

Studi Literatur Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sajim Aji Permana¹, Solehudin²

^{1,2} Universitas Singaperbangsa Karawang
sajimajipermana@gmail.com, solehudin@unsika.ac.id

ABSTRACT

Developing technology requires human resources, especially in a company to develop as well. So that employees are obliged to demonstrate good performance, one of them is work discipline. Discipline is an attitude of willingness and willingness to restrain oneself and comply with the surrounding standards and regulations. Employees with work discipline can achieve organizational goals. Work discipline influences the performance of employees in an organization. Performance is the degree to which an activity is capable of achieving a set quantity and quality target. Thus, this study was done to investigate the impact of workplace discipline on employee performance. The research was conducted utilizing qualitative methodologies in the form of multiple relevant literature analyses. The results of this study's literature review indicate that work discipline has a considerably favorable effect on employee performance inside an organization—improved work discipline for employees, resulting in increased employee performance or output. A high level of work discipline can increase company productivity.

Keywords: work discipline, employee performance, company

ABSTRAK

Teknologi yang berkembang menuntut sumber daya manusia terutama dalam suatu perusahaan untuk ikut berkembang pula. Sehingga pegawai dituntut untuk memiliki salah satunya sikap disiplin dalam bekerja untuk menunjukkan performa yang baik. Disiplin ialah perilaku kerelaan dan kemauan guna menaati dan mematuhi norma- norma aturan legal di sekelilingnya. Disiplin kerja yang dimiliki pegawai bisa mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, disiplin kerja mempengaruhi kinerja dari pegawai di dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan skala sepanjang mana sesuatu kegiatan sanggup menggapai sasaran jumlah serta mutu yang sudah ditetapkan lebih dahulu. Alhasil dilaksanakan riset ini buat mengenali akibat disiplin kerja kepada kinerja pegawai. Penelitian dilakukan menggunakan metode kualitatif berupa studi literatur dari beberapa referensi yang relevan. Hasil studi literatur dari riset ini yakni disiplin kerja memberi dampak positif substansial terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan. Disiplin kerja yang meningkat pada pegawai, menyebabkan kinerja atau performa pegawai juga semakin meningkat. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kata kunci: Disiplin kerja, kinerja pegawai, perusahaan

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang terus menjadi mutakhir menuntut seluruh orang buat bisa menjajaki kemajuan itu, tidak lain basis energi orang pada sesuatu perusahaan. Banyaknya kompetisi yang terjalin di masa kesejagatan ini salah satunya terjalin di aspek ekonomi (Esthi & Savhira, 2019). Sehingga pegawai dituntut untuk tidak memiliki salah

satunya sikap disiplin dalam bekerja untuk menunjukkan performa yang baik. Disiplin kerja yakni tindakan menghormati, menaati, serta menaati peraturan yang legal, bagus tercatat ataupun tidak tercatat, serta pula sanggup melaksanakan serta menyambut ganjaran bila terjalin pelanggaran pada melaksanakan kewajiban serta dault. Disiplin kerja ialah alat yang dikenakan oleh administrator buat berbicara dengan pegawai alhasil mereka mau mengganti sikap serta menaikkan pemahaman juga kemauan seorang buat menaati seluruh hukum serta aturan sosial yang legal pada sesuatu perusahaan. Indikator- indikator yang pengaruhi ketertiban pegawai sesuatu perusahaan yakni, awal misi yang mau digapai wajib diresmikan dengan cara nyata serta sempurna dan lumayan menantang daya pegawai. Misi(profesi) yang diberatkan pada pegawai wajib cocok dengan daya pegawai yang berhubungan, alhasil beliau bertugas dengan benar- benar serta disiplin pada mengerjakannya. Kedua, ialah keteladanan kepemimpinan berfungsi pada memastikan ketertiban pegawai supaya dijadikan panutan oleh anak buah, semacam tindakan yang jujur, disiplin, serta seimbang. Ketiga merupakan membalas jasa, remunerasi(pendapatan serta bantuan) hendak membagikan kebahagiaan serta kesukaan untuk pegawai kepada perusahaan ataupun profesi, bila kesukaan pegawai terus menjadi bagus buat bertugas, sehingga mereka hendak memperoleh ketertiban yang lebih bagus. Keempat, kesamarataan pula mendesak terciptanya ketertiban pegawai, selaku bawah kebijaksanaan pada pemberian menanggapi pelayanan ataupun ganjaran. Keenam ialah ganjaran, terus menjadi beratnya ganjaran hukum sehingga pegawai hendak terus menjadi khawatir buat melanggar peraturan perusahaan, tindakan serta sikap kurang disiplin pegawai pula hendak terus menjadi menurun (Prayogi, Taufik, & Siregar, 2019).

