

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO) UNIT *COMMERCIAL PASSENGER*
MARKETING BANDUNG**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO) UNIT *COMMERCIAL PASSENGER*
MARKETING BANDUNG***

Kevin Alexander H Manurung¹⁾, Alini Gilang²⁾

¹ Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
email: kmanurung6@gmail.com

² Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
email: alinigung55@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan perusahaan bergerak dalam bidang jasa dimana pegawai berperan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi banyak faktor salah satunya adalah disiplin kerja. Melalui penelitian ini, akan dilakukan pengukuran bagaimana disiplin kerja dan kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit *Commercial Passenger Marketing* Bandung serta mengukur apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif-kausalitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit *Commercial Passenger Marketing* Bandung dengan jumlah 30 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja memiliki persentase sebesar 81,8% yang berada dalam kategori “baik” dan variabel kinerja pegawai memperoleh nilai sebesar 85,7% yang berada dalam kategori “Sangat Baik”. Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit *Commercial Passenger Marketing* Bandung sebesar 31,7%.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

Human resourch has always been one of the most essential property of a company for reaching its vision and mission. PT Kereta Api Indonesia (Persero) is a service sector provider company which the employee hold important role in its activities. Many factors influence their working performance, working discipline is one of them. Through this research, working discipline and performance survey of PT Kereta Api Indonesia (Persero)'s employee in commercial passanger marketing unit will be conducted, and will be found out how working discipline influence the employee working performance.

Type of this research is quantitative by using descriptive-causality anaylisis method. Using simple linear regression anaylisis in data analysis technic. Respondent in this research is the entire of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung's employee in commercial passanger marketing unit by total 30 respondents. Sampling technic used in this research is saturated sampling.

Through this research result, concluded that respondent's reaction on working discipline variable has 81,8% percentage which hold a "fine" category and employee performance hold "excellent" category by 85,7% percentage. The working discipline positively and significantly influential on commercial passanger marketing unit employee's working performance in Bandung in 31,7% percentage.

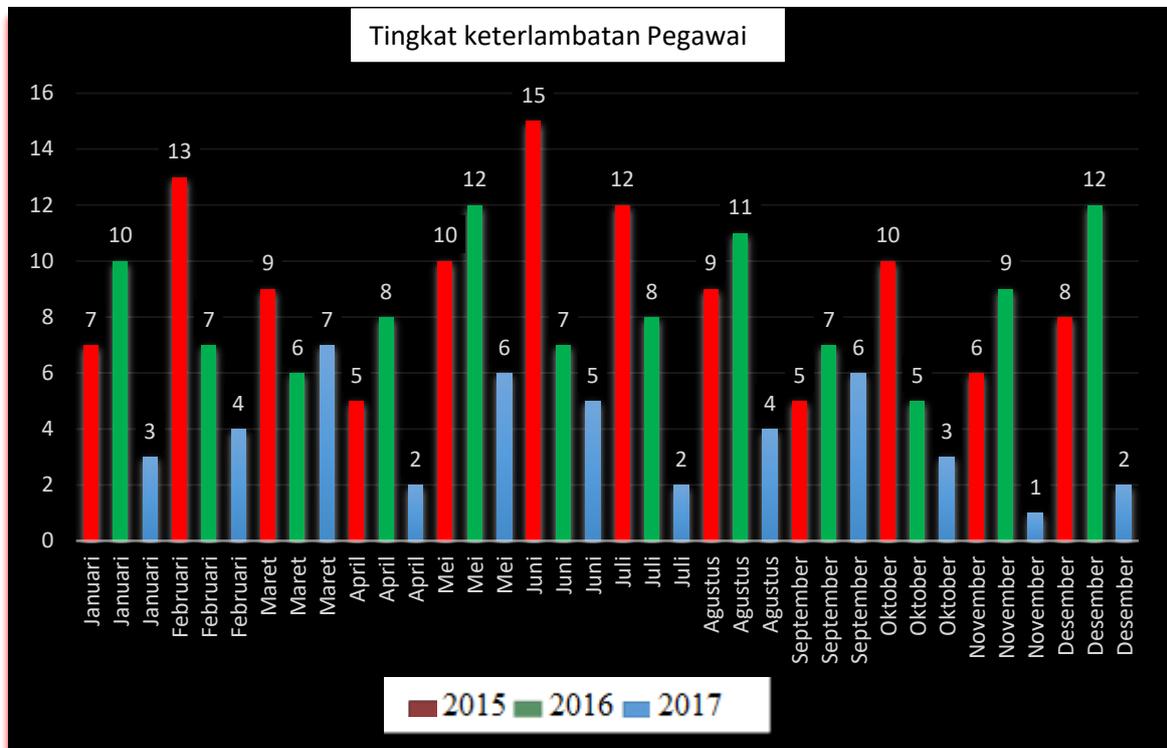
Keywords: Human Resourch Management, Work Discipline and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia transportasi dewasa ini sangat pesat menyebabkan persaingan antar perusahaan transportasi semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut bekerja lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan kegiatannya. Persaingan yang semakin ketat ini, menuntut perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dan ahli pada bidangnya dan sesuai dengan kemampuannya agar mencapai hasil kinerja yang optimal

