

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AR RAYHAN TOUR AND TRAVEL MUSI RAWAS UTARA

Marsinah¹, Hatidah²

¹Program Studi D3 Administrasi Niaga, Politeknik Darussalam Palembang, Sumatra Selatan

²Program Studi D3 Akuntansi, Politeknik Darussalam Palembang, Sumatra Selatan

Email Koresponden: marsinah335@gmail.com

Abstrack: *The formulation of the problem in this research is is there any influence of discipline on the performance of employees of PT. Ar Rayhan Tour and Travel North Musi Rawas, South Sumatra. This type of research uses the corrolative type. The number of samples is 15 employees who work at PT. Ar Rayhan Tour and Travel North Musi Rawas. The data used in this study are primary and secondary data, namely the distribution of questionnaires and through documentation of PT. Ar Rayhan Tour and Travel North Musi Rawas. Based on the results of research analysis regarding the effect of work discipline on employee performance at PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, South Sumatra, this can be seen from the regression coefficient of 0.602, besides the value = 0.000 < alpha 0.05, the results of the coefficient of determination test (R²) obtained an R square value of 0.247 which means that the remuneration variable explains employee performance variable is 24.7%, from the T test results obtained sig 0.000 < 0.05, it can be concluded that there is a significant influence between the work discipline variable (X) and the employee performance variable (Y).*

Key Words: *Correlation, Dicipline, Employee Performance*

Abstrak: Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, Sumatra Selatan. Jenis Penelitian ini menggunakan jenis korelasi sederhana. Jumlah sampel adalah 15 Karyawan yang bekerja di PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu penyebaran Kuesioner dan melalui dokumentasi PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, Sumatra Selatan, hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,602, selain itu nilai value = 0.000 < alpha 0.05, hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R square 0.247 yang demikian bahwa variable remunerasi menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 24,7 %, dari hasil uji T diperoleh hasil sig 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: *Hubungan, Disiplin, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Manajemen kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi.

[1] mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi

kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kinerja menurut [2] adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. [3]. Disiplin adalah fungsi keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal [4]. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya [5]. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar - benar ditegakkan [6].

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu. [7] menjelaskan kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode, kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya - upaya institusi [8]. Untuk itu cara meningkatkan kinerja bahwa usaha - usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi dan dapat meningkatkan organisasi serta mengoptimalkan potensi karyawan.

Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja karyawan untuk mewujudkan tunjukkan organisasi [2]. Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang [9]. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang ~ orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, maupun middle lower.

PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, Sumatra Selatan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tour and travel Haji dan Umroh, perusahaan ini perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui proses disiplin kepada karyawannya dan pada suatu perusahaan harus mempunyai disiplin dalam bekerja sehingga yang diharapkan bisa tepat waktu dalam datang, pulang serta mengatur keberangkatan jamaah umroh, haji dan pelayanan jasa wisata lainnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 WIB dan pulang sebelum jam 17.00 WIB, selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terhadap perusahaan tersebut. maka penulis mengambil judul pengaruh disiplin terhadap kineja karyawan pada PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, Sumatra Selatan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, dengan kata lain peraturan harus dilaksanakan sesuai dengan yang berlaku dan adil.

Adapun Menurut [10] disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

[11] mengemukakan bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya". Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sisial yang berlaku.

2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Ada banyak faktor faktor kedisiplinan menurut para ahli, salah satunya menurut Malayu Hasibuan (2011) dalam [12] yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang dicapai harus jelas dan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (Pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.
- b. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan,
- c. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.
- d. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena adanya sanksi hukuman yang semakin berat, sangat diharapkan karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.
- e. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. pimpinan harus berani bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- f. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan,
- g. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena akan membenkan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

h. Waskat

Waskat (Pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya.