Dalam dasarnya tiap pegawai mengetahui kalau disiplin kerja ialah kunci kesuksesan yang wajib diaplikasikan serta wajib dijalani oleh tiap orang sebab dengan disiplin kerja yang bagus hendak membagikan kelancaran pada cara penerapan profesi serta pula hendak tercapainya hasil kerja yang maksimum pada perusahaan. Melewati ketertiban hendak memantulkan daya, sebab umumnya seorang yang sukses pada profesinya merupakan mereka yang mempunyai ketertiban yang besar. Disiplin merupakan tindakan keikhlasan serta keikhlasan buat mematuhi serta menaati aturan- aturan peraturan yang legal di sekitarnya. Pegawai yang mempunyai tingkatan ketertiban yang besar hendak menaati seluruh peraturan yang legal serta hendak bertugas dengan antusias serta giat walaupun arahan tidak memantau dengan cara langsung. Ketertiban pada melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab pada bertugas ialah perihal yang amat berarti serta hendak berakibat dalam kemampuan serta misi perusahaan di era yang hendak tiba. Situasi yang lagi dirasakan oleh pegawai hadapi penyusutan kemampuan pegawai,

semacam keterlambatan pegawai masuk kerja dalam jam kantor yang sudah ditetapkan serta seringnya pegawai yang tidak masuk (Astuti & Amalah, 2018).

Disiplin pada sesuatu perusahaan wajib dijunjung besar sebab Hasibuan (2014: 194) melaporkan kalau misi perusahaan bisa direalisasikan dengan melempengkan disiplin. Disiplin kerja dipakai selaku perlengkapan buat berbicara dengan pegawai supaya pegawai mau menjajaki ketentuan yang sudah diresmikan. Disiplin pegawai yang bagus hendak membuat kelompok lebih gampang menggapai tujuannya (Sinambela, 2016: 335). Hasibuan (2014: 193) menerangkan kalau: Disiplin merupakan pemahaman serta keinginan seorang buat menaati seluruh peraturan perusahaan serta aturan-aturan sosial yang legal. Disiplin dimaksud kala pegawai senantiasa tiba serta kembali pas durasi, melakukan seluruh profesi dengan bagus, dan menaati peraturan perusahaan serta aturan sosial yang legal (Azzahra, Ayuningtias, Anggadwita, & Nurbaiti, 2019). Disiplin dibutuhkan buat misi kelompok lebih lanjut, buat melindungi kemampuan dengan menghindari serta membetulkan aksi orang yang berhasrat kurang baik kepada golongan. Disiplin berupaya buat mencegah sikap yang bagus dengan membuat reaksi yang di idamkan. Faktor- faktor yang pengaruhi disiplin kerja merupakan kebersihan, rasa tanggung jawab, kerja keras, koordinasi, intensitas, kebijaksanaan, adaptasi diri, kebahagiaan kepada pendapatan atau insentif serta penempatan (Siswadi & Lestari, 2021).

Dalam suatu perusahaan, disiplin kerja mempengaruhi kinerja dari pegawai di dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan skala sepanjang mana sesuatu kerja sanggup menggapai sasaran jumlah serta mutu yang sudah ditetapkan lebih dahulu. Kinerja pula didefinisikan selaku analogi antara keseluruhan pengeluaran dalam durasi khusus dipecah dengan keseluruhan input sepanjang rentang waktu itu. Kinerja pula selaku analogi besar kecilnya harga input serta output, beda antara berkas keseluruhan pengeluaran serta input yang diklaim pada dasar biasa. Secara biasa, kinerja yakni ikatan antara output (benda ataupun pelayanan) serta input (daya kerja, material, uang).

Kinerja ialah skala kedayagunaan produktif serta memo akibat yang ditimbulkan dalam kerja fungsi profesi sepanjang rentang waktu khusus yang berhubungan dengan misi kelompok. Kinerja seorang ialah campuran dari daya, upaya serta peluang (Siswadi & Lestari, 2021). Kinerja pegawai adalah hal yang utama diamati oleh perusahaan buat melaksanakan penilaian serta penilaian kerja. Oleh sebab itu kinerja pegawai dikira selaku belahan terutama oleh perusahaan sebab berkaitan langsung dengan hasil daya serta keahlian semua basis energi orang perusahaan yang ialah otak penting perusahaan buat menolong tercapainya misi penting perusahaan.

Kinerja membuktikan hasil kerja yang digapai oleh seorang pada melakukan kewajiban yang diberatkan kepadanya bersumber pada kemampuan, pengalaman serta intensitas dan durasi, untuk sebagian besar kelompok, kinerja orang pegawai ialah aspek penting yang memastikan kesuksesan kelompok. Penanda dari kinerja pegawai terdiri dari mutu kerja ialah sebagaimana cakupannya pegawai melaksanakan perlakuan yang sepatasnya dicoba. Jumlah kerja ialah berapa lama seseorang pegawai bertugas pada satu hari, yang bisa ditaksir dari kecekatan kerja tiap-tiap

pegawai. Implementasi kewajiban merupakan sebagaimana kesanggupan pegawai dalam menjalankan tugas yang diemban dengan pas dengan tak menimbulkan kekeliruan. Tanggung jawab kepada profesi ialah pemahaman hendak peranan pegawai buat melakukan profesi yang diserahkan oleh perusahaan (Esthi & Savhira, 2019).

Kinerja digunakan sebagai salah satu cara untuk mengamati perkembangan kinerja pegawai di suatu perusahaan. Kinerja dicapai berdasarkan persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai melakukan kinerja jika menunjukkan hasil mutu maupun jumlah kerja yang diraih pada menjalankan perannya cocok dengan amanat yang dikembangkan. Dari arti kinerja di atas, bisa disimpulkan kalau kinerja merupakan daya upaya buat menggapai hasil yang lebih bagus yang didapat dari fungsi profesi khusus. Evaluasi kinerja ialah belahan berarti dari totalitas cara pengerjaan pegawai yang berhubungan. Untuk pegawai, evaluasi mempunyai kedudukan korban balik mengenai keadaan semacam daya, daya, kelemahan, serta kemampuan yang dalam gilirannya bermanfaat buat memutuskan misi, rute, konsep, serta pengembangan karier (Arianty et. Al., 2016), kinerja pegawai hendak bertambah. akrab kaitannya dengan kenaikan kinerja perusahaan dengan cara biasa. Penanda kinerja pegawai merupakan: jumlah profesi, mutu profesi, akurasi durasi, kedatangan serta daya kerja sama (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019).

Kinerja pegawai memiliki keterkaitan dengan kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja berbentuk aksi membuktikan ketaatan, disiplin kepada peraturan yang legal, kesetiaan, ketenteraman, ketertiban dan ketertiban. Indikator disiplin kerja meliputi: (a) Kedisiplinan terhadap peraturan (b) Kedisiplinan terhadap standar kerja, dan (c) Pemanfaatan fasilitas. Hasil penelitian oleh Johannes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Angemanan, Yolanda.I. Rori (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja memberi dampak positif dan substansial terhadap kinerja Pegawai Supiori Kinerja adalah hasil kerja yang diraih pegawai cocok terhadap tugas pegawai dalam lingkup keorganisasian. Indikator kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas kerja, seberapa tepat waktunya, keefektifan dalam bekerja, seberapa besar dampak yang orang tersebut beri untuk organisasi. Oleh karena itu, diprediksi adanya ikatan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019). Disiplin menggerakkan pegawai untuk mematuhi dan mengikuti peraturan dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepada individu itu sendiri. Disiplin kerja pegawai bisa pengaruhi kinerja pegawai sebab mempunyai disiplin kerja yang besar. Seseorang pegawai hendak melakukan kewajiban serta bertugas dengan cara efisien serta berdaya guna alhasil kinerja pegawai bisa lebih ditingkatkan serta hendak berakibat dalam pendapatan misi kelompok. Ganti rugi berhubungan dengan suatu yang diserahkan perusahaan pada pegawainya (Sitopu, Sitinjak, & Marpaung, 2021).

