

**Peran Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas
Perhubungan di Kabupaten Lampung Tengah**

Rany Sitara Dewi¹, Sungkono², Maman Mulya Karnama³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn17.ranydewi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²,

maman.mulya@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

Employee performance is not as expected, this is because there are employees of the Central Lampung Regency Transportation Service who, while working, are not able to comply with regulations in a disciplined manner. This study aims to analyze work discipline on employee performance. Causal associative approach with quantitative research is the type of research used in this study. The sampling technique used was total sampling with a total of 30 employees who were used as the population and sample in this study. The types of data used in this study are primary data through questionnaires and secondary data from employee attendance and performance reviews. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique is by testing requirements analysis and also testing hypotheses with simple linear regression analysis techniques and determinant coefficients with the help of SPSS 20.00. The results showed that work discipline in the good category (50%), employee performance in the high category (63.33%). Simple linear regression test of 12.494 significant value sig 0.007 < 0.05. R square value 0.229. 22.9% work discipline can affect employee performance and the remaining 77.1% that affect employee performance are other factors. The t value is 007 with a significant value of 0.007 < 0.05 so that there is a significant effect between the two variables. Testing the regression coefficient value of 0.585 with a significant value of 0.007 < 0.05 where each work discipline unit can increase 0.585 employee performance units. So, work discipline affects employee performance.

Keywords: Work Discipline, Employee performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan adanya karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah yang saat bekerja belum bisa mentati peraturan secara disiplin. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan asosiatif kausal dengan bentuk penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang yang dijadikan sebagai populasi dan sampel pada penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dari absensi dan performance review karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data dengan uji persyaratan analisis dan juga pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinan dengan bantuan SPSS 20.00. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja di kategori baik (50%), kinerja karyawan di kategori tinggi (63,33%). Uji regresi linear sederhana sebesar 12,494 nilai signifikan sig 0,007 < 0,05. Nilai R square 0,229. 22,9% disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan 77,1%

selebihnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lain. Nilai t sebesar 0,007 dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ sehingga diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antar kedua variabel. Pengujian koefisien regresi nilai 0,585 yang nilai signifikannya $0,007 < 0,05$ dimana setiap satuan disiplin kerja dapat menaikkan 0,585 satuan kinerja karyawan. Maka, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat vital. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output dari sebuah organisasi. Karena peran yang sudah sepatutnya suatu organisasi melakukan mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kinerja pegawainya. Sudah sejak lama sumber daya manusia dianggap sebagai faktor pertama dan utama dalam memajukan kesejahteraan bangsa. Pengalaman banyak negara sudah membuktikan kebenaran pendapat tersebut. Berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam, tapi mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja kerja, dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya.

Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 09 Tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja perangkat daerah kabupaten lampung tengah dengan tugas pokok menyelenggarakan sebagian kewenangan rumah tangga kabupaten (desentralisasi) dalam bidang perhubungan yang menjadi kewenangannya dan tugas dekonsentrasi atau tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan pemerintah provinsi kepada pemerintahan Kabupaten Lampung Tengah.

Dapat di ketahui bahwa penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu penulis menemukan kinerja karyawan menurun ditandai dengan adanya kurang terampil dalam mengerjakan tugas yang dibebankan, tidak tepat waktu dalam kembali bekerja, adanya tidak sesuai penempatan karyawan dengan kemampuan pekerjaan yang dibebankan serta kurang terampilnya karyawan dalam membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal sehingga membuat waktu pekerjaan terlambat atau tidak sesuai dengan standar perusahaan.

Namun kenyataan saat ini, kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan. (Cesilia et al., 2018; Nugraha & Tjahjawati, 2018; Riyadi, 2015; Rofiliana & Rofiuddin, 2021). Selain itu, motivasi kerja karyawan menurun yang disebabkan oleh berbagai faktor (Nurani & Sarino, 2017; Purwanto, 2020). Selain itu, adanya karyawan *Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah* yang saat bekerja tidak berada ditempat. Menurut beberapa karyawan perilaku karyawan yang sering meninggalkan pekerjaan tersebut sudah tidak aneh lagi bagi karyawan lain.

Seharusnya karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah selalu *stay* ditempat kerja selama jam kerja berlangsung. Selain masalah diatas, juga ditemukan masalah lainnya yaitu adanya karyawan yang berkerja tidak sesuai dengan SOP kantor dinas, seperti ada beberapa karyawan yang bermain *handphone* saat bekerja, ada karyawan *mengobrol di jam kerja* serta ada beberapa karyawan yang memakai sepatu olahraga dan bahkan ada yang memakai celana *jeans* saat bekerja. Padahal ini telah dilarang oleh Kepala Dinas pun sudah membuat sebuah pengumuman resmi. Namun masih ada beberapa karyawan yang melanggarnya beberapa kali. Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah bergerak dalam bidang sekretariat umum dan kepegawaian merupakan salah satu dinas perhubungan yang berada di JL. Raya Kota Gajah, Gn. Sugih Raya, Gn. Sugih, Kabupaten Lampung Tengah merupakan salah satu hotel yang memperhatikan kinerja pegawainya dengan cara melakukan penilaian sebagai evaluasi kinerja karyawan. Berikut data kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah :

Tabel 1. Performance Review Recapitulation (2020)

No	Department	Rank Value			Total
		Poor	Good	Great	
1.	Bidang Keselamatan, Sarana, Prasarana		10		10
2.	Bidang Angkutan		20		20
3.	Bidang Angkutan Lalu Lintas		60		60
4.	Sekretariat	5	10	3	18
5.	Umum	5	10		15
Total		10	110	3	123

Berdasarkan *performance review Recapitulation* pada Tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa dari 32 karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah terdapat karyawan yang berkategori *Great* (sangat baik) sebanyak 3, *Good* (Baik) sebanyak 25 orang dan berkategori *Poor* (Kurang) sebanyak 5 orang. Selain memperhatikan kinerja pegawainya Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah juga memperhatikan memperhatikan disiplin kerja karyawannya. Namun masih ada karyawan yang belum mematuhi disiplin kerja, seperti ditemukannya bererapa karyawan yang sering datang terlambat saat bekerja. Berikut data keterlambatan karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah pada bulan januari dan februari 2022 :

Tabel 2. Data keterlambatan karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah bulan Januari 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Terlambat	Terlambat %	Terlambat lebih dari 3x	%
Januari	32	4	19%	2	6 %
Februari	32	7	17%	2	6 %

Pada Tabel 2 di atas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan saat masuk kerja pada bulan Januari dan bulan Februari, pada bulan Januari terdapat sebanyak 19 % karyawan yang datang terlambat dan 17% persen karyawan pada bulan Februari. Berdasarkan uraian diatas masih ditemukannya karyawan yang datang melewati waktu yang telah ditentukan oleh kepala dinas. Keterlambatan karyawan tersebut banyak terjadi pada kerja pagi, dimana karyawan dinas terlambat setengah jam dari jam masuk kerja yang telah ditentukan. Masalah seperti diatas tidak bisa dibiarkan, apabila kepala dinas tidak memperhatikan disiplin kerja maka akan berdampak buruk terhadap *disiplin kerja karyawan*.

Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi (Alhusaini et al., 2020; Cesilia et al., 2018; Darmawan, 2013). Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012; Rialmi, 2020). Ada beberapa indikator disiplin yaitu, ketepatan waktu datang ketempat kerja, ketepatan jam pulang kerumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tangguang jawab dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (Mangkunegara & Octorend, 2015). Peraturan kerja yang harus ditaati oleh semua karyawan mulai dari ketepatan masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman (Faustyna & Jumani, 2018; Istiqomah & Suhartini, 2016). Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi (Sugawara & Nikaido, 2014; Sutrisno et al., 2021). Peraturan perusahaan dibuat tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Jadi disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Hal inilah menjadi salah satu alasan mengapa penelitian yang bertujuan

menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Mengetahui kondisi disiplin karyawan akan memberikan gambaran bagaimana kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Gambaran yang jelas tentang bagaimana kedisiplinan kerja digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian tentang hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan. Dari penelitian tersebut ditemukan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap perusahaan (Izzah & Ardiani, 2018; Kusmiyatun & Sonny, 2021; Rahmayanti et al., 2021). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu memperbaiki kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin *disclina* berarti latihan atau Pendidikan kesopnan dan kerohanian pengembangan tabiat. Heidjrachman dan Husnan mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu Tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Adapun indikatornya ialah: penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, datang dan pulang tepat waktu. (Cahaya & Rahma, 2021)

Menurut Davis, disiplin adalah Tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. (SETIAWAN, 2013)

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil atau keluaran (outcomes) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. (Fattah, 2017: 9). (Esthi & Marwah, 2020)

Kinerja pegawai suatu pembahasan yang tiada hentinya dibahas sejak dulu, karena memang begitu pentingnya kinerja pegawai tersebut untuk memajukan sebuah organisasi/perusahaan. Beberapa penelitian mengenai kinerja pegawai ini telah menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu didapatkan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut para peneliti adalah disiplin kerja. (Chusminah & Haryati, 2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong kepada penelitian kuantitatif menggunakan asosiatif kausal dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner untuk semua karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah yang mana kuisisioner/angket tersebut akan di isi oleh karyawan setiap departemen. Metode total sampling

merupakan metode pengambilan sampel pada penelitian ini. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah sebanyak 32 orang. SPSS 20.00 menjadi aplikasi yang di gunakan untuk menentukan besaran pengaruh antar variable. Uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas dan uji hipotesis regresi linear sederhana menjadi cara guna membuktikan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis data dengan jumlah jumlah 32 responden terkait variabel disiplin kerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah yang di dapat melalui 13 pernyataan, peneliti mendapatkan hasil dengan menggunakan bantuan SPSS 20.00, hasil yang didapatkan dijabarkan melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja(X)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat Baik	$\geq 52,48$	14	43,33
Baik	$\geq 45,50 - < 52,48$	15	50
Cukup Baik	$\geq 40,53 - < 53,55$	3	6,67
<hr/>			
Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Buruk	$\geq 25,52 - < 34,51$	0	0
Sangat Buruk	$< 25,52$	0	0
Jumlah		30	100

Berdasarkan Tabel 3 tersebut dijelaskan bahwa dari 32 orang responden untuk variabel Disiplin Kerja (X) dapat dikelompokkan sebagai berikut: Kategori sangat baik menunjukkan sebanyak 43,33%, Kategori baik menunjukkan sebanyak 50%, Kategori cukup menunjukkan sebanyak 6,67%, Kategori buruk menunjukkan sebanyak 0%, Kategori sangat buruk menunjukkan sebanyak 0%. Berdasarkan perhitungan statistik variabel Disiplin Kerja (X) berada pada klasifikasi skor $\geq 43,49 - < 52,48$ menunjukkan kategori baik dengan persentase 50%. Penelitian selanjutnya dilakukan kepada 32 responden tentang variabel Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan dijabarkan pada tabel dibawah:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat Baik	$\geq 67,99$	19	63,34
Baik	$\geq 56,66 - < 67,99$	10	33,33

Cukup Baik	≥ 45,33 - < 56,66	1	3,33
Buruk	≥ 34 - < 45,33	0	0
Sangat Buruk	<34	0	0
Jumlah		30	100

Dari Tabel 4 di atas dijelaskan bahwa dari 32 orang responden untuk variabel Kinerja Karyawan

(Y) dapat dikelompokkan sebagai berikut: Kategori sangat baik menunjukkan sebanyak 63,34%, Kategori baik menunjukkan sebanyak 33,33%, Kategori cukup menunjukkan sebanyak 3,33%, Kategori buruk menunjukkan sebanyak 0%, Kategori sangat buruk menunjukkan 0%. Berdasarkan perhitungan statistik variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada klasifikasi skor $\geq 67,99$ menunjukkan kategori tinggi dengan persentase 63,34%. Hasil uji hipotesis dengan regresi linear sederhana melalui uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov test* nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja (X) adalah 0,562 dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai signifikan yang didapatkan adalah 0,484. Dengan nilai sig > dari 0,05, maka didapatkan hasil bahwa kedua data terdistribusi normal. Uji Homogenitas menggunakan *Test homogeneity of variance* dengan nilai signifikan adalah 0,072 dengan taraf signifikansi > 0,05. Sehingga diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogeny dan uji linearitas didapatkan hasil dengan nilai signifikan 0,966 dengan taraf signifikansi > 0,05 sehingga diambil kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan linear secara signifikan.