2.3. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan [4]. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi [1], termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut [13]. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. [14] mengemukakan bahwa : ” Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. [15] Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan [16]. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (effort), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus melakukan tugas-tugas peran mereka dengan cara yang andal, dan mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplinan Pada PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, Sumatra Selatan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, Sumatra Selatan. Sampel menurut [17] adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, Sumatra Selatan. yang berjumlah 15 karyawan. Metode sampling yang digunakan metode sensus atau sampling jenuh. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah : 1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer yang dimaksud adalah keterangan langsung dari responden dengan menjawab kuesioner. Data ini bersumber dari karyawan PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, Sumatra Selatan., yang meliputi tentang data variabel jenis kelamin karyawan, umur karyawan, masa kerja karyawan, dan tingkat pendidikan formal karyawan. Data Sekunder yaitu data yang berasal dari perusahaan atau organisasi [18]. Data sekunder umumnya berupa catatan atau laporan historis

yang telah disusun dalam arsip yang telah dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan [19]. Data yang dimaksud adalah jumlah karyawan, sejarah Data Sekunder yaitu data yang berasal dari perusahaan atau organisasi. Data sekunder umumnya berupa catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang telah dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan [17]. Data yang dimaksud adalah jumlah karyawan, sejarah PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, Sumatra Selatan. Untuk memperoleh data/keterangan/informasi yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data Primer yaitu : a. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan Tanya-jawab secara langsung kepada pihak-pihak terkait. b. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap sejumlah acuan yang berkenaan dengan topic penelitian dilokasi penelitian.

Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan persamaan regresi yang dikutip dari [20] dengan rumus :

$$Y = a + b (X)$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja a dan b = Koefisien regresi

Pengujian hipotesis Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y), dapat dilakukan perhitungan dengan menggunakan pengujian secara statistik, yaitu uji t, dengan menggunakan rumus :

$$t_o = \frac{b}{S_b}$$

Di mana: t_o = t observasi

b = Koefisien regresi

S_b = Simpangan baku

Dengan menggunakan derajat kebebasan (n-2) pada $\alpha = 0,05$

Sumber [19]

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji reliabilitas X (Disiplin Kerja) pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa variabel X mempunyai koefisien Alpha diatas 0,60 yaitu sebesar 0,316 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel X (Disiplin Kerja) dari kuisisioner adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas Y (Kinerja Karyawan) pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa variabel Y mempunyai koefisien Alpha diatas 0,60 yaitu sebesar 0,546 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel Y (Kinerja) dari kuisisioner adalah reliabel.

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh manakah instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Oleh karena itulah maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Kemudian dalam mengukur validitas, metode yang digunakan adalah analisis corrected item total correlation. Dimana dengan analisis faktor dimaksudkan untuk menguji apakah setiap butir-butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk atau variabel.

4.1. Hasil Pengujian Regresi Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sesuai hipotesis pertama dalam penelitian ini adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1 Hasil Pengujian Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	B Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.636	6.299		2.324	.026
X_Total	.602	.153	.497	3.923	.000

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandarized Coefficient Beta, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut

$$Y = 14.636 + 0.602 X$$

Berdasarkan hasil pengolahan- analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 21, diperoleh hasil yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 14.636, jika nilai X dianggap 0 Maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 14.636 dan b artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.602 satuan dengan asumsi X konstan.

4.2. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Sebaliknya jika R² mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 4.2 Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				
	.497 ^a	.247	.231	1.87253

a. Predictors: (Constant), X_Total Sumber : Output SPSS 21, 2017

Berdasarkan nilai R Square yang ada pada tabel yaitu 0,247 (24,7%). Yang demikian bahwa variabel Disiplin Kerja menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 24,7% dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar objek yang diteliti.

4.3. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bermakna atau tidak. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai Alpha (α) = 0,05 apabila nilai Sig < Alpha maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel X dan Y.

Tabel 4.3 Uji Koefisien Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error		
1 (Constant)	14.636	6.299	2.324	.025
X_Total	.602	.153	.497	3.923
				.000

