.4% .The remaining 89.6% influenced by other variables or other factors such as work motivation, compensation, and others.*

*Keywords: Work discipline, and performance*

*Abstrak,*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. Subyek pada penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Menurut Arikunto (1998; 120) bahwa "Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi." Maka sampel penelitian ini berjumlah 40 orang.

Tehnik pengumpulan dilakukan dengan cara Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi, kuesioner, wawancara, dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT

Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin dengan nilai probabilitas variabel 0,045 (lebih kecil dari 0,05). Koefisien regresi menunjukkan nilai positif 0,178 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin dan berdasarkan dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja sebesar 10,4%. Sisanya 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lain-lain.

Kata Kunci: Disiplin kerja, dan kinerja

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013: 23) kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasilnya karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Sutrisno (2013: 89) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku sesorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini

yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal itu tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan pun menjadi berlipat-lipat dari biaya anggaran yang telah dianggarkan. Demikian halnya dengan PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin, sebagai perangkat dari PT Trio Motor yang bergerak dibidang pendistribusian unit Honda untuk Dealer-dealer Honda di Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah sebagai Departemen Logistik.

Peningkatan produktivitas kinerja karyawan PT Trio Motor Honda Warehouse harus lebih diperhatikan, mengingat semakin meningkatkan jumlah Dealer-Dealer Honda yang telah di buka. Saat ini PT Trio Motor Honda Warehouse pada Divisi Logistik mempunyai karyawan sebanyak 40 orang terdiri dari manajemen, staff, dan mekanik. Waktu kerja dimulai dari jam 8 pagi

sampai dengan jam 5 sore dengan waktu istirahat selama 1 jam dari jam 12 sampai dengan jam 1 siang. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini di PT Trio Motor Honda Warehouse Divisi Logistik yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja.

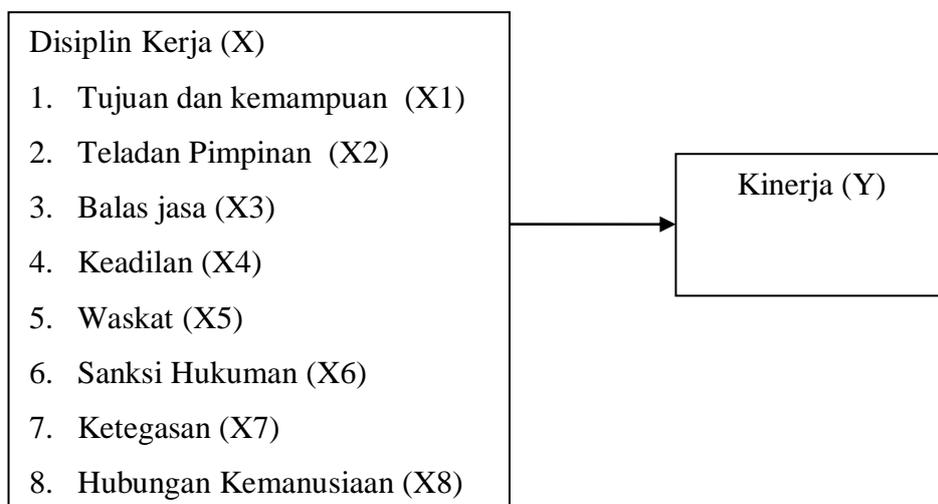
Selama survei, penulis memperhatikan disiplin kerja yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya karyawan untuk bekerja, sebagai contoh ketika jam masuk pada jam 8 pagi seharusnya karyawan melakukan *briefing* sebelum melakukan pekerjaan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lain hingga jam 9 pagi. Sebagai contoh lain ternyata masih ada beberapa karyawan yang melanggar terutama terlambat masuk kerja dari waktu yang ditentukan yaitu pada jam 8 pagi.

Alasan keterlambatan karyawan tersebut diakibatkan oleh jarak yang ditempuh karyawan

cukup jauh ke kantor, jalanan macet, dan halangan-halangan lainnya. Selain itu ada pula karyawan yang sering meninggalkan kantor ditengah-tengah jam kerja tanpa alasan yang jelas. Hal itu akan berpengaruh terhadap organisasi yaitu pekerjaan akan tertunda, target pekerjaan tidak tercapai dan hasil pekerjaan kurang maksimal dan yang selalu terjadi selalu pulang tidak tepat waktu karena harus menyelesaikan pekerjaan. Untuk pembagian tugas antara karyawan satu dan yang lain tidak adil, sebagai contoh karyawan pada bidang tertentu begitu sibuk dengan pekerjaannya dan mungkin akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, guna memenuhi target dan meningkatkan produktivitas

perusahaan. Sedangkan karyawan pada bidang yang berbeda tidak begitu mempunyai pekerjaan banyak, bahkan banyak waktu yang dihabiskan untuk bersantai. Hal tersebut yang membuat tidak adil antara pekerjaan karyawan satu dengan yang lain. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja, dan kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin.

Model Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Sumber: Diolah Penulis (2017)**

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan bantuan SPSS 16 untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X) yang terdiri dari: (1) Tujuan dan kemampuan (X1) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. (2) Teladan Pimpinan (X2) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh

yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. (3) Balas jasa (X3) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. (4) Keadilan (X4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. (5) Waskat (X5) Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja,

dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan prtunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (6) Sanksi Hukuman (X6) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. (7) Ketegasan (X7) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan human bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan

karyawan perusahaan. (8) Hubungan Kemanusiaan (X8) Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik besifat *vertical* maupun *horizontal* yang terdiri dari *direct sigle relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Logistik PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin berjumlah 40 orang. Menurut Arikunto (1998; 120) bahwa “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.” Maka sampel penelitian ini berjumlah 40 orang. Penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu: Data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil dari responden dan data yang didapat berupa data hasil kuesioner langsung dan hasil pengamatan (observasi) kepada karyawan Divisi Logistik PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. Data Sekunder yang

akan digunakan dalam penelitian melalui publikasi yang telah dilakukan oleh PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin tentang profil perusahaan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara peninjauan secara langsung ke obyek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan alternatif pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada karyawan Divisi Logistik PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin.
3. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan beberapa pertanyaan kepada pimpinan, beberapa staf yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan kantor PT Trio

Motor Honda Warehouse Banjarmasin.

4. Dokumentasi yaitu dengan cara mempelajari bukti-bukti yang ada kaitannya dengan data karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Disiplin

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai korelasinya bernilai 0,3 keatas. Disiplin terdiri dari 9 pernyataan yang terdiri dari tujuan dan kemampuan 2 item pernyataan, teladan pimpinan 1 item pernyataan, balas jasa 1 item pernyataan, keadilan 1 item pernyataan, waskat 1 item pernyataan, sanksi hukuman 1 item pernyataan, ketegasan 1 item pernyataan, hubungan kemanusiaan 1 item pernyataan.

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan nilai koefisien lebih besar daripada 0,60. Uji validitas menggunakan teknik statistik korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria sekurang-kurangnya 0,30.

Tabel dibawah ini merupakan hasil output komputer program SPSS Statistics 16 mengenai uji reliabilitas dan validitas untuk instrumen disiplin.

**Tabel 1 Reliabilitas Disiplin**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	9

Sumber: Hasil output SPSS 2017

Tabel 1 terlihat bahwa koefisien *cronbach alpha* adalah 0.833. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai

koefisien *cronbach alpha* 0.60. Kesimpulannya bahwa instrument disiplin adalah reliabel.

**Tabel 2 Validitas Disiplin**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34.18	15.099	.653	.812
P2	34.18	15.099	.653	.812
P3	34.18	15.099	.653	.812
P4	34.33	15.491	.376	.832
P5	34.72	12.997	.743	.791
P6	34.72	13.682	.366	.852
P7	35.10	13.673	.433	.836
P8	35.05	13.787	.680	.801
P9	34.72	12.997	.743	.791

Sumber: Hasil Output SPSS 2017

Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 2. Hasilnya setelah

dihitung, koefisien koelasi antara tiap-tiap item dengan total item

untuk instrument disiplin berkisar antara 0.366-0.743, karena seluruh koefisien korelasi lebih besar daripada kriteria yang disyaratkan yaitu sekurang-kurangnya 0.30. Dapat disimpulkan bahwa instrument pengukuran valid.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Berikut ini adalah hasil dari output komputer program IBM SPSS 16 mengenai uji reliabilitas dan validitas untuk instrument kinerja.

