

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GRAHA PUSRI MEDIKA PALEMBANG

M.Faris Arfani¹, Nenny Octarinie², Rahmi Aminus³
Palembang University^{1,2,3}

ABSTRAK

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang baik bagi perusahaan maupun karyawan. Disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Graha Pusri Media Palembang dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Graha Pusri Medika Palembang. Adapun jumlah sample penelitian ini berjumlah 97 orang dan menggunakan SPSS 26 sebagai alat bantu perhitungan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang baik bagi perusahaan maupun karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal aturan perusahaan. PT Graha Pusri Medika Palembang adalah Rumah Sakit Pusri yang beralamat di jalan Mayor Zen Komplek PT Pusri Palembang yang memiliki visi yaitu mewujudkan rumah sakit menjadi pilihan utama untuk masyarakat palembang dan sekitarnya. Rumah Sakit Pusri memberikan pelayanan 24 jam tanpa henti setiap harinya.

Rumah sakit Pusri selalu berusaha untuk terus melakukan peningkatan kualitas layanannya, salah satu kinerja karyawan. Untuk itu disiplin karyawan menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan Rumah Sakit Pusri. Rumah Sakit Pusri memiliki karyawan yang beraneka ragam, mulai dari karyawan medis, paramedis, dan penunjang medis, karyawan non medis dan non paramedis. PT Graha Pusri Medika Palembang membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk kinerja yang baik. Jika semakin rendah tingkat kedisiplinan karyawan akan semakin rendah kinerja karyawan suatu organisasi tersebut. Berikut adalah rekapitulasi jumlah karyawan terlambat Periode Januari - Desember 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Karyawan Terlambat PT. Graha Pusri Medika Palembang Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan		
		Terlambat < 1 jam	Terlambat < 2 jam	Terlambat < 3 jam
Januari	97	23 orang	1 orang	1 orang
Februari	97	24 orang	1 orang	Nihil
Maret	97	19 orang	1 orang	Nihil
April	97	21 orang	Nihil	1 orang
Mei	97	17 orang	Nihil	Nihil
Juni	97	14 orang	Nihil	Nihil
Juli	97	20 orang	Nihil	Nihil
Agustus	97	12 orang	Nihil	Nihil
September	97	14 orang	Nihil	Nihil

Oktober	97	17 orang	2 orang	Nihil
November	97	16 orang	Nihil	Nihil
Desember	97	10 orang	Nihil	Nihil

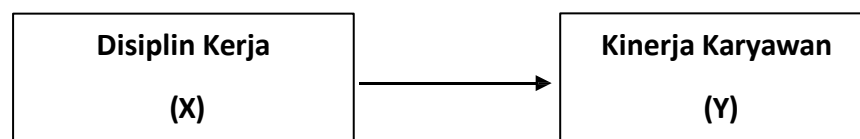
Sumber : PT. Graha Pusri Medika Palembang (2023)

Berdasarkan hasil rekapitulasi Jumlah Karyawan Terlambat diatas dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang terlambat dengan total berjumlah 214 orang selama periode bulan Januari 2023 s/d Desember 2023. Peneliti ingin melakukan penelitian di PT Graha Pusri Medika Palembang (GPM) karena peneliti merasa bahwa ada yang perlu diperbaiki mengenai kinerja pegawai yang mana perlu diperhatikan jika ada yang tidak dapat bekerja sehingga pekerjaan akan dialihkan ke pegawai yang hadir agar kelangsungan pelayanan tidak terganggu serta tingkat kedisiplinan kerja perlu diperhatikan juga dikarenakan masih terdapat ada karyawan yang ngobrol pada saat melakukan pelayanan, selain itu masih ada juga yang bekerja dengan santai-santai seperti memegang hp di jam kerja atau bermain games. Berdasarkan hasil wawancara dengan pasien yang berobat di PT Graha Pusri Medika Palembang, masih ada pelayanan yang kurang baik dalam waktu melakukan pendaftaran seperti ngobrol dan bercanda di saat melayani pasien dan jam praktek dokter yang selalu terlambat dari jam yang ditentukan. Dengan latar belakang di atas, menjadi dasar pertimbangan penulis untuk meneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Pusri Medika Palembang”.

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menjadi efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Menurut Handoko (2016) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.. Menurut (Afandi, 2018a) menjelaskan secara rinci bahwa definisi disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Martoyo, dalam (Nabila et al., 2023). Kedisiplinan kerja menurut Selvania , dalam (Rafi A, dkk. 2023) adalah perbuatan penghormatan, penghargaan, kepatuhan tserta ketaatan akan aturan yang implisit maupun ekspkisit dan mau untuk melakukan serta tidak menolak akan hukum apabila melakukan pelanggaran akan kewajiban yang telah diamanahkan kepada karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.



Gambar 2.1 Kerangka Fikir

METODE

- a. **Objek Penelitian**

Dalam melakukan penelitian yang perlu diperhatikan adalah objek penelitian. Objek Penelitian ini adalah PT Graha Pusri medika Palembang yang beralamat di Jalan Mayor Zen Komplek PT Pusri serta tahun data penelitian adalah tahun 2023.
- b. **Desain Penelitian**

Metode penelitian menurut (Sugiyono, 2022) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (Florenshia, 2023) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya dan dijelaskan dengan angka-angka. Metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian.
- c. **Jenis Data**

Menurut cara memperolehnya (Fitriawan, 2023) penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu

 1. **Data Primer**

Data Primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan pegawai PT Graha Pusri Medika Palembang.
 2. **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya seperti Struktur Organisasi, Visi Misi Perusahaan dan Daftar Hadir Karyawan.

- d. **Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**
 1. **Populasi**

Manurut Sugiyono (Prasetyo, 2023) Populasi adalah individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan. Populasi dapat dipahami sebagai kelompok unit analisis atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik . Adapun populasi dalam penelitian adalah Karyawan PT Graha Medika Palembang berjumlah 97 orang bagian Outsourcing.
 2. **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya . Pengambilan sampel untuk penelitian Menurut (Arikunto, 2019) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil sampel 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.. Adapun untuk sampel dalam penelitian ini adalah 97 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel diamna seluruh populasi pada penelitian ini dijadikan sampel. Metode pengambilan sampel ini dipilih untuk memudahkan pelaksanaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuisisioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan

analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji validitas pada proses analisis data memiliki tujuan agar validitas instrumen penelitian dapat diketahui. Sehingga instrumen bisa dipakai mengukur hal yang sudah sepatutnya diukur. Sedangkan instrumen disebut reliabel bila instrumen penelitian bisa digunakan mengukur objek serupa dan menghasilkan data yang serupa. Kuisisioner disebarkan kepada 97 orang responden dimana semuanya merupakan karyawan PT Graha Pusri Medika Palembang. Ada 20 indikator pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Mereka terdiri atas 10 pernyataan item untuk variabel X, dan 10 pernyataan untuk variabel Y. Seluruh pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung di atas r tabel. Hasil perhitungan r hitung dan r tabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	keterangan
x1	.668	> 0.1975	Valid
x2	.672	> 0.1975	Valid
x3	.532	> 0.1975	Valid
x4	.502	> 0.1975	Valid
x5	.515	> 0.1975	Valid
x6	.593	> 0.1975	Valid
x7	.289	> 0.1975	Valid
x8	.543	> 0.1975	Valid
x9	.750	> 0.1975	Valid
x10	.602	> 0.1975	Valid
y1	.419	> 0.1975	Valid
y2	.641	> 0.1975	Valid
y3	.548	> 0.1975	Valid
y4	.738	> 0.1975	Valid
y5	.768	> 0.1975	Valid
y6	.503	> 0.1975	Valid
y7	.440	> 0.1975	Valid
y8	.479	> 0.1975	Valid
y9	.455	> 0.1975	Valid
y10	.641	> 0.1975	Valid

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha		keterangan
		kriteria	
Disiplin kerja	0,756	0,6	Reliabel
kinerja karyawan	0,761	0,6	Reliabel

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2019:). Analisis determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2023). Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian berikut, nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4. Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.520	2.272

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Regresi linier sederhana memiliki fungsi sebagai berikut : Menguji hubungan atau korelasi atau pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Kemudian melakukan prediksi atau estimasi variabel terikat berdasarkan variabel bebasnya. Lalu data yang dianalisis harus berupa data yang berskala interval atau rasi. Pada penelitian ini Tujuan dari uji analisis regresi linier sederhana adalah untuk menilai apakah kedua variabel tersebut berhubungan. Di bawah ini rumus yang dipakai untuk menentukan tes:

$$Y = a + bX$$

X : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

a : Konstanta

b : Konstanta Regresi Variabel

Dalam riset ini, SPSS dipakai untuk melakukan perhitungan yang diperlukan untuk analisis regresi. Seperti terlihat pada tabel di bawah, analisis terlampir menghasilkan temuan sebagai berikut.

Tabel 5. Koefisien Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.908	2.787		4.990	.000
	Disiplin	.683	.067	.725	10.254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari interpretasi tabel output SPSS di atas maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y: 13,908 + 0,683X$$

Nilai a pada persamaan di atas senilai 13,908. Angka ini merupakan angka konstan yang artinya apabila tidak ada disiplin kerja (X) maka nilai kinerja karyawan PT Graha Pusri Medika (Y) sebanyak 13,908.

Nilai b adalah nilai koefisien regresi yaitu sebanyak 0,683. Artinya setiap penambahan 1 % disiplin kerja (X) maka ada peningkatan pada kinerja karyawan PT Graha Pusri Medika sebanyak 0,683. Dikarenakan nilai koefisien regresi positif maka, yaitu senilai 0,683, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Pusri Medika.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.908	2.787		4.990	.000
	Disiplin	.683	.067	.725	10.254	.000

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Seperti yang diperlihatkan pada tabel 4.8, didapatkan bahwa nilai t hitung adalah sebesar 10,254. Angka sign 0,000 menunjukkan level signifikansi. Dalam penelitian ini t tabel adalah senilai 1,660 dikarenakan sample adalah 96 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yaitu $10,254 > 1,660$ dengan level signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Pusri Medika.

Pembahasan

Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Afandi (2018) memiliki bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Salah satu faktor yang tentu saja dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Setelah melakukan perhitungan data dengan SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, pada studi kasus di PT Graha Pusri Medika Kota Palembang. Hal ini dapat dilihat pada hasil Uji t dimana hasil perhitungan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, serta memiliki nilai signifikansi di bawah 0,005. Nilai t hitung yang didapatkan adalah sebesar 10,254 lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,660. Sementara itu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya adalah bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sebagaimana dikatakan oleh (Ghozali, 2023) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi ($\text{Sig} \leq 0,05$), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Tujuan dari analisis korelasi adalah untuk mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan atau tidak, dan jika ada hubungan bagaimanakah arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Pada penelitian ini nilai korelasi yang didapatkan adalah sebesar 0,725. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan kuat dan positif. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu

berarti hampir semua informasi yang diberikan oleh variabel independent diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2023) Pada penelitian ini variabel independen yaitu disiplin kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 52,5% varian tingkat respons, sedangkan 47,5% sisanya disebabkan oleh faktor di luar model regresi. Dengan demikian berdasarkan hipotesis yang disampaikan sebelumnya artinya H_a dapat diterima. Yaitu Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Pusri Medika di kota Palembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah perhitungan melalui Uji t, didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 10,254 dengan level signifikansi 0,000. Sedangkan t tabel sebesar 1,984.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, seperti terlihat dari koefisien determinasi R^2 sebanyak 0,525 artinya, variabel disiplin kerja dapat menjelaskan Variabel Kinerja Karyawan sebesar 52,5%, sedangkan sisanya ada 47,5% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Saran

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa permasalahan yang menjadi sorotan di PT Graha Pusri Medika di antaranya adalah keterlambatan pegawai serta absensi pegawai. Adapun berdasarkan kuisioner yang sudah disebarkan salah satu hal yang menjadi permasalahan adalah waktu kedatangan dan waktu kepulangan karyawan. Seperti yang kita ketahui kota Palembang berkembang menjadi kota besar dan banyak titik kemacetan yang tersebar di penjurukota. Sedangkan karyawan sebuah perusahaan tidak terfokus pada satu titik, melainkan tersebar diseluruh penjurukota. Beberapa perusahaan menerapkan toleransi jam absen kedatangan selama 5-15 menit untuk mengurangi keterlambatan kedatangan, dan beberapa perusahaan memundurkan jam masuk karyawan menjadi jam 8.30. Sedangkan jam kepulangan tetap pada jam 17.00, akan tetapi absensi kepulangan karyawan terkadang dipercepat guna menghindari kemacetan. Salah satu solusi yang ditawarkan beberapa perusahaan di Indonesia menggunakan absensi elektronik menggunakan aplikasi, untuk mempermudah karyawan melakukan absen masuk dan absen kepulangan.

Selain itu yang menjadi permasalahan dari sisi kinerja adalah ketelitian dalam melaksanakan tugas. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan teliti seorang karyawan harus dapat berkonstrasi dengan baik, apabila jam kedatangan dan kepulangan merupakan kendala yang dihadapi karyawan, artinya ia harus datang lebih awal agar dapat mengerjakan tugas dengan baik dan teliti. Saran bagi perusahaan dari penulis adalah perubahan jam keberangkatan dan kedatangan, serta menggunakan aplikasi absensi untuk mempermudah karyawan dalam melaksanakan absensi. Selain itu manajemen tugas juga dapat dijalankan untuk mengurangi beban tugas yang overload bagi para pegawai. Pada penelitian kali ini variabel yang digunakan dalam menilai kinerja adalah disiplin kerja. Akan tetapi disiplin kerja juga terkait dengan stres kerja, memungkinkan untuk penelitian kedepan dapat menggunakan dua variabel yaitu disiplin kerja dan stres kerja untuk menilai kinerja karyawan PT Graha Pusri Medika di kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta Alfabeta.
- Fitriawan, A. dkk. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Siguntang*, 1(1), 1–15.
- Florenshia, A. dkk. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai PDAM . *Jurnal Siguntang*, 1(1), 96–106.
- Ghozali. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro. .
- Handoko. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetaka kesembilan belas.* , PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Remaja Rosdhakarya.
- Nabila, B., Octarinie, N., Zubaidah,), & Dahlan, P. (2023). PENGARUH DISIPIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO, TBK. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2).
- Prasetyo, P. D. dkk. (2023).). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. . *Siguntang*, *1*(1), 59–74.
- Rafi A, M. dkk. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agro Gemilang Surya, . *Jurnal Siguntang* , *1*(1), 107–111.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* . Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.