

HUBUNGAN DISIPLIN DENGAN KINERJA PEGAWAI

Chusminah

Program Studi Administrasi Bisnis, FEB UBSI, Indonesia

Email-Korespondensi: chusminah.csn@bsi.ac.id

Informasi Artikel

ABSTRACT

Received: 14 Oct 2019
Revised: 10 Nov 2019
Accepted: 12 Dec 2019
Available online: 26 Dec 2019

Keywords: *work discipline, employees performance*

Tipe Artikel : *Research paper*



Diterbitkan oleh Fakultas
Ekonomi Universitas Islam
Attahiriyyah

The aim of the study is to determine the effect of work discipline on the performance of employees. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study was 40 respondents using convenience sampling techniques. Respondents in the sample were civil servants in the Sub Directorate of Civil Service Archives at the Jakarta State Civil Service Agency. The findings in this study indicate that there is an influence of work discipline on performance.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah 40 responden dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Responden pada sampel merupakan pegawai negeri sipil di Sub Direktorat Arsip Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Pedoman Sitasi: Chusminah, C. (2019). HUBUNGAN DISIPLIN DENGAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(S1), 565 - 674. DOI: <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i3.325>

To link this article: <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/325>

1. Pendahuluan

Revolusi industri 4.0 tidak saja menggeser (shifting) jenis dan jumlah pekerjaan di dunia bisnis, namun merubah peran sumber daya manusia dalam menjalankan proses bisnis di hampir semua sektor termasuk dalam organisasi pemerintah. Perubahan ini tidak serta merta menghapus peran manusia secara revolusioner namun hanya parsial saja di beberapa bagian. Kehadiran *artificial intelligence* (AI) sebagai ikon era digital ini tetap membutuhkan manusia sebagai motor penggerak (driver). Keberadaan sumber daya manusia tetap dianggap sebagai investasi strategis bagi perusahaan supaya dapat *survive* dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan.

Menurut Sidharta dan Affandi dalam (Hersona & Sidharta, 2017) pengembangan SDM perlu dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan melalui pegawai berkualitas, disiplin kerja tinggi, memiliki dedikasi, loyalitas dan efisien di semua aspek serta produktivitas tinggi yang selaras dengan apa yang organisasi butuhkan. Hal tersebut dapat tercapai melalui proses restrukturisasi organisasi dengan penetapan kinerja pegawai yang sesuai standar. Pada banyak penelitian menunjukkan bahwa kinerja PNS pada lembaga pemerintah ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan memainkan peran dominan dan penting dalam upaya untuk meningkatkan keseluruhan kinerja, pada individu, kelompok dan pada tingkat organisasi. Seseorang yang menempati posisi sebagai pemimpin atau manajerial dalam suatu organisasi sangat berperan penting. Ini tidak hanya secara internal untuk organisasi tetapi juga untuk berbagai pihak di luar organisasi yang semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain kepemimpinan, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 1980 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah (PP) No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, semua aspek yang berkorelasi dengan Disiplin PNS merujuk pada peraturan pemerintah satu ini. Jadi, bentuk disiplin bagi PNS adalah yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 yang memiliki konten 17 kewajiban, 15 larangan sebagai penyempurnaan atas 26 kewajiban dan 18 larangan pada peraturan sebelumnya.

Kedisiplinan pegawai dapat diterapkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu ditaati oleh semua pegawai, maka dapat dikatakan disiplin pegawai terlaksana dengan baik. Disiplin kerja karyawan terutama bagi pegawai negeri sipil menjadi menarik diteliti karena pada waktu tertentu muncul fenomena pelanggaran seperti, tidak masuk kerja di hari pertama setelah cuti bersama di hari raya, menggunakan jam kerja untuk pergi ke pusat perbelanjaan dan pelanggaran lainnya yang bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku. Hubungan antara disiplin dan kinerja pegawai sudah banyak diteliti, namun terminologi keduanya masih menimbulkan perdebatan. Disiplin merupakan faktor yang memiliki efek positif pada kinerja (Mangkunegara & Waris, 2015). Sementara penelitian lain menyatakan bahwa disiplin terhadap kinerja tidak signifikan (Sofyan et al., 2016). Untuk menguatkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk menguji hubungan disiplin terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Negara. Lembaga ini merupakan lembaga pemerintah yang mengelola pengembangan SDM skala nasional. Peneliti berharap dapat mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut sehingga disiplin kerja dapat mendukung kinerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat.

2. Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada penelitian ini mengurai konsep dan teori yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai.

Teori Disiplin Kerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010, disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dalam bukunya (Sutrisno, 2013) yang berjudul Manajemen SDM, mengutip pendapat beberapa penulis asing tentang pengertian disiplin.

Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Latainer, mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Beach, disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Hasibuan (dalam, Irawan & Handayani, 2018) adalah kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab individu pada semua tugas yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu lembaga yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan turut berpengaruh pada kedisiplinan karyawan. Tujuan yang hendak diraih harus jelas ditentukan secara ideal serta cukup menantang bagi kapabilitas pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Singodimedjo yang dikutip dalam (Sutrisno, 2013) adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besarnya kompensasi dapat berpengaruh pada tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku, jika mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
2. Adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan atau organisasi. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat

- dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru apa yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya pasti akan diikuti oleh para bawahannya.
3. Adanya kepastian aturan yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Jika terdapat pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Teori Kinerja Pegawai

Definisi kinerja pegawai dalam jurnalnya (Mangkunegara & Waris, 2015) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan semua tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Konsep kinerja pegawai yang lainnya disampaikan oleh Prabu dalam (Oktavia & Nasution, 2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam (Sidanti, 2015) ialah: (1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi (2) yaitu: kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*).

Menurut Gibson dalam (Nisyak, 2016) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: (1) Variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja. (2) Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. (3) Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung kedalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya."

Penelitian-penelitian sejenis yang dilakukan baik dengan sampel yang berasal dari karyawan swasta maupun pegawai negeri sipil. Penelitian dengan sampel karyawan swasta, menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian ini menghasilkan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan t hitung lebih besar dari t tabel (Syafrina, 2018). Masih pada tahun yang sama, penelitian serupa dilakukan pula terhadap Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini juga

menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan dengan dibuktikan oleh nilai R (correlation) nya sebesar 0,745 atau dengan kata lain, disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,5% (Pangarso & Sudanti, 2016). Berikut model penelitian yang menunjukkan hubungan kedua variable tersebut:

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yang memiliki 4 komponen utama yaitu; (1) desain penelitian; (2) populasi dan prosedur pengambilan sampel; (3) pengukuran; dan (4) teknik analisis.

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B Pada Badan Kepegawaian Negara. Variabel-variabel dalam penelitian ini akan diberikan penjelasan untuk selanjutnya menentukan indikator yang akan diukur, sehingga menjadi item pernyataan. Data diperoleh dengan menyebarkan sejumlah kuesioner sesuai jumlah responden. Kuesioner berisi 19 item pertanyaan yang berasal dari 2 variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Direktorat Arsip Kepegawaian II.B Pada Badan Kepegawaian Negara. Pemilihan obyek penelitian ini didasari pada faktor aksesibilitas dan relasi internal dengan para responden. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan responden dari pegawai sekretariat daerah di Propinsi Jawa Barat dan karyawan sebuah perusahaan swasta di Pekanbaru. Total populasi pada penelitian ini berjumlah 124 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *convenient sampling* karena jumlah sampel yang diambil berdasarkan aksesibilitas peneliti. Sampel berjumlah hanya 40 orang karena pegawai lainnya pada saat penelitian dilakukan terkendala waktu dan beban pekerjaan sehingga tidak dapat berpartisipasi sebagai responden penelitian.

Pengukuran

Disiplin kerja (X). Variabel disiplin kerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Siagian dalam Oktavia (2014:12). Responden diminta untuk menjawab 9 item pertanyaan yang mendeskripsikan kedisiplinan pegawai melalui ketaatan mereka terhadap waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku dan aturan lainnya. Item-item pernyataan diantaranya adalah, Peraturan ketepatan jam pulang kerja di perusahaan harus efektif bagi karyawan. Setiap karyawan diharuskan memakai pakaian yang sudah ditetapkan oleh instansi. Setiap karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya. Responden diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan tersebut dengan menggunakan skala likert 5 poin, 1 = sangat tidak setuju, hingga 5 = sangat setuju. Dilaporkan item-item yang dimasukkan ke dalam kuesioner ini memiliki $\alpha = 0,92$.

Kinerja pegawai (Y). Untuk mengukur kinerja pegawai, digunakan 10 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Prabu dalam Oktavia (2014:7). Item-item ini mengukur kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif pegawai dalam membangun kinerja mereka di organisasi. Item-item yang termasuk ke dalam variabel ini diantaranya, "Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja. Memiliki tanggung

jawab penuh terhadap pekerjaan. Bila memperoleh suatu informasi penting, langsung menyampaikannya kepada atasan” Dilaporkan *Cronbach's coefficient alpha* untuk item-item ini sebesar 0,89. Lima poin pada skala likert digunakan, 1=sangat tidaksetuju, hingga 5 =sangat setuju.

Teknik Analisis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik ,maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi variabel independen yaitu Disiplin Kerja (variabel X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (variabel Y) dapat dihitung dengan mencari nilai koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh:

Tabel 1. Pengujian Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .823 ^a | .678 | .670 | .416 |

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,670 atau 67%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja menjadi faktor penentu dalam membentuk Kinerja Pegawai sebesar 67%. Hal

Pengujian dengan Koefisien Regresi dan Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 23 di bawah ini:

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | |
| Constant | 11.573 | 4.274 | 2.708 | .010 |
| Disiplin Kerja | .854 | .095 | 8.945 | .000 |

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Tabel 2 di atas membentuk persamaan regresi: $Y = 11,573 + 0,854X$. Model tersebut menunjukkan nilai a adalah 11,573, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel Disiplin Kerja (variabel X) bernilai nol, maka Kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 11,573. Sedangkan nilai dari b adalah 0,854, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,854 satuan.

Uji Hipotesis diperoleh nilai thitung sebesar 8,945. Sebagai perbandingan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k$) $k = 2$ (jumlah variabel) dan $n = 40$ (jumlah responden) adalah 2,02439. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang

searah dengan Kinerja pegawai negeri sipil Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B Badan Kepegawaian Negara.

Pembahasan Hasil

berdasarkan perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan maka di dapat hasil $r = 0,823$ yang berarti menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang telah diperoleh sebesar 0,678 atau 67,8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variable kinerja pegawai sebesar 67,8%. Sisanya 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang disampaikan oleh sebagian besar responden meliputi: pemberian motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan penilaian kinerja.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi sederhana yang telah dilakukan diperoleh persamaan $Y = 11,573 + 0,854X$ yang menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin kerja (variabel X) atau bernilai 0, maka hasil dari kinerja pegawai (variabel Y) sebesar 11,573. Jika nilai dari b adalah 0,854, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,854 satuan. Nilai t hitung sebesar 8,945. Sebagai perbandingan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k$) $k = 2$ (jumlah variabel) dan $n = 40$ (jumlah responden) adalah 2,02439. Karena t hitung $>$ t tabel maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja pegawai negeri sipil Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B Badan Kepegawaian Negara.

Berdasarkan pengujian hasil output SPSS di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B Badan Kepegawaian Negara. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini terdiri dari ketaatan terhadap aturan, ketaatan terhadap peraturan perusahaan/organisasi, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan lainnya. Ketaatan terhadap aturan meliputi ketepatan jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja di organisasi. Bentuk disiplin kerja juga ditunjukkan dengan ketaatan terhadap peraturan organisasi termasuk di dalamnya memakai pakaian yang sudah ditetapkan, bersikap sopan dan bertingkah laku baik, dan melaksanakan tugas dengan baik. Ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan diantaranya membangun suasana yang positif dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ketaatan terhadap peraturan lainnya seperti melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya. Berbagai indikator disiplin kerja di atas akan sangat mendukung kinerja pegawai yang berkualitas dengan hasil kerja yang memuaskan serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin Kerja terbukti memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin di tempat kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai yang ingin mencapai kinerja terbaiknya. Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara dan Waris, 2015), bahwa disiplin kerja dapat berupa bekerja tepat waktu, termasuk ketaatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Paradigma yang berkembang saat ini, kebanyakan perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang memiliki disiplin dalam pekerjaannya. Perusahaan berharap dapat merekrut pegawai yang memiliki semangat tinggi, mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan mampu memanfaatkan fasilitas perusahaan dengan baik sehingga mampu bersaing baik secara nasional, regional maupun internasional. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi, seorang pegawai, ia akan menguasai pekerjaan yang telah dilakukan dan akan mencapai kinerja yang maksimum.

5. Keterbatasan Studi

Beberapa keterbatasan dalam penelitian dan saran yang perlu untuk penelitian selanjutnya adalah: pertama, penelitian ini dibatasi hanya pada satu organisasi sehingga hasil penelitian tidak

dapat digeneralisasikan pada kondisi organisasi lainnya baik sejenis maupun berbeda. Perlu diadakan penelitian komparasi antara perusahaan swasta dengan lembaga pemerintah dalam satu waktu sehingga hasil penelitian dapat diterima secara umum. Kedua, penelitian menggunakan satu bagian saja sebagai responden, sehingga kurang mencerminkan keadaan dari keseluruhan organisasi. Sangat disarankan seluruh lini manajemen juga berpartisipasi dalam penelitian selanjutnya sehingga dapat menggambarkan kondisi yang senyatanya.

Keterbatasan ketiga, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen saja sehingga tidak dapat diperoleh gambaran yang luas faktor penentu kinerja pegawai di luar faktor disiplin kerja. Penelitian berikutnya sebaiknya melibatkan semua faktor penentu kinerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

6. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tingkat disiplin pegawai terhadap kinerja pada salah satu instansi pemerintah di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Disiplin bukan semata-mata terkait dengan dominasi atau hukuman, namun lebih kepada membuat lingkungan kerja aman dan menyenangkan bagi karyawan dan manajemen.

Untuk meningkatkan disiplin perlu ada dasar kepercayaan antara pimpinan dan pegawai. Hal ini dimulai dengan komunikasi yang jelas dan berlanjut secara konsisten. Sasaran dari prosedur disiplin dapat dilakukan melalui: pertama, memastikan semua karyawan diperlakukan dengan adil, setara, dan mematuhi hukum; kedua, menetapkan standar perilaku, sehingga pegawai tahu apa yang diharapkan dari mereka; dan ketiga, pimpinan perlu mencoba menyelesaikan masalah secara informal atau internal, daripada melalui pengadilan dan penghukuman.

Daftar Pustaka

- Dewi, S. dan Z. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Borwita Citra Prima Cabang Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 3. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/12983>
- Hersona, S., & Sidharta, I. 2017. Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Hillebrandt, A., Lie, D., Efendi, E., & Chandra, E. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Maker*, 3(1), 76. Retrieved from <http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/M/article/view/77>
- Idris, I., Hanum, Z., & Wahyudi, D. 2018. Analisis Ekuitas Merek Ponsel Samsung Sebagai Usulan Untuk Membidik Segmentasi Baru di Kota Medan. *Jurnal Bis-A : Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 75–78. Retrieved from <http://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/106/84>
- Irawan, R., & Handayani. 2018. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 1–7. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta/article/view/2537>
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. M. dan A. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Nisyak, I. R. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5, 4. Retrieved from <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/1533/1491>
- Oktavia, F. D., & Nasution, N. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. *UNIB Scholar Repository*. Retrieved from <http://repository.unib.ac.id/8269/>

- Pangarso, A., & Sudanti, P. I. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Setyaningdyah candidate, E., Nimran, U., & Thoyib, A. 2013. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Retrieved from <http://journal-archieves35.webs.com/140-153.pdf>
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Februari*, 9(1), 44–53. Retrieved from <http://lp3m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/7-Jurnal-Heny-S-Madiun-JIBEKA-Vol-9-NO-1-Feb-2015.pdf>
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metodologi Penelitian Administrasi (Ke-24). Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media (Kencana)
- Syafrina, N. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 10(2), 352. <https://doi.org/10.29406/jmm.v10i2.28>

Profil Penulis

Chusminah SM adalah dosen Prodi Administrasi Bisnis pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika dengan pengalaman mengajar mata kuliah manajemen SDM, manajemen operasi dan produksi, manajemen pemasaran, manajemen kearsipan, manajemen perkantoran, riset operasi, ekonomi mikro, ekonomi makro, metode penelitian bisnis, keuangan dan perbankan, perilaku organisasi, sistem informasi manajemen ditingkat diploma dan sarjana. Penulis memiliki ketertarikan pula pada penelitian dibidang manajemen, sumber daya manusia, dan pemasaran. Chusminah SM juga berprofesi sebagai trainer, asesor sekaligus konsultan yang dapat dihubungi di: chusminah.csn@bsi.ac.id

ACCEPTED MANUSCRIPT