




Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Tirta Patriot Bekasi

Nova Rina Apriliany¹

¹ Sekolah Tinggi Manajemen IMMI, (Bekasi)
novarina.srr@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 29/02/2024 Diperbaiki tgl. 29/02/2024 Disetujui tgl. 29/02/2024 Tersedia daring tgl. 29/02/2024	Tujuan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Patriot Bekasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Penulis mengambil sampel sebanyak 71 orang karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Patriot di Kota Bekasi sebagai responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan uji t-test (Parsial) variabel Disiplin Kerja dihasilkan nilai signifikannya sebesar 0,000 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja < 0,1 dan thitung sebesar 8,588 > ttabel sebesar 1,66660; sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v2i2.216	Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Pegawai, Perusahaan Umum Daerah Tirta Patriot Bekasi
 ©2023. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Karena sumberdaya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia (Marwanto, 2011:11).

MSDM bertujuan untuk memperoleh tingkat perkembangan pegawai yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para pegawai dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama, sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja (Sunyoto, 2012:1). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001, h.135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut Siagan (2002) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap organisasi atau instansi, untuk itu organisasi perlu memikirkan suatu strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Sebelum menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi perlu mengetahui

faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor yang diantaranya adalah kedisiplinan, motivasi dan budaya organisasi. Dimana ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam sebuah instansi.

Faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2011) disiplin memiliki dua pengertian, dalam arti yang luas, yaitu melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Dalam arti sempit, yaitu disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Kedisiplinan yang maksimal wujud dari tingkat seseorang dalam bertanggungjawab yang dimilikinya atas sejumlah tugasnya. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu bekerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu kinerja juga akan tercapai.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja disini berarti sifat ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang berlaku yang di tetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai pada suatu organisasi, dimana para pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan organisasi akan mendapatkan sanksi. Kesadaran pegawai untuk menampilkan kedisiplinan akan berdampak positif bagi kinerja organisasi.

Perumda Tirta Patriot Kota Bekasi yang merupakan perusahaan daerah penyedia air bersih yang bergerak dibidang jasa. Dari penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang sudah cukup baik tetapi belum maksimal, untuk itu salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, agar kinerja karyawan meningkat. Permasalahan yang terjadi dari segi disiplin waktu berdasarkan data yang di dapat bahwa masih adanya karyawan yang datang terlambat, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi tabel ketepatan waktu karyawan yang datang terlambat. Hal ini dibuktikan oleh tingkat absensi dan presentasi keterlambatan karyawan PDAM Tirta Patriot Bekasi. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak

hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja dan dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Banyak strategi perusahaan yang dapat dijalankan oleh perusahaan untuk mengelola kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya. Salah satu peran penting yang harus di tekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan secara baik yakni dengan memberikan kompensasi yang pantas kepada para karyawan, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya

LANDASAN TEORI

Disiplin

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2011:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2013:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2014:610)

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Umam (2010), mengemukakan bahwa: "Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja". Selanjutnya menurut Mulyadi (2015) "tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan". Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang

dituangkan dalam anggaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) ada 13 (tiga belas) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Adapun dimensi dan indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:68) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja yang terdiri dari indikator sebagai berikut: a. Ketepatan hasil kerja; b. Ketelitian hasil kerj; c. Kerapihan
2. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan indikator : Hasil Kerja
3. Dimensi kedisiplinan diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut: a. Kehadiran; b.Peraturan perusahaan.
4. Dimensi ketepatan waktu diukur dengan indikator kecepatan waktu kerja.
5. Dimensi dampak interpersonal indikatornya adalah : a. Bekerja sama; b. Komunikasi; c. Peran serta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut : a atau nilai konstanta sebesar 11,538. Hal ini berarti apabila disiplin kerja (X) sama dengan 0, maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai sama dengan nilai konstanta yaitu $a=$

11,538. Koefisien regresi X sebesar 0,699 yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan terjadi peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,699 dan begitupun sebaliknya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,719 dan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,510 artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,00 % sedangkan sisanya sebesar 4,60% dbipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan oleh penulis, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dll.

Hasil penelitian ini mendapatkan R= 0,977 menunjukkan R hampir mendekati angka 1, artinya antara variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh.

Hasil Uji t-test (Parsial)

Hipotesis yang penulis rumuskan untuk variabel X pada penelitian ini adalah Ho: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Tirta Patriot di Bekasi dan Ha : Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Tirta Patriot di Bekasi.

nilai thitung disiplin kerja sebesar 8,588 dengan tingkat signifikan 0,000. Di dalam pengujian digunakan tingkat kesalahan atau alpha sebesar 0,05 dengan rumus $t_{tabel} = (n-k-1)$. Sedangkan nilai kritis menurut tabel $dk = n-k-1 = 71-1-1 = 69$, dimana "k" adalah jumlah variabel independen (variabel

bebas atau X) sementara "n" adalah jumlah responden atau sampel penelitian maka diperoleh $t_{tabel} 1,66660$. Jika thitung lebih besar dari t_{tabel} , maka hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima, sebaliknya jika thitung lebih kecil dari t_{tabel} , maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Dengan hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, ini di buktikan dengan nilai thitung variabel disiplin kerja adalah sebesar 8,588 dengan tingkat signifikan 0,000 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66660. Maka dapat disimpulkan bahwa thitung $> t_{tabel}$ ($8,588 > 1,66660$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis pertama Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perusahaan Umum Daerah Tirta Patriot di Bekasi.

Dimana hasil ini sesuai dengan teori yang di ungkapkan oleh Hasibuan (2015) yaitu disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapainya. Teori lain menurut Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin tinggi prestasi kerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Tirta Patriot Bekasi yang penulis sajikan dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan perhitungan uji t-test (Parsial) variabel Disiplin Kerja dihasilkan nilai signifikannya sebesar 0,000 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja $< 0,1$ dan thitung sebesar 8,588 $>$ ttabel sebesar 1,66660; sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Alex, Nitisemito. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian ,Suatu pendekatan Praktek. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erlina, Sri Mulyani. 2010. Metodologi Penelitian, Medan: USU Press.
- Ghozali, Imam. 2010. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Jonathan, Sarwono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara AP. 2013. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Rfika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2015. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010. Mananajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Prijodarminto, Sugeng. 2012. Disiplin Kiat Menuju Sukses. Jakarta: PT. Pradnya Paramitha
- Riduwan dan Sunarto. 2013. Dasar-Dasar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:

- dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Schein, Edgar H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. 2010. *Metode Penelitian Untuk Bisnis 1*. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- _____. 2015. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya,cet kedua.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.