

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Korem 091/Aji Surya Natakesuma

The Effect of Work Discipline on Employee Performance at Korem 091/Aji Surya Natakesuma

Rela Arlita Damayanti¹, Anwar Alaydrus², Rita Kalalinggi³

^{1,2,3}Ilmu Pemerintahan Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Vol. 09, No. 03

Page : 109-116

Published : 2021

KEYWORDS

Influence, Work Discipline,
Performance

CORRESPONDENCE

E-mail: arlitarela@gmail.com

A B S T R A C T

The purpose of this study was to find out the effect of work discipline on employee performance at Korem 091/Aji Surya Natakesuma. The data collection technique was through distributing questionnaires to 39 respondents. The data processing technique used in this study to determine the effect of the work discipline variable (X) on the performance variable (Y) is by using simple linear regression and the coefficient of determination. The results of calculations from simple linear regression analysis are as follows constant (a) of 5.041 and regression coefficient (b) of 0.492 with a positive regression coefficient value. It turns out that the effect of work discipline on employee performance can be seen in the coefficient of determination test where the coefficient of determination test shows that the coefficient of determination (R²) is 0.789 or 78.9%. So it can be said that 78.9% of the influence of employee performance is caused by work discipline. The results showed that the work discipline variable had a significant positive effect on employee performance at Korem 091/Aji Surya Natakesuma, so the hypothesis proposed was acceptable.

INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama dari kelancaran sejumlah organisasi, bahkan sumber daya manusia juga menjadi penentu dari kualitas organisasi tersebut. Dalam era globalisasi ini, sebagai organisasi yang maju dituntut untuk mampu menyesuaikan diri serta terus mengikuti perkembangan yang terjadi dengan tetap mengedepankan aturan yang berlaku.

Tiap manusia memiliki potensi guna mengambil tindakan dalam beraneka ragam kegiatan yang dilaksanakannya. Manusia mendapatkan kemampuan untuk mengambil tindakan tersebut secara alamiah dan dapat pula dengan dipelajari. Meskipun terdapat potensi dalam diri manusia guna melakukan suatu perilaku tertentu, namun perilaku tersebut hanya diaktualisasikan di waktu-waktu tertentu saja. Potensi guna melakukan perilaku

tertentu disebut dengan ability (kemampuan). Sementara ekspresi dari potensi ini disebut dengan performance (kinerja). Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Tingkat keberhasilan suatu organisasi atau pembangunan nasional dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh pegawai negeri sipil selaku ujung tombak pelaksanaan jalannya roda pemerintahan. Pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur negara yang dituntut untuk melaksanakan roda pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil sebagai perencana sekaligus pelaksana utama dalam hal pembangunan. Pegawai negeri sipil diindikasikan sebagai sosok sumber daya manusia yang berkompeten, memiliki dedikasi tinggi, bermoral dan bermental baik, professional, dan sadar akan tanggung jawabnya.

Dalam kehidupan manusia, disiplin merupakan suatu hal yang sangat mutlak dikarenakan manusia yang tidak berdisiplin kuat akan membuat sendi-sendi kehidupannya rusak, membuat dirinya sendiri dan orang lain terancam bahaya, membuat tata aturan yang berlaku menjadi lemah karena ketidakdisiplinan manusia.

Dengan terdapatnya disiplin kerja, maka akan menjamin terpelihara dan terlaksananya tata tertib dan kelancaran kerja instansi, sehingga hasil yang optimal dapat diperoleh. Sementara bagi pegawai, disiplin kerja akan memberi dampak pada suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan semangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan karena terciptanya suasana kerja yang teratur sesuai dengan tata tertib dan aturan yang berlaku.

Disiplin kerja sangat penting guna pertumbuhan organisasi, salah satunya bermanfaat guna memberikan motivasi pada para karyawan supaya dapat mendisiplinkan diri dalam menjalankan pekerjaan, baik secara individu maupun kelompok. Di samping itu, disiplin juga berguna dalam mendidik karyawan supaya menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang telah ditentukan, sehingga kinerja yang baik dapat dihasilkan dengan lebih optimal.

Disiplin kerja yang optimal adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Disiplin kerja yang tinggi akan membuat pegawai bekerja lebih menjiwai pekerjaannya sehingga dapat menjadi pegawai yang bermutu dan berkompeten serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik kemudian mencapai hasil kinerja yang baik.

Kinerja merupakan perwujudan perilaku kerja pegawai yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranan yang dijalankannya. Hal tersebut disebabkan kinerja pegawai turut menentukan keberhasilan serta kelangsungan

hidup instansi. Kinerja merupakan hasil capaian dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Apabila kinerja pegawai baik, maka berarti ada hal pendorong yang menyebabkan kinerja tersebut dapat sesuai dengan target yang ingin dicapai suatu instansi.

Disiplin kerja bagi pegawai negeri sipil menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena pada waktu tertentu muncul fenomena pelanggaran seperti, pekerjaan yang dilakukan penyelesaiannya tidak tepat waktu, masih banyak yang kurang paham mengenai pekerjaan yang ada, sehingga masih ada beberapa koreksi meskipun pekerjaan telah terselesaikan, serta hal-hal lain yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal tersebut dijumpai pula di Korem 091/Aji Surya Natakesuma yang menunjukkan terdapatnya pegawai yang masuk kerja namun tidak bersesuaian dengan peraturan yang berlaku, seperti datang terlambat sehingga tidak sempat mengikuti apel, pulang lebih awal serta meninggalkan kantor pada saat jam kerja bukan dengan alasan tugas atau pekerjaan. Kemudian hal yang biasa terjadi adalah menambah waktu cuti diluar batas waktu yang ditetapkan atau disepakati.

Berlandaskan pemaparan masalah yang telah disampaikan, maka penulis tertarik guna mengambil judul penelitian, yaitu sebagai berikut “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Korem 091/Aji Surya Natakesuma”.

THEORETICAL FRAMEWORK

Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Sinambela (2012:238), mengatakan “disiplin kerja merupakan dua kata yang mempunyai pengertian sendiri-sendiri. Disiplin merupakan kesediaan individu yang muncul dengan kesadaran sendiri guna menaati berbagai peraturan yang diberlakukan oleh organisasi tersebut”.

Menurut A. Anwar P.M (2010:129) “disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai melakukan manajemen dan memperkuat pedoman organisasi. Sedangkan Simamora (2006:610) menyatakan: Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”.

Adapun menurut Sedarmayanti (2014:381), “disiplin pegawai merupakan keadaan guna memberikan koreksi ataupun hukuman pada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan atau prosedur yang terdapat dalam organisasi”.

Menurut Moenir (2004: 25) “secara fundamental, disiplin kerja senantiasa diharapkan menjadi karakteristik dari tiap sumber daya organisasi yang berada dalam suatu organisasi, sebab dengan terdapatnya kedisiplinan, maka organisasi akan dapat berjalan dengan lebih baik dan tujuan yang telah ditetapkannya pun juga dapat tercapai. Tiap pegawai harus mempunyai disiplin kerja di dalam perusahaan ataupun organisasinya, seperti menaati peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Taat terhadap aturan yang berlaku mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan berdampak positif pada kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut.

Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seorang pegawai dapat diketahui melalui indikator-indikator disiplin kerja. Menurut Rivai (2005) terdapat beberapa komponen dari disiplin kerja yang dapat menjadi indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Berbagai komponen tersebut di antaranya adalah:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator fundamental guna melakukan pengukuran terhadap kedisiplinan. Pegawai yang disiplin kerjanya rendah

akan terbiasa guna datang terlambat atau pulang lebih cepat ketika bekerja.

2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja. Pegawai yang menaati peraturan kerja tidak akan lalai dalam melaksanakan prosedur kerja dan akan senantiasa mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan dalam organisasi.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja. Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Pegawai yang mempunyai kewaspadaan tinggi akan senantiasa berhati-hati, memperhitungkan segala sesuatu dan selalu teliti ketika melaksanakan pekerjaan, serta selalu mempergunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. Bekerja Etis. Pegawai diwajibkan guna selalu memperhatikan dan menjalankan norma kesopanan ketika berhadapan dengan pelanggan.

Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Bejo S (2005:292), adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi keberlangsungan perusahaan sesuai dengan moto perusahaan.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
 - a) Supaya para pegawai menaati seluruh kebijakan dan peraturan terkait ketenagakerjaan maupun kebijakan dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis, serta menjalankan perintah dari manajemen.
 - b) Mampu menjalankan pekerjaan dengan baik serta mampu menyediakan pelayanan yang optimal pada pihak tertentu yang mempunyai kepentingan dengan perusahaan.
 - c) Mampu mempergunakan dan sarana dan prasarana milik perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d) Mampu melakukan perilaku yang bersesuaian dengan berbagai norma yang diberlakukan oleh perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu mendapatkan tingkat produktivitas yang tinggi dan bersesuaian dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, baik yang berjangka pendek maupun yang berjangka panjang.

Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002), disiplin kerja mempunyai dua jenis, yakni:

Self imposed discipline, yakni disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Secara hakikat, disiplin jenis ini bersumber dari dorongan dalam diri individu dan merupakan respons spontan pada pimpinan yang berkemampuan baik. Artinya suatu kemauan dan keinginan guna melaksanakan hal-hal yang dianggap bersesuaian dengan harapan bersama.

Command discipline, yakni disiplin yang diperintahkan. Disiplin ini bersumber dari kekuasaan yang diakui dan dilaksanakan melalui berbagai macam cara guna mendapatkan hasil yang diinginkan. Cara-cara tersebut meliputi kebiasaan dan pemberlakuan berbagai peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline dapat dilaksanakan melalui hukum.

Kinerja

Menurut Sinambela (2011:136), “kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah penting karena dapat dipakai guna mengamati kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan padanya. Maka dari itu, kriteria terkait kinerja perlu ditentukan dan ditetapkan secara bersama-sama guna dibuat menjadi pedoman”.

Menurut Simanjuntak (2005:221) “definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Sementara menurut Ilyas (2002:99) “kinerja merupakan

penampilan hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada individu yang menempati jabatan struktural maupun fungsional, namun juga pada seluruh jajaran di dalam organisasi tersebut”.

Kinerja merupakan tingkat para pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan yang efektif dan efisien (Simamora, 2006:34). Sedangkan menurut Robbins (2008) “kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan yang dilaksanakannya berlandaskan kriteria tertentu”. Kemudian Mangkunegara (2005:67) mengemukakan “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu dalam menjalankan pekerjaan yang bersesuaian dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Sementara Rivai (2009:532) berpendapat “kinerja adalah kesediaan individu ataupun kelompok guna melaksanakan suatu kegiatan, lalu menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Indikator Kinerja

Menurut Agus Dharma (2004:24), indikator dari kinerja pegawai adalah:

Kuantitas

Kuantitas adalah hal-hal yang berkorelasi dengan jumlah yang wajib dicapai atau diselesaikan.

Kualitas

Kualitas adalah hal-hal yang berkorelasi dengan dengan mutu yang wajib dihasilkan, baik berupa ketelitian kerja, kerapian kerja, maupun tingkat kesalahan yang dilaksanakan oleh pegawai.

Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kesesuaian mengerjakan sesuatu dengan waktu yang dialokasikan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat sejumlah faktor yang memberi pengaruh pada kinerja yang dipaparkan oleh Mangkunegara (2011:67), yaitu:

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill), artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerjayang diharapkan.
2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang menggerakkan diri pegawai supaya lebih terarah guna tercapainya tujuan organisasi. Sikap mental adalah keadaan mental yang memberi dorongan pada pegawai guna berupaya meraih prestasi yang maksimal.

Pengukuran Kinerja

Menurut Gary Dessler dalam Pasolong (2007:182), “penilaian kinerja adalah upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata”.

Menurut Keban (2004:109) “pengukuran kinerja harus dilihat dari upaya yang sangat berharga bagi profesionalisasi di lembaga pelayanan publik. Lebih lanjut, melalui pemahaman terhadap kelebihan dan kekurangan, dorongan dan hambatan ataupun berbagai faktor keberhasilan bagi kinerja pegawai atau instans, maka jalan menuju profesionalisasi akan terbuka, yakni melalui perbaikan pada berbagai kesalahan yang dilaksanakan selama ini”.

METHOD

Penelitian survei dipakai guna memecahkan berbagai permasalahan yang aktual dan berskala besar dengan populasi sangat besar, sehingga sampel diperlukan juga berjumlah besar” (Widodo, 2008:43). Selaras dengan pendapat yang tersebut, maka dalam penelitian survei, informasi diperoleh dari responden melalui kuesioner yang telah dibagikan terlebih dahulu.

Menurut Asmadi Alsa (2004:20) “rancangan survei adalah prosedur di mana peneliti menyeleggarakan survei atau membagikan kuesioner atau skala pada satu sampel guna mendeskripsikan opini, perilaku, sikap, ataupun karakteritik responden. Dari hasil survei tersebut, peneliti membuat klaim perihal kecenderungan yang ditemukan dalam populasi”. Berlandaskan pendapat dari para hali yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik simpulan bahwa penelitian survei merupakan metode penelitian yang meneliti populasi yang besar melalui penggunaan metode sampel yang bertujuan guna mengamati karakteristik responden dan mendeskripsikan serta menggeneralisasi hal-hal yang ditemukan dalam popuasi yang dikaji.

RESULT AND DISCUSSION

Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Uji siginifikansi dilaksanakan melalui perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila r hitung > r tabel dan berkolerasi positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikategorikan valid atau dengan kata lain item pertanyaan dinilai valid jika skor item pertanyaan berkorelasi dan positif dan signifikan dengan skor total variabel.

Uji validitas disiplin kerja yaitu:

Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,3081	0,313	Valid

2	Item 2	0,3081	0,587	Valid
3	Item 3	0,3081	0,312	Valid
4	Item 4	0,3081	0,820	Valid
5	Item 5	0,3081	0,722	Valid
6	Item 6	0,3081	0,312	Valid
7	Item 7	0,3081	0,492	Valid
8	Item 8	0,3081	0,820	Valid
9	Item 9	0,3081	0,587	Valid
10	Item 10	0,3081	0,820	Valid

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa bahwa nilai korelasi setiap item pernyataan dengan total skor yang didapatkan ialah lebih besar dari 0,3081 sehingga dapat ditarik simpulan bahwa item pernyataan yang dipergunakan dapat dikategorikan valid dan dapat dipergunakan dalam analisis data selanjutnya. Berlandaskan hasil uji validitas, dapat ditarik simpulan bahwa pernyataan responden dikategorikan valid.

Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Uji signifikansi dilaksanakan melalui perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila r hitung > r tabel dan berkorelasi positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikategorikan valid atau dengan kata lain item pertanyaan dinilai valid jika skor item pertanyaan berkorelasi positif dan signifikan dengan skor total variabel.

Uji validitas disiplin kerja yaitu:

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)				
No	Item	Pertanyaan	r tabel	r hitung
1	Item 1	0,3081	0,345	Valid
2	Item 2	0,3081	0,345	Valid
3	Item 3	0,3081	0,895	Valid
4	Item 4	0,3081	0,783	Valid
5	Item 5	0,3081	0,384	Valid
6	Item 6	0,3081	0,895	Valid

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai korelasi setiap item pernyataan dengan

total skor yang didapatkan lebih besar dari 0,3081 sehingga dapat ditarik simpulan bahwa item pernyataan yang dipergunakan dapat dikategorikan valid dan dapat dipakai dalam analisis data selanjutnya. Berlandaskan hasil uji validitas, dapat ditarik simpulan bahwa pernyataan responden dikategorikan valid.

Persamaan regresi linier sederhana merupakan suatu model persamaan yang mendeskripsikan korelasi satu variabel independen/predictor (X) dengan satu variabel dependen/response (Y). Dalam penelitian ini, penulis mempergunakan analisis regresi sederhana, dikarenakan penulis hanya memakai dua variabel, yakni variabel independen dan variabel dependen. Berikut merupakan rumus persamaan regresi linier sederhana yang dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y = a + b X \text{ (Sugiyono, 2004 : 237-238)}$$

Dimana :

Y = Garis regresi/ variable response

a = Konstanta (harga Y bila x = 0)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independent, bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Variabel bebas/ predictor

Kemudian untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji koefisien determinasi. Menurut Kuncoro (2013:246) "uji koefisien korelasi dipakai guna melakukan pengukuran terkait sejauh mana kemampuan model guna menjabarkan varian dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi/R² berkisar antara angka nol (0) dan satu (1). Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model guna menjabarkan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel independen

dalam menimbulkan keberadaan variabel dependen makin kuat". Berikut merupakan rumus uji determinasi, yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Korelasi

r = nilai koefisiensi korelasi

Analisis Data

Analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Korem 091/Aji Surya Natakoesuma dilaksanakan melalui metode analisis regresi linear sederhana, di mana pengaruh tersebut dapat diamati dari nilai koefisien tiap-tiap variabel yang mendeskripsikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,041 + 0,492X$$

Angka-angka tersebut dapat diartikan, sebagai berikut :

a. Konstanta sebesar 5,041; artinya jika disiplin kerja (X) nilainya 0, maka peningkatan kinerja nilainya 5,041.

b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,492; ini dapat diartikan jika nilai koefisien korelasi variabel disiplin kerja bernilai positif juga yakni 0,492. Ini dapat diartikan jika disiplin kerja ditingkatkan 1% maka kinerja (Y) pada Korem 091/Aji Surya Natakoesuma akan bertambah 0,492%.

Secara fundamental, koefisien determinasi dipakai guna melakukan pengukuran terkait sejauh mana kemampuan sebuah model guna menjabarkan varian dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil mengindikasikan kemampuan variabel-variabel independen guna menjabarkan variabel dependen sangat terbatas.

Dalam upaya untuk menentukan seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y), maka berikut rumus koefisiensi penentu yang dipergunakan, yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,888)^2 \times 100$$

$$= 0,789 \times 100$$

$$= 78,9\%$$

Melalui perhitungan nilai koefisien determinasi (R Square) tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 78,9% terhadap kinerja pegawai di Korem 091/Aji Surya Natakoesuma. Sisanya sebesar 23,2% merupakan faktor lain diluar variabel yang sedang diteliti.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka hipotesisnya adalah :

H₀ = Diduga ada pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Korem 091/Aji Surya Natakoesuma (Diterima)

H₁ = Diduga tidak ada pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Korem 091/Aji Surya Natakoesuma (Ditolak).

KESIMPULAN

1. Dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Korem 091/Aji Surya Natakoesuma dengan hasil sebesar 0,768 atau sebesar 76,8% sementara sisanya sebesar 23,2% mendapat pengaruh dari variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.
2. Hasil analisis regresi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana yakni $Y = 5,041 + 0,492X$. Artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Korem 091/Aji Surya Natakoesuma.

REFERENSI

- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi publik. Alfabeta, Bandung.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Siswanto, Bejo. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.