untuk mencapai visi dan misi perusahaan, salah satu hal yang harus dimiliki sumber daya perusahaan adalah disiplin kerja agar memiliki hasil kinerja yang baik.

Salah satu perusahaan yang harus bersaing dalam dunia transportasi adalah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit *commercial passenger marketing* dan para pegawai dituntut agar memiliki disiplin dalam bekerja salah satunya dalam hal disiplin masuk jam kerja. Tingkat disiplin masuk jam kerja unit *commercial passenger marketing* pada tahun 2015-2017 dapat dilihat seperti gambar dibawah:



Gambar 1
Tingkat Keterlambatan 2015-2017

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat bahwa adanya fluktuasi pada tingkat keterlambatan pegawai PT. Kereta Api Indonesia unit *commercial passenger marketing* dari tahun 2015-2017, penjelasan dari beberapa pegawai mengatakan bahwa hal yang membuat mereka terlambat adalah faktor *force majeure* (keadaan yang diluar kemampuan manusia) seperti keadaan hujan, kemacetan, keluarga sakit dan pegawai sendiri yang sakit. Dengan melihat tingkat keterlambatan pegawai maka perusahaan dapat mengukur kinerja pegawai. Sehingga perusahaan dapat mengevaluasi tindakan apa yang dapat menurunkan tingkat keterlambatan pegawai. Kinerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai kinerja yang baik, perusahaan harus mampu membuat peraturan yang baik bagi individu maupun bagi perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan peraturan yang dibuat agar mudah dipahami dan adil bagi seluruh pegawai. Peraturan tersebutlah yang akan membentuk kedisiplinan setiap pegawai dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan data yang tersedia dari kepegawaian, didapat kinerja pegawai unit *Commercial Passenger Marketing* PT. Kereta Api Indonesia Persero pada tahun 2015 dan 2016 dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1
KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) BANDUNG UNIT COMMERCIAL PASSENGER MARKETING

A. Perilaku Kerja	Bobot (%)	Tahun					
		2015		2016		2017	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
Disiplin	10%	95	9,5	70	7	97	9,7
Tanggung Jawab	10%	95	9,5	75	7,5	95	9,5
Kerja sama	5%	95	4,75	80	4	98	4,9
Kepemimpinan	5%	90	4,5	80	4	85	4,25
Prakarsa	5%	90	4,5	80	4	90	4,5
Kejujuran	5%	80	4	75	3,75	95	4,75
B. Hasil Kerja							
Kualitas Kerja	20%	80	16	70	14	90	18
Kuantitas Kerja	20%	75	15	65	13	85	17
Keterampilan Kerja	20%	75	15	65	13	85	17
<u>Jumlah</u>	100%		82,75		70,25		89,6

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa dari tahun 2015 ke 2016 terjadi penurunan kinerja para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung Unit *Commercial Passenger Marketing* dan pada tahun 2016 ke 2017 terjadi peningkatan. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2015 dan 2017 dalam kategori baik, Hal tersebut sesuai dengan penelitian Suwardi (2012:101) yang menyatakan bahwa adanya beberapa faktor yang mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kerja sama, mempunyai sikap tanggung jawab dan kedisiplinan yang akan menyebabkan kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai dan keterampilan kerja menjadi meningkat dan sesuai dengan penelitian Nelson Guterres., et al (2014:64) yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi menurunnya tingkat kinerja pegawai diantaranya kepemimpinan dan prakarsa (inisiatif) pegawai.

kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan yang drastis sehingga kinerja menjadi kategori kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik. Masih ada aspek kinerja pegawai yang masih rendah tentunya menjadi bahan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Unit Commercial Passenger Marketing PT. Kereta Api Indonesia (Persero))**”

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2016:7), “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu organisasi atau kelompok pekerja.”

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:194) Bahwa kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan para pegawai terhadap aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang diterapkan dalam aturan kedisiplinan tersebut.

Bentuk-Bentuk disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah suatu usaha untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari disiplin preventif adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin
- b. Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah suatu usaha pergerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Dalam disiplin korektif para pegawai yang melanggar aturan disiplin akan dikenakan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Dimensi Diplin

Robbins dalam Zulkifli (2012:75) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya yaitu :

- a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan turut serta mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang dan sesuai dengan kemampuan pegawai, agar mereka bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan disiplin pegawai akan rendah.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan sebagai contoh dan panutan oleh para bawahan.
- c. Balas Jasa
Balas jasa yang berupa gaji dan kesejahteraan turut ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan suatu kepuasan bagi para pegawai terhadap perusahaan.
- d. Keadilan
Keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan para pegawai, karena sifat dan ego manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- e. Waskat
Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan adanya waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja para pegawai.
- f. Sanksi Hukum
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan para pegawai, dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang.
- g. Ketegasan
Ketegasan atasan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Atasan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.
- h. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantaranya sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Kinerja

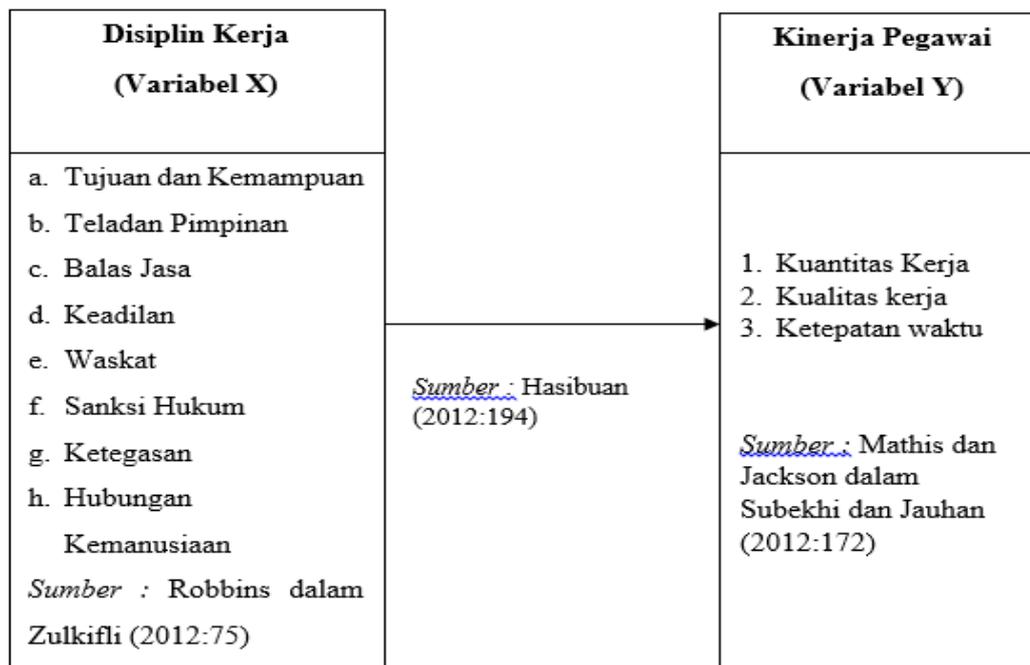
Menurut Hersey dan Blanchard dalam Sinambela (2016:481), "Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya."

Dimensi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Subekhi dan Jauhan (2012:172), terdapat beberapa dimensi standar pegawai dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

- Kuantitas Kerja, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2016:34) bahwa kuantitas kerja meliputi pencapaian target, pemberian layanan dan penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan.
- Kualitas kerja, diukur dari pekerjaan yang dilakukan serta kesempurnaan terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2016:34) bahwa kualitas kerja meliputi kesabaran dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja dan ketelitian dalam bekerja.
- Ketepatan waktu, diukur dari aktivitas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Raden Kandita Sugriningsih (2015:45) bahwa ketepatan waktu meliputi hadir tepat waktu, cekatan dalam bekerja, patuh terhadap peraturan dan efisien dalam bekerja

Kerangka Pemikiran



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif kausalitas karena peneliti bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian dan menganalisis hubungan antara dua variabel.

Menurut Sugiyono (2015:35) menyatakan bahwa : “Metode kuantitatif yaitu metode yang didasarkan pada filsafat positivisme, untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, proses pengumpulan data menggunakan instrumental penelitian, analisis data kuantitatif bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Disiplin Kerja (X) adalah 81,8% yang termasuk dalam kategori “sangat baik” dan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Pegawai (X) adalah 85,7% yang termasuk dalam kategori “sangat baik”.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai yang dilakukan pada 30 Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit *Commercial Passenger Marketing* Bandung.

Tabel 2
Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.941	.352		2.676	.012
	Disiplin Kerja (X)	.482	.134	.563	3.608	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 for windows

Dari output *software SPSS 23* di atas diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,941 + 0,482 X$$

Nilai Konstanta sebesar 0,941 menyatakan bahwa jika variabel X bernilai 0, maka nilai Y sebesar 0,941. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,482 memiliki arti bahwa setiap variabel X meningkat satu, maka Y akan meningkat 0,482

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi (Uji t)

Hasil perhitungan pengujian parsial adalah sebagai berikut:
Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu $\alpha=0,05$. Menentukan tingkat signifikan dengan derajat kebebasan $df=(n-2)$ maka $30-2=28$. Dimana nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,048. Untuk membuktikan apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik seperti berikut:

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit *Commercial Passenger Marketing* Bandung.

H_1 : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.941	.352		2.676	.012
	Disiplin Kerja (X)	.482	.134	.563	3.608	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olahan data SPSS 23 for windows

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 3,608. Karena nilai t hitung (3,608) > t tabel (2,048), maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero), ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 23 for windows yang dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.293		.38321

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olahan data SPSS 23 for windows

Koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan nilai sebesar 31,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 31,7% terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero), sedangkan sisanya sebesar 68,3% Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Disiplin kerja seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit *Commercial Passenger Marketing* Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai mampu menerapkan suatu sikap dalam menghormati dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan.
- Kinerja pegawai Disiplin kerja seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit *Commercial Passenger Marketing* Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Unit *Commercial Passenger Marketing* Bandung memiliki kinerja yang baik dan telah sesuai dengan standar perusahaan.
- Berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit *Commercial Passenger Marketing* Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

6. REFERENSI

- [1] Hasibuan. (2012). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [2] Nelson Guterres, et al (2014) *Pengaruh Kepemimpinan, dan Prakarsa Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste*. Universitas Udayana.
- [3] Robbins, P. Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- [4] Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [5] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- [6] Suwardi (2012). *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Tanggung jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta.