

ABSTRAK

Irma Towadi. 2013. NIM. 931 409 038. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor SPBU Sinar Migas Pratama Kota Gorontalo. Program Studi S-1 Manajemen. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Gorontalo. Pembimbing I Drs. Maha Atma Kadji, S.Pd.,M.Si. dan Pembimbing II Robiyati Podungge, S.Pd., MAP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU Sinar Migas Pratama Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien regresi $\hat{Y} = 0.987 + 0.755 X$ yang menunjukkan bahwa setiap terjadi perubahan satu satuan pada variabel disiplin (X), maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel kinerja karyawan (Y), yang artinya setiap komponen variabel X akan mempengaruhi setiap komponen variabel Y. Hasil analisa determinasi korelasi (r^2) = 0.760 atau sebesar 76%, hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel disiplin (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76%.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (a) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor SPBU Sinar Migas Pratama Kota Gorontalo. (b)

Disiplin karyawan yang dinilai dari kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu, perilaku berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor SPBU Sinar Migas Pratama Kota Gorontalo. (c) Masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan bekerja sama dan kecakapan karyawan itu sendiri. Saran: (a) Dalam menerapkan disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan pada kantor SPBU Sinar Migas Pratama Kota Gorontalo dapat dilakukan dengan pemberian contoh/teladan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan panutan para karyawan lainnya. Selain itu bagi karyawan yang tidak mematuhi kedisiplinan harus dapat diberikan teguran, sanksi dan arahan. (b) Disiplin dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif, oleh karena itu disarankan agar upaya pendisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan sungguh-sungguh tanpa pandang karyawan senior atau junior. (c) Kepada para peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan, yang dapat mengukur variabel lain yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti tanggung jawab pekerjaan, kemampuan bekerja sama, ketelitian kerja, kecakapan, dan inisiatif.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan