

# Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balaikota DKI Jakarta

<sup>1</sup>Misbah, Laurentios Dadag Yogatama<sup>2</sup>, Muhammad Alghifari<sup>3</sup>, Muhammad Jorghi Alfaiz Tohir<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

## ARTICLE INFO

Keywords:  
Disiplin kerja,  
Kinerja,  
Pekerja Harian Lepas.

Email :  
misbahmubarak316@gmail.com  
dadagyogatama@gmail.com  
malghi97@gmail.com  
jorghi.mj@gmail.com

## ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balai Kota DKI Jakarta dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balai Kota DKI Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, artinya penelitian ini memberikan gambaran suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Teknik pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuisioner. Data yang diperoleh oleh kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 50 orang pekerja harian lepas. Pengujian data kuisioner dianalisis dengan menggunakan perhitungan excel pada metode uji koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikan hipotesis pada  $\alpha = 5\%$ . Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balai Kota DKI Jakarta dengan di peroleh koefisien korelasi  $r = 0,859$ . Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,859, yang berarti disiplin kerja yang diberikan Pada Balai Kota DKI Jakarta positif terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 73,83% yang memiliki arti bahwa kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balai Kota DKI Jakarta dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar 73,83% dan sisanya sebesar 26,17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada uji t diperoleh t hitung  $> t$  table yaitu  $11,6391 > 2,010$  maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Balai Kota DKI Jakarta

Copyright © 2023 Jurnal JEAMI. All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2006:444) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balaikota DKI Jakarta . Misbah*

et.al

47

Disiplin diri merujuk pada pelatihan yang didapatkan seseorang untuk memenuhi tugas tertentu atau untuk mengadopsi pola perilaku tertentu, walaupun orang tersebut lebih senang melakukan hal yang lain. Sebagai contoh, seseorang mungkin saja tidak melakukan sesuatu yang menurutnya memuaskan dan menyenangkan dengan membelanjakan uangnya untuk sesuatu yang ia inginkan dan menyumbangkan uang tersebut kepada organisasi amal dengan pikiran bahwa hal tersebut lebih penting. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Latin “*disibel*” yang berarti Pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*dicipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin memerlukan integritas emosi dalam mewujudkan keadaan. Disiplin diri berawal dari hal-hal kecil, seperti misalnya bagi pelajar yang mampu membagi waktu untuk belajar, serta untuk bermain sehingga tak menimbulkan suatu pertabrakan kegiatan pada waktu yang sama. Disiplin diri juga bisa kita lihat dengan contoh sederhana yaitu dengan pelajar tersebut mengerjakan PR (pekerjaan rumah) dan dikumpulkan di sekolah tepat pada waktunya (Juni Priansa, 2016).

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini ada pada Balaikota DKI Jakarta yang perlu mendapat perhatian adalah adakalanya peraturan dilanggar oleh sebagian pekerja harian lepas yang enggan menaati peraturan perusahaan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai macam faktor, bisa karena minimnya pengawasan atasan, atau kurangnya kesadaran karyawan akan peraturan yang telah dibuat perusahaan (Wirawan, 2015).

Ada beberapa jenis pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja yang tercatat pada dua tahun terakhir, seperti data yang tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Pelanggaran-pelanggaran Disiplin Kerja Pekerja Harian Lepas pada Balaikota DKI Jakarta

No	Pelanggaran Disiplin Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Datang Terlambat	17	52
2	Tidak mencatat/rekam (finger print) absensi kehadiran	0	0
3	Tidak Mengenakan Tanda Pengenal Selama Bekerja	5	15
4	Pakaian tidak rapih	3	9
5	Tidak ada izin/kabar saat berhalangan masuk kerja	8	24
	Total	33	100%

Sumber: Hasil Survei Tahun 2018

Hasil survei pada tabel Pelanggaran disiplin diatas tahun 2018 menunjukkan bahwa, pelanggaran disiplin kerja dengan jenis pelanggaran datang terlambat sebanyak 17 orang dengan persentase 52%, tidak mencatat/rekam (finger print) absensi kehadiran sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, tidak mengenakan tanda pengenal selama bekerja sebanyak 5 orang dengan persentase 15%, pakaian tidak rapih sebanyak 3 orang dengan persentase 9%, tidak ada izin/kabar saat berhalangan masuk kerja sebanyak 8 orang dengan persentase 24%. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Personalia Balaikota DKI Jakarta, diketahui

bahwa pelanggaran yang dilakukan karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Hasil *observasi* menunjukkan Pelanggaran kerja disebabkan kurangnya ketegasan pimpinan, minimnya pengawasan, dan karena ringannya sanksi hukuman. Oleh karena itu peningkatan kedisiplinan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam peningkatan produktifitas kinerja.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukanlah suatu kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Berikut ini kondisi kinerja pekerja harian lepas pada Balaikota DKI Jakarta yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2016 sampai 2017 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Data Kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balaikota DKI Jakarta

Perilaku Kerja	2016			2017		
	Bobot %	Nilai Rata-Rata	Skor %	Bobot %	Nilai Rata-Rata	Skor %
1. Disiplin	10	80	8	10	85	8.5
2. Tanggung Jawab	10	82	8.2	10	83	8.3
3. Kerjasama	10	75	7.5	10	75	7.5
4. Disiplin	10	72	7.2	10	75	7.5
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	82	16
2. Kuantitas Kerja	20	78	16	20	84	17
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
Jumlah	100		78.5	100		81

Sumber: Hasil Survei dari Tahun 2016-2017

Tabel 3. Standar Nilai Kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balaikota DKI Jakarta

Nilai	Kategori
90-100 %	Sangat Baik
80-89 %	Baik
70-79 %	Cukup Baik
60-69 %	Kurang Baik
< 60%	Tidak Baik

Sumber: Personalia Balaikota DKI Jakarta Tahun 2017

Dari Tabel 2 dan 3 diatas dapat dilihat kondisi kinerja pekerja harian lepas pada Balaikota DKI Jakarta dengan standar nilai kinerja yang telah ditetapkan yakni mengalami

peningkatan dari tahun 2016 sampai 2017 hampir disemua aspek dari 78,5% (Cukup baik) sampai 81% (Baik).

Meningkatnya kinerja karyawan tiap tahunnya dipengaruhi oleh program yang dicanangkan dan telah dilaksanakan manajemen perusahaan dari tahun sebelumnya seperti, *coaching, training, evaluating, dan controlling*. Tentu hal ini menjadi prestasi bagi perusahaan dalam merekrut, mencetak SDM yang disiplin dan berkompeten menjalankan pekerjaannya (Ambar, 2023).

Dari sudut pandang fungsi manajemen, ada prasyarat agar seorang karyawan dapat memenuhi fungsinya sebagai kunci terwujudnya tujuan organisasi dalam perusahaan. Diantaranya disiplin, disiplin merupakan salah satu hal yang terpenting dari fungsi-fungsi MSDM yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Siagian, 2010).

Disamping itu sejalan dengan adanya perubahan iklim prestasi yang membuat persaingan antar organisasi semakin keras serta adanya tujuan organisasi yang memberikan pelayanan secara optimal, hal ini akan menuntun instansi di Balaikota agar beroperasi secara efektif dan efisien. Fungsi Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam seluruh operasi di Balaikota DKI Jakarta tidak luput pula dari tuntutan agar beroperasi semakin efektif dan efisien (Mila badriyah, 2015). Sistem akuntabilitas kinerja dibangun dan dikembangkan dalam rangka perwujudan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan dan program yang dipercayakan merupakan aset penting. Oleh karena itu peningkatan kedisiplinan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktifitas.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukanlah suatu kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Peneliti menggunakan metode ini karena unit yang dianalisis dalam penelitian ini adalah individu bukan merupakan masyarakat bukan masing-masing individu tersebut kemudian diperbandingkan juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja para pekerja harian lepas. Penelitian dilaksanakan di Balaikota DKI Jakarta, yang beralamat di Medan Merdeka Selatan Blok B No.8-9 Gambir, Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan terhitung dari Januari 2018 sampai dengan Maret 2018.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para Pekerja Harian Lepas di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu bidang Ketataruangan, Kajian Lingkungan dan Pembangunan pada Balaikota DKI Jakarta sebanyak 50 orang. Pemilihan

sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan pengambilan data primer dan sekunder. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi dan Teknik Kepustakaan. Sedangkan data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder penelitian ini meliputi Studi Kepustakaan (*Library Research*) dan Dokumentasi. Adapun metode Analisis Data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linier Sederhana, dan Analisis Uji Hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Instrument Validitas Butir Variabel (X)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0.410	0.279	Valid
2	0.395	0.279	Valid
3	0.456	0.279	Valid
4	0.343	0.279	Valid
5	0.556	0.279	Valid
6	0.560	0.279	Valid
7	0.476	0.279	Valid
8	0.493	0.279	Valid
9	0.411	0.279	Valid
10	0.406	0.279	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrument Disiplin kerja (X), diketahui r hitung (0,409) > r tabel (0,279) berarti butir pernyataan nomor 1 instrument Disiplin Kerja (X) dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Instrumen Uji Validitas Variabel Y

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0.445	0.279	Valid
2	0.364	0.279	Valid
3	0.438	0.279	Valid
4	0.351	0.279	Valid
5	0.547	0.279	Valid
6	0.509	0.279	Valid
7	0.316	0.279	Valid

8	0.449	0.279	Valid
9	0.292	0.279	Valid
10	0.390	0.279	Valid

Dari hasil perhitungan validitas instrument Kinerja Karyawan (Y) diketahui r hitung > r tabel 0,279 yang artinya seluruh instrument Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel X

Butiran	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
$\sum xi$	195	140	189	162	179	202	207	220	226	220	1946
$\sum xi^2$	783	454	733	562	691	832	887	996	1036	980	7954
Si	0,460	0,554	0,372	0,742	1,004	0,318	0,600	0,560	0,290	0,240	5,130
St	10,0736										

Tabel 7. Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Y

BUTIR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
$\sum yi$	200	142	185	164	185	206	209	220	226	225	1962
$\sum yi^2$	832	424	697	576	741	866	901	994	1038	1025	8094
Si	0,6400	0,4144	0,2500	0,7616	1,1300	0,3456	0,5476	0,5200	0,3296	0,2500	5,1888
St	8,8624										

### Uji Koefisien Korelasi

Dari hasil analisa perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi pearson ada hubungan korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar  $r = 0,8593$  yang termasuk kategori SANGAT KUAT (0,80 – 1,000), maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan menggunakan koefisien determinasi.

### Uji Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
 \text{KD (koefisien determinasi)} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,8593)^2 \times 100\% \\
 &= 73,83\%
 \end{aligned}$$

Hal ini membuktikan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74% dan sisanya sebesar 26% dipengaruhi beberapa faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka persamaan berdasarkan dari output koefisien  $Y = 7,8709 + 0,8059 X$  artinya bahwa perubahan Y searah dengan perubahan X. Jadi nilai Y akan meningkat jika X meningkat, sebaliknya nilai Y akan menurun jika X menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

harian lepas pada Balai Kota DKI Jakarta, artinya jika disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai harian lepas pada Balai Kota DKI Jakarta, begitu pula sebaliknya.

#### Uji Hipotesis (Uji-t)

Berdasarkan hasil pengujian, maka  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $11,6391 > 2,010$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### PEMBAHASAN

Disiplin Kerja pada Balai Kota DKI Jakarta, belum baik berdasarkan hasil kuesioner 50 responden dan 10 pernyataan diperoleh  $KS = 21,2\% + TS = 7,2\% = 28,4\%$ . Dari data diatas jawaban tertinggi dari KS dan TS terdapat pada indikator Tujuan dan Kemampuan Yaitu "Perusahaan belum memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawannya". Hal ini berarti indikator Tujuan dan Kemampuan belum sesuai dengan kemampuan para pekerja harian lepas pada Balai Kota DKI Jakarta.

Kinerja pada Balai Kota DKI Jakarta, belum baik berdasarkan hasil kuesioner 50 responden dan 10 pernyataan diperoleh  $KS = 19\% + TS = 7,8\% = 26,8\%$ . Dari data diatas jawaban tertinggi dari KS dan TS terdapat pada indikator Prestasi Kerja, yaitu "Pekerjaan anda belum memiliki kesempatan peluang untuk meraih jabatan yang lebih tinggi lagi". Hal ini berarti belum adanya kesempatan atau peluang untuk meraih jabatan yang lebih tinggi yang dimiliki oleh para pekerja harian lepas pada Balai Kota DKI Jakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja para pekerja harian lepas pada Balai Kota DKI Jakarta, dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi variabel sebesar  $0,8593$ . Artinya ada hubungan positif yang Kuat antara Disiplin dengan Kinerja. Uji Koefisien Determinasi antara Disiplin kerja terhadap kinerja sebesar  $74\%$  artinya disiplin berkontribusi terhadap kinerja sebesar  $74\%$  sedangkan sisanya  $26\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui oleh penulis. Hasil Uji regresi linier sederhana didapatkan  $Y = 7,8709 + 0,8059 X$  artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan 1 maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $0,8059$  dan sebaliknya apabila disiplin kerja tidak ada atau  $(X)=0$  maka nilai kinerja Karyawan (Y) masih ada sebesar  $= 7,8709$  jadi persamaan regresinya adalah  $(Y) = 7,8709 + 0,8059 (X)$ , Uji Signifikan diperoleh dari  $t$  hitung  $= 11,6391$ , dengan demikian, jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $11,6391 > 2,01$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja para pekerja harian lepas pada Balai Kota DKI Jakarta.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja para pekerja harian lepas pada Balai Kota DKI Jakarta menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja para pekerja harian lepas pada Balai Kota DKI Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juni Priansa Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Reflika Aditama.
- Siagian, Siondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.