



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN PT KIMIA FARMA TBK
DAN PT INDOFARMA TBK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(1-19)

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BASA INTI PERSADA**

Jatenangan Manalu
(20-33)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BUANA RAYA**

Rita Zahara
(34-46)

**TINJAUAN BASIS SKEMA KEPUTUSAN UNTUK MENYERAP PASAR
DAN PILIHAN VARIAN KOMERSIAL DI JAKARTA**

Boyke Hatman
(47-64)

**KONTRIBUSI PERUSAHAAN PERGADAIAN SWASTA SYARIAH
DALAM PERKEMBANGAN PERUSAHAAN PERGADAIAN DI INDONESIA TAHUN 2016 - 2024**

Sasli Rais
(65-85)

**ANALISA RATIO UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN
STUDI KASUS PADA PT. YULIE SEKURITAS INDONESIA TBK TAHUN 2020 & 2021**

Neli Marita & Syauqi Adnan
(86-95)

**ANALISA RASIO KEUANGAN NASABAH DALAM
KEBIJAKAN PEMBERIAN KREDIT STUDI KASUS PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KOTA WISATA**

Jajang Cukmana & Aida Safitri
(96-110)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PETUGAS PETUGAS
PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) KELURAHAN CAWANG**

Wakhyudin & Muhammad Fathur Roman
(111-126)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

Pembina :

Dr. Yoewono, MM,, MT.

Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

Dewan Redaksi :

Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Muchlasin, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

Staf Redaksi :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,
Mustofa, SE., MM.

Alamat Redaksi :

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272
E-mail : sekretariat@stiepbm.ac.id, www.stiepbm.ac.id

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN PT KIMIA FARMA TBK
DAN PT INDOFARMA TBK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(1-19)

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BASA INTI PERSADA**

Jatenangan Manalu
(20-33)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BUANA RAYA**

Rita Zahara
(34-46)

**TINJAUAN BASIS SKEMA KEPUTUSAN UNTUK MENYERAP PASAR
DAN PILIHAN VARIAN KOMERSIAL DI JAKARTA**

Boyke Hatman
(47-64)

**KONTRIBUSI PERUSAHAAN PERGADAIAN SWASTA
SYARIAH DALAM PERKEMBANGAN PERUSAHAAN PERGADAIAN
DI INDONESIA TAHUN 2016 - 2024**

Sasli Rais
(65-85)

**ANALISA RATIO UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN
STUDI KASUS PADA PT. YULIE SEKURITAS INDONESIA TBK TAHUN 2020 & 2021**

Neli Marita & Syauqi Adnan
(86-95)

**ANALISA RASIO KEUANGAN NASABAH DALAM
KEBIJAKAN PEMBERIAN KREDIT STUDI KASUS PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KOTA WISATA**

Jajang Cukmana & Aida Safitri
(96-110)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PETUGAS PETUGAS
PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) KELURAHAN CAWANG**

Wakhyudin & Muhammad Fathur Roman
(111-126)

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PETUGAS PETUGAS PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) KELURAHAN CAWANG

Wakhyudin

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : wahyudins@yahoo.com

Muhammad Fathur Roman

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : fathurpbm16@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja kerja pada petugas PPSU Kelurahan Cawang. Dalam penelitian ini populasinya adalah petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) yang berjumlah 80 orang. Adapun metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja kerja pada petugas PPSU Kelurahan Cawang. Hasil perhitungan analisa korelasi menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,784, nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat positif antara disiplin dengan kinerja. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0.614 atau 61,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 61,4% sedangkan sisanyasebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lainnya.

Persamaan regresi $Y = 16,940 + 0,570X + e$. Konstanta (a) sebesar 16,940 artinya apabila variabel disiplin (X) nilainya adalah 0, maka variabel disiplin kinerja (Y) nilainya sebesar 16,940. Koefisien regresi (b) sebesar 0,570 artinya apabila nilai variabel disiplin (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,570 satuan.