**Tabel 3. Reliabilitas Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	5

**Sumber: Hasil output SPSS 2017**

Pada tabel 3 menyajikan besarnya koefisien reliabilitas untuk instrumen ini. Besarnya koefisien *cronbach*

*alpha* adalah 0.809, karena  $0,809 > 0.60$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja adalah reliabel.

**Tabel 4 Validitas Kinerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.05	3.366	.497	.818
P2	16.77	3.814	.536	.789
P3	16.87	3.430	.653	.753
P4	16.97	3.762	.726	.745
P5	16.85	3.660	.656	.756

**Sumber: Hasil output SPSS 2017**

Tabel 4 menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrumen kinerja. Besarnya koefisien berkisar antara 0.497-

0.726, karena seluruh koefisien korelasi lebih besar daripada 0.30. Dapat disimpulkan bahwa instrument pengukuran kinerja valid.

Penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical package for Social Science*) versi 16, adapun alat yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Sederhana. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS 16. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Berupa variabel X disiplin dan variabel Y kinerja.

Menurut Hasan (2005: 45), menyatakan bahwa dalam metode statistik analisis regresi linear sederhana yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja. Menurut Umar (2003:114), untuk mencari pengaruh tersebut, maka menggunakan regresi sebagai berikut: ntuk mengetahui pengaruh tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin, maka penulis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik. Analisis linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 16 untuk mengolah data. Adapun model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja

X = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Uji t. Uji ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan menguji pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan dengan melihat tingkat signifikansi. Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis bahwa Pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Sementara

jika tingkat signifikansi > 0,05 maka hipotesis tersebut ditolak.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan

variabel bebas. Hal ini untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pada karyawan di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. Output dari program IBM SPSS Statistics 16 diperoleh regresi seperti yang tertera pada tabel 5.

**Tabel 5 Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.186	3.362		4.219	.000
DIDIPLIN KERJA	.178	.086	.323	2.077	.045

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber: Hasil output SPSS 2017**

Diperoleh :  $a = 14,186$   
 $b = 0.178$

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah  $Y = 14,186 + 0.178X$ . Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 14,186. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin (X) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 14,186. Sedangkan nilai dari b yaitu sebesar 0.178 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin sebesar satuan, maka kinerja

karyawan akan meningkat sebesar 0.178 satuan. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antar disiplin dan kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis Menurut Hasil Uji t**

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil uji t menunjukkan bahwa H1 yaitu variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,077.

Nilai probabilitas sebesar  $0,045 < 0,05$ . Nilai  $t$  hitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. Pengaruh positif (+) sebesar  $0,178$  artinya jika disiplin semakin tinggi maka kinerja semakin tinggi juga.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap penelitian yang telah dilakukan yaitu mengenai disiplin dan kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin dengan mengacu kepada hasil analisis regresi sederhana, uji  $t$  dan koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pada karyawan PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin, maka dapat diambil simpulan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu:

1. Disiplin pada karyawan Divisi Logistik telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 40 orang yang menjawab 9 butir pernyataan mengenai disiplin pada PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin dengan banyaknya pernyataan setuju dari responden.
2. Kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 40 orang yang menjawab 5 butir pernyataan mengenai kinerja pada PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin dengan banyaknya pernyataan setuju dari responden.
3. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin dengan nilai probabilitas variabel  $0,045$  (lebih kecil dari  $0,05$ . Koefisien

regresi menunjukkan nilai positif 0,178 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin dan berdasarkan dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja sebesar 10,4%. Sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lain-lain.

### Saran

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, maka saran yang dapat berkaitan dengan disiplin dan kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin agar melakukan pembenahan dalam hal pendisiplinan guna meningkatkan kinerja kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan

yang ketat agar karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan.

2. Pimpinan atau atasan sebaiknya melakukan pendekatan lebih baik lagi, agar terjalin hubungan yang baik dengan karyawan, sehingga jika ada permasalahan pekerjaan dapat didiskusikan terutama dalam hal mengatasi kinerja yang masih rendah dan penurunan kinerja karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin, hal ini diharapkan dapat menciptakan suasana yang lebih baik dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.

- Hani T. Handoko, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Umar, Husein. 2001. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M, Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Gahlia Indonesia
- Sugiono, 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: UIN.
- Sujarweni, V Wiratma. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.