Tabel 5. Hasil Signifikan Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	279,785	1	279,785	8,338	0,007
1 Residual	939,582	28	33,556		
Total	1219.367	29			

Dari Tabel diatas diperoleh nilai F 8,338 dengan sig 0,007 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang. Dari Tabel diatas diperoleh koefisien regresi sebesar 0.585 dengan nilai sig 0,007 < 0,05. Artinya dimana setiap peningkatan satuan disiplin kerja akan meningkatkan 0.585 satuan kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi Sederhana

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,785	10,253		3,880	0,001
	Disiplin Kerja	0,585	0,203	0,479	2,888	0,007

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,479	0,229	0,202	5,79280

Dari Tabel diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,229, jadi hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 22,9% terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Lampung dan 77,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Temuan pertama diperoleh hasil penelitian yang di lakukan di Dinas Perhubungan Lampung Tengah, dapat dijabarkan dari 32 responden maka variabel disiplin kerja dapat dikategorikan baik 50%, kemudian pada indikator selalu datang dan pulang tepat waktu 53,33% responden mengatakan sangat baik, pada indikator mengerjakan semua pekerjaan dengan baik responden mengatakan sangat baik 66,67%, dan pada indikator mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku dikategorikan sangat baik 53,34%. Artinya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil didisiplin kerja di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang termasuk dalam kategori sangat baik. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen SDM yang terpenting yang mana merupakan kunci untuk terwujudnya sebuah tujuan karena tanpa disiplin yang baik, akan sulit terwujudnya sebuah tujuan secara maksimal (Hasibuan, 2012; Istiqomah & Suhartini, 2015). Disiplin kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena disiplin kerja merupakan sebuah sarana yang digunakan untuk melatih kepribadian karyawan agar menghasilkan kinerja yang berkualitas. Penerapan disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi melainkan juga bermanfaat untuk mendorong dan menggerakkan pegawai sehingga menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja pegawai (Tyas & Sunuharyo, 2018). Sehingga tenaga kerja atau pegawai yang bekerja secara disiplin dan mematuhi peraturan serta visi misi organisasi akan memiliki kinerja yang baik.

Temuan kedua, diperoleh bahwa dari 32 responden maka variabel kinerja karyawan dapat dikategorikan sangat baik 63,33%. Kemudian pada indikator kualitas kerja 50% responden mengatakan sangat baik, pada indikator kuantitas kerja 66,66% responden mengatakan sangat baik, pada indikator tanggung jawab 83,33%

responden mengatakan sangat baik, pada indikator kerjasama 86,66% responden mengatakan sangat baik, dan pada indikator inisiatif 90% responden mengatakan sangat baik.. Artinya kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah termasuk dalam kategori sangat baik. Kinerja ialah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edy, Sutrisno, 2016; U. D. Suherman, 2018). Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat (Cahyadi, 2019; Rialmi, 2020). Jadi kinerja karyawan sangat penting. Jika kinerja karyawan disuatu perusahaan baik, maka perusahaan tersebut akan terus berkembang dan tujuan dari perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya akan terwujud.

Temuan ketiga, dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan bantuan SPSS 20.00 diperoleh nilai koefisien determinasi R Square 0,229, artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,229 (22,9%). Sedangkan 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah H_a , sedangkan H_0 ditolak. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja adalah salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun koefisien regresi diperoleh sebesar 0.585 dengan nilai sig $0,007 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan 0.585. Satuan kinerja karyawan. semakin tinggi disiplin kerja yang kondusif maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja yang kondusif akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja (Mandey & Sahangggamu, 2014; H. Suherman, 2018). Apabila karyawan telah memiliki kedisiplinan serta kepatuhan dalam mentaati peraturan dan keputusan yang telah menjadi kesepakatan bersama dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa senang dengan pekerjaannya karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga diharapkan akan timbul rasa loyalitas dari para karyawan kepada perusahaan (Sari & Masruroh, 2018; Sugawara & Nikaido, 2014). Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin bagus juga kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah. Temuan ini diperkuat dengan temuan sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Sugawara & Nikaido, 2014).temuan lain juga menyatakan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap perusahaan (Izzah & Ardiani, 2018; Kusmiyatun & Sonny, 2021; Rahmayanti et al., 2021). Jadi, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Disiplin yang baik akan menghasilkan sebuah kinerja karyawan yang baik juga yang tentunya akan mempengaruhi penghasilan suatu perusahaan. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa masih dibutuhkan sebuah program supervise untuk meningkatkan kinerja guru dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