Dari hasil uji hipotesis atau uji t dalam penelitian ini didapatkan hasil nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) atau nilai t hitung lebih besardari t tabel ($11.140 > 1,664$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang.

Kata Kunci : *Disiplin, Kinerja*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang esensial dan krusial dalam mencapai tujuan organisasi, baik organisasi sektor swasta maupun organisasi sektor publik. Pada sektor publik, sumber daya manusia dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah yang berkaitan dengan pelayanan publik. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu memenuhi tugas pemerintah mencapai kinerja yang maksimal sehingga pemenuhan hak masyarakat atas pelayanan pun dapat tersalurkan.

Sumber daya manusia yang tidak bermutu akan menghambat pencapaian tujuan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah untuk bisa memaksimalkan, mengelola, dan mengatur sumber daya manusia yang ada karena implementasi kegiatan pemerintah akan berjalan baik jika terdapat upaya dukungan dari kesiapan, kerja sama, kemampuan, tanggung jawab, serta keaktifan dari sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada sektor publik khususnya pemerintah di Ibukota DKI Jakarta sebagai kota padat penduduk dan sentral aktivitas masyarakat sudah seharusnya dapat menangani berbagai permasalahan dengan memberikan sumber daya manusia yang berkompeten terutama dalam penanganan fasilitas umum yang disediakan, karena padatnya

penduduk dapat meningkatkan dampak negatif bagi lingkungan.

Timbulnya tuntutan lebih dari masyarakat terhadap Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam memberikan pelayanan kebersihan lingkungan sekaligus merawat prasarana dan sarana umum yang ada, terutama pada ruang lingkup wilayah pemukiman penduduk. Diharapkan, penanganan akan berjalan efektif karena secara kompulsif mampu meningkatkan kinerja pemerintah dalam memecahkan permasalahan di DKI Jakarta jika dilakukan pada tingkat paling dasar yaitu Kelurahan sebagai wilayah administrasi terkecil. Salah satu upaya Pemprov DKI Jakarta dalam mengoptimalkan pelayanan terkait penanganan kebersihan lingkungan serta merawat prasarana dan sarana umum yang ada, maka pada pelaksanaannya Pemerintah Provinsi DKI Jakarta mengeluarkan kebijakan Peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2017 tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan, dimana PPSU merupakan salah satu entitas Pemprov DKI Jakarta yang berorientasi pada pelayanan publik bertujuan untuk menjaga dan merawat prasarana dan sarana umum yang rusak, dan mempercepat kembali fungsinya. Berdasarkan regulasi yang ada dibentuknya sumber daya manusia untuk menjalankan proses pelayanan yang dinamakan petugas PPSU, petugas PPSU yang umumnya sering diketahui berseragam oranye adalah petugas yang direkrut melalui perjanjian kontrak kerja antara

lurah dan petugas PPSU sesuai jangka waktu yang telah ditentukan selama satu tahun. Jumlah dari petugas PPSU pada setiap Kelurahan ditentukan oleh besarnya luas wilayah, jumlah penduduk, serta kebutuhan setiap Kelurahan. Petugas PPSU berada dibawah koordinasi pimpinan kepala seksi ekonomi dan pembangunan serta bertanggung jawab menyampaikan hasil kerja secara langsung kepada lurah.

Tolak ukur keberhasilan Kelurahan dalam memperbaiki prasarana dan sarana umum ditentukan oleh kinerja petugas PPSU. Sistem kerja petugas PPSU terdiri dari empat shift yaitu pagi, siang, sore, dan malam, pembagian jumlah petugas PPSU pada shift-nya, pembagian zona wilayah pada setiap tim regu petugas PPSU sesuai bidangnya, memungkinkan petugas PPSU mencapai target kerja. Apabila hasil kerja petugas PPSU optimal, maka manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja PPSU pemerintah memiliki kualitas pelayanan yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik dalam segi kualitas maupun kuantitas yang telah diraih oleh pegawai dalam pelaksanaan tupoksinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Kinerja merupakan representasi dari tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan yang dicapai dalam rangka menciptakan sasaran,

tujuan, visi, dan misi organisasi (Moeheriono, 2010:60).

Oleh karena itu, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Siagian (2002) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu 2 kedisiplinan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Mengingat pentingnya disiplin kerja bagi pegawai, maka pegawai diharapkan selalu berusaha untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang baik. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Penerapan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh pegawai.

Menurut Hasibuan (2014) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi mencerminkan kedisiplinan seorang pegawai. Sikap tanggung jawab yang dimaksud ialah tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam

menjalankan pekerjaan di suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti pada petugas PPSU Kelurahan Cawang, terdapat beberapa masalah mengenai disiplin kerja para petugas yaitu masih adanya petugas yang telat datang ke lokasi yang sudah ditentukan, telat dalam melakukan apel siang, adanya petugas yang tidak berada di tempat kerjanya melainkan aktivitas yang tidak produktif sesuai dengan tuntutan kerjanya masing-masing sehingga membuat pekerjaan tertunda, serta masih kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti akan melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas PPSU Kelurahan Cawang”*.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa baik disiplin petugas PPSU Kelurahan Cawang.
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas PPSU Kelurahan Cawang.

II. LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh pegawai yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan. Tanpa disiplin pegawai dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada pegawai.

Menurut Hasibuan (2013:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal”. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai

dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2011:824), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:92) “Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-norma yang berlaku didalam perusahaan, baik itu peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

B. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Wijaya (2015:315) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan

dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

C. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:130) ada tiga pendekatan disiplin kerja, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan disiplin modern.

Pendekatan disiplin modern yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan disiplin modern ini beranggapan :

- Pendekatan disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara

fisik.

- Melindungi tuduhan secara akurat untuk dapat diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- Keputusan-keputusan yang semau-nya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan disiplin dengan tradisi ini beranggapan :

- Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
- Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- Pemberian hukuman kepada pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman melainkan lebih bersifat pembinaan. Pendekatan disiplin bertujuan ini beranggapan :

Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

- Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

D. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018:11) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang diantaranya sebagai berikut :

- Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan
- Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan
- Perilaku kedisiplinan atasan
- Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan
- Adanya reward dan *punishment*

E. Indikator Disiplin Kerja

Indikator merupakan ukuran terhadap sesuatu yang hendak dicapai. Adapun

indikator disiplin kerja menurut Rivai (Sinambela, 2018) diantaranya adalah sebagai berikut :

- Kehadiran
- Ketaatan pada standar kerja
- Tingkat kewaspadaan tinggi
- Sikap dan etika kerja

B. Kinerja Kerja

A. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kata kinerja berarti sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Dalam *Dictionary Contemporary English Indonesia*, istilah kinerja digunakan bila seseorang menjalankan suatu proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Supriyono (2010) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”.

Menurut Rivai dalam Rusby (2017) kinerja merupakan suatu perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan

oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Sutrisno dalam Duha (2014:215) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil prestasi kerja (kinerja) yang dilakukan secara sistematis sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal untuk pekerjaan itu sendiri dan organisasi tersebut.

B. Tujuan

Tujuan utama dari kinerja secara keseluruhan adalah memastikan bahwa semua elemen organisasi atau perusahaan telah bekerjasama secara terpadu untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2010:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan

melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) sebagai berikut :

- a) Kemampuan dan Keahlian
- b) Pengetahuan Pengetahuan tentang pekerjaan.
- c) Rancangan kerja
- d) Kepribadian
- e) Motivasi kerja
- f) Kepemimpinan
- g) Gaya Kepemimpinan

D. Pengukuran Kinerja

Adapun tujuan pengukuran kinerja menurut "Ismail (2020:2) adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya
- b) Untuk mengetahui kualitas personel pegawai yang berhubungan dengan

sikap, watak maupun kekuatan dan kelemahan lainnya sehubungan dengan pekerjaan di perusahaan

- c) Untuk mengetahui potensi yang dimiliki pegawai dalam menduduki jabatan lain (promosi), apakah melalui training terlebih dahulu atau tanpa *training* sudah dapat dipromosikan.

Berdasarkan pendapat para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

E. Metode Pengukuran Kinerja

Adanya pengukuran kinerja mempunyai tujuan untuk mampu mendorong motivasi karyawan mencapai target yang ditetapkan organisasi serta memenuhi standar perilaku yang telah dirumuskan. Sehingga segala tindakan karyawan memenuhi ekspektasi yang diharapkan perusahaan. Untuk menghindari kendala yang mungking terjadi dan membawa risiko pada hubungan kerja karyawan dan perusahaan yang dapat berimbas ke terhambatnya jalannya bisnis, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja karyawan. Metode untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan menurut Rivai dan Sagala (20011:563) yaitu pendekatan yang berorientasi pada :

- a) Metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Lalu
 - Skala Peringkat (rating Scale)

- Daftar pernyataan (*checklist*)
- Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Method*)
- Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Method*)
- Metode Catatan Prestasi
- Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale = BARS*)
- Metode peninjauan lapangan (*Field Review Method*)
- Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)
- Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

b) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

- Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)
- Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)
- Penilaian secara psikologis
- Pusat penilaian (*Assessment Center*)

F. Indikator Kinerja Kerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Bangun (2012:234) adalah sebagai berikut :

- a) Kuantitas
- b) Kualitas Pekerjaan
- c) Ketepatan Waktu

- d) Kehadiran
- e) Kemampuan Kerjasama

C. Kerangka Pemikiran

A. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Kerja

Disiplin kerja merupakan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, pada akhirnya ditujukan untuk pencapaian kinerja yang baik pada perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplin perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena seorang karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, meningkatkan kinerja melalui orang lain, dan komitmen dalam perusahaan, sehingga disiplin kerja dapat mendukung kinerja.

Terdapat teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja kerja dalam suatu organisasi, teori ini dijadikan penulis sebagai referensi dalam menentukan judul penelitian yaitu pendapat yang dikemu-

kakan oleh Singodimendjo (2011: 96) menyatakan bahwa : “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dicapai”.

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PPSU Kelurahan Cawang yang beralamat di Jl. Ja’ani Nasir, Kel. Cawang, Kec. Kramat Jati, Jakarta Timur. Waktu penelitian dimulai pada saat penulis mengajukan riset untuk penelitian ini yaitudimulai dari bulan Mei hingga bulan Agustus 2024.

B. Populasi dan Teknik Pengambilan

Sampel

A. Populasi

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai PPSU yang ada di Kelurahan Cawang, jumlah keseluruhan pegawai PPSU tersebut sebanyak 80 pegawai.

B. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2020:133) sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

C. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan Software olah data SPSS

24.0 untuk mengetahui nilai Korelasi Sederhana, Analisa Koefisien Determinasi, Analisa Regresi dan uji hipotesis (uji t)

IV. HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI

A. Hasil Analisa Data

1. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi serta seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel disiplin dengan kinerja diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis SPSS 24 diperoleh nilai koefisien sebagai berikut :

Tabel 4.5 Correlations

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Dari hasil analisis korelasi sederhana diperoleh nilai korelasi antara disiplin dengan kinerja adalah 0,784. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat positif antara disiplin dengan kinerja. Diinterpretasikan kuat nilai koefisien berada di rentang 0,60 – 0,799, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Artinya terjadi hubungan

yang searahantara disiplin dengan kinerja. Jika disiplin baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya.

2. Analisis Determinasi

Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel disiplin yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variabel kinerja.

Tabel 4.6 Determinations Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.609	1.350

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada *output model summary*. Berdasarkan output diperoleh angka koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.614 atau 61,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lainnya.

3. Analisis Regresi Sederhana

Pelaksanaan analisis regresi oleh penulis bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel kinerja apabila variabel disiplin mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.7 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.940	1.978		8.564	.000
	Disiplin	.570	.051	.784	11.140	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 16,940 + 0,570X + e$. Arti persamaan ini adalah : Konstanta (a) sebesar 16,940 artinya apabila variabel disiplin nilainya adalah 0, maka variabel disiplin kinerja (Y) nilainya sebesar 16,940. Koefisien regresi

(b) sebesar 0,570 artinya apabila nilai variabel disiplin (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,570 satuan.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Dari output tabel coefficients dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah

lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($11,140 > 1,664$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang.