a. Dependent Variable: Y_Total

Sumber : Output SPSS 21, 2017

Dengan menggunakan nilai Alpha = 0,05 maka diperoleh nilai Sig = 0,000 < Alpha = 0,05 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja BERPENGARUH terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Dalam penelitian ini menguraikan keterkaitan antara variabel Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan pada PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, Sumatra Selatan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,602, selain itu nilai value = 0.000 < alpha 0.05, hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R Square 0.247 yang demikian bahwa variabel remunerasi menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 24,7 %, Dari hasil uji T diperoleh nilai sig 0.000 < 0.05 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja [21], adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja [22], berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional [23], tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan [24], mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapihan hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada perusahaan pada PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, Sumatra Selatan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menguraikan keterkaitan antara variabel Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan pada PT. Ar Rayhan Tour and Travel Musi Rawas Utara, Sumatra Selatan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,602, selain itu nilai value = 0.000 < alpha 0.05, hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R Square 0.247 yang demikian bahwa variabel remunerasi menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 24,7 %, Dari hasil uji T diperoleh nilai sig 0.000 < 0.05 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] H. M. T. Noor, *MONOGRAF MOTIVASI DAN KOMPETENSI Kinerja Karyawan Pada PT Penascop Maritim Indonesia*. CV. AZKA PUSTAKA, 2022.
- [2] R. Andriani and T. Agustina, “Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (

- Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada),” vol. 2, pp. 7–9, 2022.
- [3] A. R. Merdekawati, “Pengaruh Penghargaan, Hukuman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus UD. Langgar Wajar Karaban),” *STIE Pahlawan*, vol. 13, no. 2, p. 45, 2022.
- [4] E. M. P. Pamungkas, “Pengaruh gaya kepemimpinan supervisor, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada pt. Asaputex jaya tegal.” Universitas Pancasakti Tegal, 2022.
- [5] D. Hanadya, N. U. Auliana, and M. B. Purwanto, “Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Sarana Dan Prasarana Perpustakaan Di Politeknik Darussalam Palembang,” *J. Ilm. Mhs. Perbank. Syariah*, vol. 2, no. 1, pp. 171–182, 2022.
- [6] M. B. Purwanto, “Pengembangan Kain Khas Kabupaten Musi Banyuasin Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Ekonomi Lokal,” *J. PARIWISATA DARUSSALAM*, vol. 1, no. 2, 2022.
- [7] A. N. AFFIYAH, “Pengaruh budaya kerja, komunikasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di pt. Perkebunan nusantara ix (persero) pabrik gula pangkah posong pangkah.” Universitas Pancasakti Tegal, 2022.
- [8] C. Chusnah and H. Purwanti, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi,” *Kinerja*, vol. 2, no. 01, pp. 122–132, 2020, doi: 10.34005/kinerja.v2i02.800.
- [9] S. Istikomah, “The Influence of Teacher Professional Competence and Work Discipline on Teacher Performance in Madrasah Ibtidaiyah Sentra Cendekia Muslim Balikpapan,” vol. 2, no. 2, 2022.
- [10] Johan Bhimo Sukoco, “Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online),” *J. Mitra Manaj.*, vol. 4, no. 11, pp. 1558–1572, 2020, [Online]. Available: <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>.
- [11] Rahayu Sri, “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Nafasindo Medan,” *Fak. Psikol. Univ. Medan Area*, 2015.
- [12] E. B. Prasetyo, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan.” universitas 17 agustus 1945 surabaya, 2021.
- [13] H. E. Prasetyo, “Pelatihan , Kelengkapan Sarpras , Komitmen Organisasi dan Kinerja,” *Serat Acitya*, vol. 3, no. 1, pp. 69–80, 2022.
- [14] A. M. Falah and H. G. Ayuningtias, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz,” *J. Mitra Manaj.*, vol. 4, no. 6, pp. 990–1001, 2020.
- [15] F. C. Gomes and D. Faustino, “Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset.” Yogyakarta, 2003.
- [16] M. S. P. Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara.” Jakarta, 2001.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 1st ed. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [18] J. Fraenkle, N. Wallen, and H. Hyun, *How to Design and Evaluate Research in Education*, 8th ed. New York, USA: McGraw-Hill, 2012.
- [19] J. A. H. Hardani. Ustiawaty, *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 1st ed., no.

April. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.

- [20] S. Siyoto and A. Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, 1st ed. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- [21] R. H. ABDILAH and I. Djastuti, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah).” UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2011.
- [22] I. R. Akbar, D. Prasetyani, and N. Nariah, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta,” *J. Ekon. Ef.*, vol. 3, no. 1, 2020.
- [23] F. Dobbin and J. R. Sutton, “The strength of a weak state: The rights revolution and the rise of human resources management divisions,” *Am. J. Sociol.*, vol. 104, no. 2, pp. 441–476, 1998.
- [24] A. Muslimat, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta,” *J. Ekon. Ef.*, vol. 2, no. 4, pp. 586–592, 2020.