KESIMPULAN



Disiplin kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari akan mempengaruhi

kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Jika disiplin baik maka kinerja karyawan baik yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja harus ditingkatkan untuk membantu dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253–8261. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2326>
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137. <https://doi.org/10.29264/jfor.v22i1.6654>
- Google Search. (n.d.). **Dimensi dan indikator disiplin kerja**. Diakses dari https://www.google.com/search?q=dimensi+dan+indikator+disiplin+kerja&sca_esv=597117df843f5423&rlz=1C1GC
- Google Search. (n.d.). **Indikator-indikator disiplin kerja**. Diakses dari https://www.google.com/search?q=indikatorindikator+disiplin+kerja&rlz=1C1GCEA_enID1098ID1098&oq=indikatorindikator+disi&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqBwgAEAAyGAQyBwgAEAAyGAQyBggBEEUYOTIICAIQABgWGB4yCggDEAAyGAQYogQyCggEEAAyGAQYogQyCggFEAAyGAQYogTSAQsxMjUxMDVqMGoxNagCALACAA
- Google Search. (n.d.). **Indikator kinerja karyawan**. Diakses dari https://www.google.com/search?q=indikator+kinerja+karyawan&sca_esv=597117df843f5423&rlz=1C1GCEA_enID1098ID1098&ei
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. (n.d.). **BAB 2**. Diakses dari <http://repository.stei.ac.id/6331/3/BAB%202.pdf>
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Universitas Qomaruddin. (n.d.). **BAB II**. Diakses dari <http://portaluqb.ac.id:808/155/4/BAB%20II%20.pdf>

Lampiran 1. Uji Turnitin

	<p>UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG TERAKREDITASI BAN-PT dan LAM-PTKes UPT PERPUSTAKAAN Jl. H.S Ronggowaluyo Telukjambe Timur Karawang 41361 Tel./Fax. (0267) 8403140 Site: http://ubpkarawang.ac.id Email: info@ubpkarawang.ac.id</p>		
<p>SURAT KETERANGAN LULUS PENGECEKAN TURNITIN Nomor: 815/UT/PK/2024</p>			
<p>Perpustakaan UBPKarawang dengan ini, menerangkan bahwa mahasiswa dengan data diri sebagai berikut:</p>			
Nama	: Rany Sitara Dewi		
NIM	: 17416261201208		
Prodi	: Manajemen		
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis		
<p>Telah melaksanakan pengecekan tugas akhir/skripsi/artikel yang berjudul</p>			
<p>PERAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DINAS PERHUBUNGAN DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH</p>			
<p>menggunakan Turnitin dengan presentase <i>Similarity Index</i> sebagai berikut :</p>			
<table border="1"><tr><td><i>Similarity Index</i></td></tr><tr><td>20%</td></tr></table>		<i>Similarity Index</i>	20%
<i>Similarity Index</i>			
20%			
<p>Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>			
<p>Karawang, 5 Agustus 2024 Kepala Perpustakaan,  Aji Tuhagana, S.Ag., SE., MM. PERPUSTAKAAN NIP. 416200019</p>			

RIWAYAT HIDUP



“Rany Sitara Dewi”, dilahirkan di Lampung Tengah, pada tanggal 05 Mei 1998 dari Ayah Kuswandi dan Ibu Kustrining. Ia anak pertama dari dua bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan tahun 2011, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan tahun 2017, Pada tahun 2017, masuk ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan, Karawang, dan lulus pada tahun 2024.