B. Interpretasi Penelitian

Hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang. Hal ini dapat terlihat dari nilai hasil perhitungan analisa korelasi yang menunjukkan nilai korelasi sebesar $= 0,784$. Nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara disiplin dengan kinerja karena hasil perhitungan berada di rentang $0,60 - 0,799$, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Arti positif adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y , jika disiplin baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya.

Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar $0,614$ atau $61,4\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar $61,4\%$ sedangkan sisanya sebesar $38,6\%$ dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lainnya.

Hasil koefisien regresi $Y = 16,940 + 0,570X + e$. Arti persamaan ini adalah Konstanta (a) sebesar $16,940$ artinya apabila variabel disiplin (X) nilainya adalah 0 , maka variabel disiplin kinerja (Y) nilainya sebesar $16,940$. Koefisien regresi (b) sebesar $0,570$ artinya apabila nilai variabel disiplin (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar $0,570$ satuan.

Dari hasil uji hipotesis atau uji t dalam penelitian ini didapatkan hasil nilai signifikansi adalah lebih kecil dari $0,05$ ($0,00 < 0,05$) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($11,140 > 1,664$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisa data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang. Hal ini dapat terlihat dari nilai hasil perhitungan analisa data :

1. Nilai korelasi sebesar $= 0,784$, nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin dengan kinerja. Arti positif adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y , jika disiplin baik maka kinerja karyawan

juga akan baik dan sebaliknya.

2. Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 0.614 atau 61,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase (kontribusi) pengaruh variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain- lainnya.
3. Hasil koefisien regresi $Y = 16,940 + 0,570X + e$. Arti persamaan ini adalah: Konstanta (a) sebesar 16,940 artinya apabila variabel disiplin nilainya adalah 0, maka variabel disiplin kinerja (Y) nilainya sebesar 16,940. Koefisien regresi (b) sebesar 0,570 artinya apabila nilai variabel disiplin (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,570 satuan.
4. Dari hasil uji hipotesis atau uji t dalam penelitian ini didapatkan hasil nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($11.140 > 1,664$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi PPSU Kelurahan Cawang yaitu :

1. Penting bagi pengelola PPSU Kelurahan Cawang untuk meningkatkan pengawasan dan evaluasi terhadap disiplin kerja petugas. Pengawasan yang lebih ketat dapat membantu mengidentifikasi pelanggaran disiplin secara dini dan memungkinkan tindakan korektif yang cepat.
2. Melakukan evaluasi berkala untuk menilai kinerja petugas dan memberikan umpan balik yang konstruktif agar mereka dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka.
3. Memperbaiki kondisi kerja petugas PPSU, termasuk penyediaan alat kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman, agar petugas dapat bekerja dengan lebih efisien dan disiplin.
4. Menegakkan aturan disiplin dengan tegas dan konsisten, serta memberikan sanksi yang sesuai bagi petugas yang melanggar disiplin. Hal ini penting untuk menjaga keadilan dan menciptakan lingkungan kerja yang tertib.

5. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan disiplin kerja petugas PPSU Kelurahan Cawang dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan. Upaya yang sistematis dan berkelanjutan dalam memperbaiki disiplin dan kinerja akan membawa manfaat besar bagi kelurahan serta masyarakat yang dilayani.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahayu, S., & Ajimat. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Terry, G. R. (2010). *Principles of Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Atik, & Ratminto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Ganyang, R. (2018). *Manajemen Disiplin Kerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supriyono, S. (2010). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi. (2015). *Sistem Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ismail, M. (2020). *Pengukuran Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sarjono, & Julianita. (2011). *Pengukuran dan Analisis Data Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Supriyanto, & Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2017 tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan