

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SD GLOBAL TALENT ISLAMIC SCHOOL AND STUDIO PALEMBANG

^aGusti Ayu Oka Windarti, ^bKeti Purnamasari,
^cAlfitriani, ^dAdita Trie Rahmadani

^{abcd} Politeknik Negeri Sriwijaya

^aayuoka1960@gmail.com, ^bketi.purnamasari@polsri.ac.id, ^calfitriani@polsri.ac.id

Abstract. The purpose of this study is to determine the effect of the application of work discipline on employee performance at SD Global Talent Islamic School and Studio Palembang. The method used in this study is a quantitative research method with sample data collection techniques, namely non-probability sampling with sampling using saturated sampling techniques. The source of this research data is the result of interviews and questionnaires that have been tested for validity and reliability on employees of SD Global Talent Islamic School and Studio Palembang with a sample of 24 employees. This study used a simple linear regression technique with the SPSS 26.0 program. Based on the results of the hypothesis, partially the variable of work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the results of the t-test study which shows $t_{count} 6,309 > t_{table} 2,073$ and the significance value is $0.000 < 0.050$. Work discipline has a close relationship with employee performance which is indicated by an R value of 0.803 or 80.3 percent. The simple linear regression obtained is $Y = 5.238 + 1.435X$. This shows that work discipline has an effect on improving employee performance by 1,435 or 143.5 percent.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Influence

1. Pendahuluan

Seiring berkembangnya era globalisasi yang menuntut untuk terus menciptakan suatu inovasi dan perubahan, maka setiap organisasi ataupun perusahaan harus mengimbangi perubahan tersebut dengan mempertahankan kualitas internal yang dimiliki sehingga dapat bersaing dan tetap bertahan di dalam dunia bisnisnya. Organisasi berkembang beriringan dengan peradaban manusia hal ini dikarenakan cara organisasi melakukan pergerakan dipengaruhi oleh susunan-susunan internal yang ada dengan membuat pola kerja yang sistematis sehingga mampu mencapai tujuan bersama dari para anggota yang ada di dalamnya.

Menurut Jaeleni (2021:13), organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih dalam suatu wadah tertentu untuk bekerja sama guna mencapai tujuan bersama. Sehingga dalam organisasi harus memuat unsur minimal di dalamnya yaitu, adanya anggota, saling bekerja sama, dan mencapai tujuan bersama.

JIIPTS. Vol. 3 No. 1 (Jan, 2024) 275 - 285

DOI : -

Gusti Ayu Oka Windarti

ayuoka1960@gmail.com

Menurut Fikri, dkk (2022:7), manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni atau suatu proses bagaimana perusahaan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (manajerial dan operasional) dengan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara efektif dan efisien serta mampu bersaing di-era manajemen saat ini dan yang akan datang.

Manajemen sumber daya manusia dilakukan agar setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi dapat dioptimalkan perannya dengan meningkatkan produktivitas pekerjaannya. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, maka para petinggi organisasi akan lebih mudah melakukan pengelolaan terhadap para stafnya sehingga mereka dapat bekerja secara efektif. Manajemen sumber daya manusia ini dilakukan dengan tujuan mengarahkan para sumber daya manusia organisasi agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien demi tercapainya tujuan bersama (organisasi, karyawan dan masyarakat). Oleh karena itu, dengan adanya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang maksimal, maka kegiatan operasional dalam suatu organisasi akan lebih mudah dilakukan.

Keefektifan dan keefisienan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu mentaati peraturan yang ada sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dan pedoman yang diterapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang menjunjung tinggi kedisiplinan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Menurut Revida, dkk (2022:57), kedisiplinan adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.

Kedisiplinan menjadi salah satu bentuk dari hasil manajemen diri yang baik dari seorang karyawan, karena dengan adanya rasa disiplin maka seorang individu akan fokus secara penuh terhadap target-target yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen diri yang baik dari setiap pegawai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan membentuk semangat kerja yang tinggi serta kenyamanan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu.

Menurut Revida (2022:52), kinerja merupakan keberhasilan kerja menyangkut kuantitas dan kualitas kerja dari individu maupun sekelompok dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan sehingga memberikan kepuasan dan meningkatkan ekonomi pada waktu tertentu. Dengan kata lain, kinerja merupakan indikator keberhasilan suatu organisasi. Kinerja menjadi salah satu indikator untuk melihat keberhasilan individu dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan penilaian kinerja untuk mengevaluasi dan menilai kinerja karyawannya.

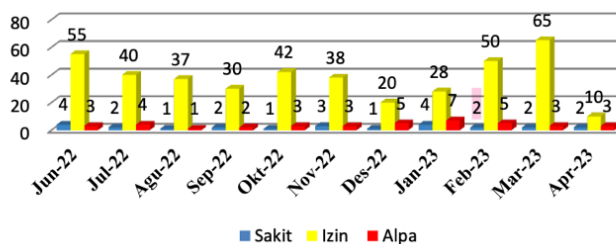
Dengan adanya penilaian kinerja maka akan mudah mendapatkan informasi terkait sejauh mana kerja yang dicapai oleh individu sehingga mencapai

tujuan yang diharapkan. Penilaian kinerja ini juga mempermudah organisasi dalam menentukan rencana yang akan dilakukan kedepan dalam rangka perbaikan sehingga proses pencapaian tujuan lebih optimal, seperti penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan dan penurunan jabatan, ataupun kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri.

Global Talent *Islamic School and Studio* Palembang merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang ada di Palembang. Sebagai lembaga pendidikan tentunya guru dan karyawan sekolah berperan utama dalam mendidik siswanya, mulai dari perilaku maupun wawasan dari setiap peserta didiknya. Selain itu, karyawan kantor pada Global Talent *Islamic School and Studio* juga turut berperan dalam melaksanakan dan menjalankan setiap tanggung jawabnya dalam menjalankan operasional lembaga. Oleh karena itu, kehadiran guru dan karyawan sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam proses belajar-mengajar serta proses administrasi di dalam sekolah. Setiap sekolah tentunya akan menemukan persoalan-persoalan mengenai tingkat kedisiplinan para guru dan karyawannya yang akan sangat berdampak pada tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang sesuai dengan kebutuhan sekolah tersebut.

Kedisiplinan para karyawan di Global Talent *Islamic School and Studio* dicerminkan dengan adanya jam dan jadwal kerja yang teratur, seragam karyawan yang sesuai dengan tema lembaga yaitu pakaian yang islami dan tertutup sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan penempatan pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu dan tugas dari karyawan masing-masing. Namun, kedisiplinan ini juga diukur dari tingkat kehadiran karyawan yang menjadi anggota dari suatu lembaga itu sendiri. Di dalam Global Talent *Islamic School and Studio* ketidakhadiran karyawannya masih terdata hampir setiap bulan dalam beberapa bulan tahun terakhir, hal ini dapat dilihat dari relatif tingginya tingkat absensi guru dan karyawan dari Global Talent *Islamic School and Studio* Palembang.

Grafik Kehadiran Global Talent Islamic School & Studio



Gambar 1. Grafik Kehadiran Guru dan Karyawan SD Global Talent Islamic School and Studio Palembang
Sumber: Global Talent *Islamic School and Studio* Palembang

Dari grafik di atas, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran dari guru dan staf karyawan di Global Talent *Islamic School and Studio* masih belum optimal. Para guru dan karyawan lebih memilih untuk tidak hadir dengan meminta izin dari pekerjaannya, hal ini bahkan meningkat pada bulan Maret 2023. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya disiplin guru dan karyawan yang ada di Global Talent *Islamic School and Studio*. Ketidakhadiran tersebut tentunya akan

berdampak pada kinerja guru yang akan menurun dalam proses belajar-mengajar dan tidak tercapainya target kurikulum yang ditetapkan di sekolah.

Sesuai dengan penelitian Pratama (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujung Batu, tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujung Batu dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Global Talent Islamic School and Studio Palembang”.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Pongoh., dkk (2021:285-286) merupakan suatu usaha individu menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban dalam mematuhi peraturan, dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi. Sementara itu, Menurut Khaeruman., dkk (2021:23), disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Harianto dan Saputra (2020:675), disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Berdasarkan definisi disiplin kerja yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan kesediaan karyawan dalam menaati semua aturan dan keputusan yang ditetapkan dalam suatu organisasi sehingga tidak melalaikan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Kinerja Karyawan

Busro (2018:89) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam suatu periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan pimpinan kepada pegawai tersebut.

Uji Validitas

Menurut Yusi dan Umiyati (2016:92), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji validitas dilakukan untuk memastikan pernyataan-pernyataan pada kuisioner sudah tepat dan tidak perlu untuk diperbaiki serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:182), reliabilitas merupakan suatu data yang dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti objek sama atau peneliti dalam kurun waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Menurut Ghozali dalam Wulandari (2022:67), kriteria penelitian uji reliabilitas adalah:

- a. Apabila hasil koefisien alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut reliabel.
- b. Apabila koefisien alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut tidak reliabel.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Shahir (2021:53-54), uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sofiyana dkk., (2022:215), “koefisien korelasi digunakan untuk menggambarkan kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel”. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1,00 atau +1,00. Semakin R mendekati angka 1,00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif begitupun sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2018:184), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Sehingga, dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

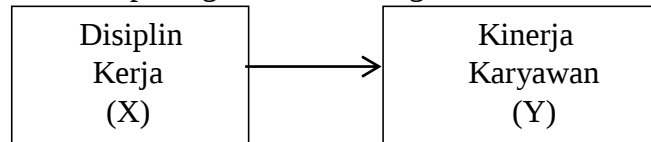
Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Global Talent Islamic School and Studio* Palembang. Dalam penelitian ini, uji regresi dilakukan dengan tujuan menghitung pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), karena pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel maka digunakan uji regresi linier sederhana. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan program SPSS 26.0.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. (Sugiyono, 2019:95). Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kinerja karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut karyawan berlaku teratur. Anorogo dan Widiyanti dalam Mulyah et al (2020) berpendapat bahwa "disiplin kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankannya". Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Maka, variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) yaitu:

1. Variabel bebas (*independent*) yaitu Disiplin Kerja.
2. Variabel Terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Global Talent *Islamic School and Studio* Palembang. Alat yang digunakan untuk mengolah data adalah SPSS (Statistical and Service Solution) versi 26.0. Penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu untuk mengetahui apakah pernyataan yang ada pada kuisioner tersebut valid atau tidak, serta dapat dipercaya untuk bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X) pada indikator disiplin waktu:

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

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0,726	0,5529	Valid
Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin	0,899	0,5529	Valid
Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja	0,892	0,5529	Valid

Sumber: Data Diolah Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa instrumen pernyataan dari tabel indikator disiplin waktu adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pernyataan dalam kuisioner dapat dipakai dan dilanjutkan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,931	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,944	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah Primer, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing 0,931 dan 0,944 yang mana nilai ini lebih dari standar alpha yang digunakan yaitu 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama pula (konsisten).

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% atau 0,05 dengan uji dua arah. Cara untuk mencari t_{tabel} yaitu menggunakan rumus:

$$Df = n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah responden yang diteliti

k = variabel bebas

Maka dalam penelitian ini t_{tabel} yaitu, $Df = 24 - 1 - 1 = 22$ sehingga nilai t_{tabel} untuk $Df = 22$ yaitu, 2,073. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y. Sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y. Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 26.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.238	10.610		.494	.626
Disiplin Kerja (X)	1.435	.227	.803	6.309	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah Primer, 2023

Adapun dalam penelitian ini, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan melalui hipotesis H_1 . Penentuan hipotesis tersebut dinyatakan

sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Global Talent Islamic School and Studio Palembang dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Melakukan Hipotesis
- b. Membandingkan besarnya besarnya angka t_{hitung} dengan t_{tabel} . Angka t_{tabel} yang telah didapatkan yaitu 2,073.
- c. Membandingkan angka taraf signifikan

4. Uji Koefisien Korelasi

Adapun hasil perhitungan dari koefisien korelasi yang dilakukan oleh penulis menggunakan SPSS 26.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.628	4.13168

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi pada kolom R sebesar 0,803. Artinya, disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan pencapaian kinerja karyawan tersebut dalam bekerja. Nilai 0,803 dari hasil korelasi juga dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat karena berada di antara 0,80- 1,000.

5. Uji Koefisien Determinasi

Adapun hasil perhitungan dari koefisien determinasi yang dilakukan oleh penulis menggunakan SPSS 26.0 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.628	4.13168

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom R Square sebesar 0,644 atau sebesar 64,4%. Berdasarkan hasil ini, maka dapat diartikan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Global Talent Islamic School and Studio Palembang adalah sebesar 64,4% dan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berikut ini adalah hasil uji regresi linier sederhana yang dilakukan oleh penulis menggunakan SPSS 26.0:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.238	10.610		.494	.626
Disiplin Kerja (X)	1.435	.227	.803	6.309	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah Primer, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 5,238 dan diperoleh nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 1,435. Angka- angka dari persamaan tersebut menunjukkan besar variabel independen (disiplin kerja) berpengaruh terhadap peningkatan variabel dependen (kinerja karyawan), hal tersebut dapat lebih rinci diuraikan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,238 + 1,435X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas diperoleh bahwa angka konstanta bernilai positif sebesar 5,238 dan angka koefisien bernilai positif sebesar 1,435. Nilai konstanta sebesar 5,238 tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin nilai kinerja karyawan pada *Global Talent Islamic School and Studio Palembang* adalah sebesar 5,238. Sedangkan, nilai koefisien disiplin kerja sebesar 1,435 tersebut menunjukkan bahwa dengan diterapkan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,435.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 6,309 > t_{tabel} 2,073 dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,050$ serta uji statistik regresi linier sederhana dari penelitian yang menghasilkan model persamaan $Y = 5,238 + 1,435X$, dari persamaan regresi linier sederhana ini maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan adalah positif. Hal tersebut dilihat dari nilai konstanta yaitu positif sebesar 5,238, artinya apabila disiplin kerja diasumsikan 0 (nol) atau sama dengan tidak ada, maka kinerja karyawan pada Global Talent *Islamic School and Studio* sebesar 5,238, selanjutnya nilai koefisien disiplin kerja sebesar 1,435 tersebut menunjukkan bahwa dengan diterapkan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,435 atau 143,5%. Pelaksanaan disiplin kerja yang dilaksanakan di Global Talent *Islamic School and Studio* Palembang sudah cukup baik dilihat dari hasil kuisioner yang telah disebarkan yang menunjukkan nilai rata-rata berada pada rentang 90%, namun kedisiplinan ini masih perlu ditingkatkan lagi agar pencapaian kinerja karyawan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis menyarankan agar perusahaan melakukan beberapa hal berikut: Karyawan perlu diberikan pemahaman bahwa disiplin kerja yang mereka terapkan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan. Oleh karena itu, pihak Global Talent *Islamic School and Studio* Palembang harus lebih meningkatkan program disiplin kerja di lembaga dengan adanya pengawasan serta penilaian kedisiplinan kerja karyawannya agar para karyawan lebih mematuhi peraturan lembaga.

Selain itu Global Talent *Islamic School and Studio* Palembang sebaiknya melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan peraturan yang ada karena apabila peraturan yang dilaksanakan pada perusahaan dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja dari karyawan di lembaga itu sendiri, seperti pemberian tindakan yang tegas atau sanksi melalui teguran atau surat peringatan kepada karyawan yang kurang disiplin agar kinerja para karyawan dapat terus meningkat.

Daftar Pustaka

- Abubakar, Iskandar, dkk. 2013. *Transportasi Penyebrangan*. Edisi Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Asb, M. R. H., Syamsiah, S., & Ahmad, M. 2022. Analisis Efektivitas Pelayanan Dokumen Shifting Permit Selama Pandemi Covid-19 di PT. Oremus Bahari Mandi: Cabang Kuala Samboja, Kabupaten Kutai Kertanegara. *Jurnal Karya Ilmiah Taruna Andromeda* Vol. 6 (1).
- Amruddin, dkk. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka Group.
- Burhannudin, dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* 8 (2): 191-206.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fikri, Khusnul, dkk. 2022. *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I*. Pekanbaru: LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hariato. Saputra, Asron. 2020. *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja*

- terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam. Jurnal Emba 8 (1):672-683.
- Hikmawati, Fenti. 2020. Metodologi Penelitian. Bandung: Rajawali Pers.
- Jaeleni. 2021. Teori Organisasi. Semarang :Yayasan Prima Agus Teknik.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Khaeruman, dkk. 2021. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Serang: CV A.A. Rizky.
- Pongantung, Hendro, dkk. 2018. Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Jurnal Emba 6 (4): 2438-2447.
- Pongoh, Mutiara, dkk. 2021. Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya Pada Masa Pandemi Di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. Jurnal Emba 9 (4): 284-293.
- Pratama, Chosi. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Pridana, Sidik. Sunarsi, Denok. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang. Pascal Books.
- Revida, Erika, dkk. 2022. Manajemen Kinerja SDM. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. Metodologi Penelitian. Medan: KBM Indonesia.
- Safitri, Annisa Nur. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). Jurnal Ekonomi dan Bisnis 11 (2): 14-25.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofiyana, dkk. 2022. Metodologi Penelitian Pendidikan. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Sofyan, dkk. 2019. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. Jurnal Moderat 5 (1):56-69.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Uyun, Muhammad. Yoseanto, Baquandi Lutvi. 2022. Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish.
- Wijayanti, Tika Mega. 2018. Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Kantor Pertanahan Kota Palembang. Laporan Akhir. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Wulandari, Putri Sri Ayu. 2022. Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Mega Finance Palembang. Laporan Akhir. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Yusi, Syhirman dan Umiyati, Idris. 2016. Metodologi Penelitian. Palembang: Universitas Sriwijaya Press.