Ada penelitian-penelitian lebih dahulu yang relevan dengan riset ini. Beralasan riset yang dicoba oleh Maryani, dkk. (2021), ada ikatan positif serta penting antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien hubungan. Disiplin kerja membagikan partisipasi sebesar 45,6 Persen kepada kinerja pegawai, Hasil riset serta filosofi yang relevan, bisa disimpulkan kalau Disiplin Kerja membagikan partisipasi yang penting kepada Kinerja Pegawai.

Terus menjadi besar disiplin kerja sehingga terus menjadi besar kinerja pegawai serta kebalikannya terus menjadi kecil disiplin kerja sehingga terus menjadi kecil kinerja pegawai. Riset seragam yang dicoba oleh Hidayatullah, dkk. (2019), membuktikan kalau arah disiplin kerja mempengaruhi kepada kinerja pegawai. Hasil ini meyakinkan kalau anggapan disiplin kerja mempengaruhi positif serta penting kepada elastis kinerja pegawai di Rumah Sakit Dokter. Mohammad Hosein Palembang.

Razak, dkk. (2018) juga melakukan penelitian serupa yang menghasilkan bahwa kinerja pegawai PT. ABC Makassar dipengaruhi oleh disiplin kerja. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang bagus memantulkan rasa tanggung jawab yang besar kepada kewajiban yang diberatkan kepadanya. Hasil riset ini searah dengan filosofi yang melaporkan kalau ketertiban ialah salah satu fungsi operatif manajemen basis energi orang yang amat berarti, sebab terus menjadi bagus pegawai ataupun ketertiban pegawai sehingga hendak terus menjadi besar hasil kerja yang bisa dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang bagus, susah untuk kelompok buat menggapai hasil yang maksimal. Hasil riset ini searah dengan hasil riset lebih dahulu semacam (Saluy et. al., 2018) yang menciptakan kalau disiplin kerja mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Setelah itu, Farisi, dkk. (2020) melaksanakan riset yang membuahkan kalau disiplin kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara V kecil, Perihal ini bisa diamati dari minimnya pemahaman serta kemauan para pegawai buat menaati seluruh peraturan yang terbuat oleh PT. Perkebunan Nusantara V. Pemikiran ini menerangkan kalau sesuatu keikhlasan serta kemauan seorang pada menaati peraturan- peraturan yang legal tanpa desakan, alhasil bisa disimpulkan kalau ketertiban kerja tidak bisa mendesak para pegawai PT. Perkebunan Nusantara V guna bertugas lebih keras serta lebih bagus pada membereskan tiap profesi yang diserahkan oleh arahan.

Berdasarkan paparan di atas, diketahui dari beberapa perusahaan bahwa kedisiplinan kerja dari pegawai suatu perusahaan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Pegawai yang punya sikap disiplin tinggi hendak menampakkan performa bekerja bagus, dan pegawai yang kurang disiplin menunjukkan tingkat kinerja yang kurang baik. Maka dari itu, peneliti hendak melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dari pegawai terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena bersifat umum tidak merujuk pada satu perusahaan tertentu dan menggunakan banyak referensi perbandingan dalam literatur. Sehingga, adanya penelitian ini dapat menjawab hipotesis bahwa disiplin kerja memberi dampak positif dan substansial terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif berdasar pada studi literatur. Pendekatan kualitatif lebih membidik dalam pelacakan bukti yang berkarakter relatif, hermeneutik serta interpretatif. Opsi dalam pendekatan ini lebih banyak memakai analisa filosofi, serta hermeneutik yang kokoh buat hingga dalam

suatu kesimpulan. Paradigma objektif yang berasal dari pemikiran fenomenologi, jadi bawah injakan pendekatan kualitatif. Riset kualitatif banyak memakai informasi yang berkarakter deskriptif semacam catatan tanya jawab, informasi hasil observasi alun-alun, transkrip-transkrip dialog, serta catatan-catatan observasi. Informasi disusun dari ikhtisar seluruh sumber- sumber itu dengan sokongan filosofi yang terdapat, jadi penjelasan analisa. Langkah analisa pada pendekatan ini telah diawali semenjak riset serta informasi awal sudah didapat. Riset kualitatif dicoba buat menguasai kejadian empiris, spesialnya berburu cerminan yang paling- paling mengenai kejadian itu tanpa memerincinya pada ikatan dampingi variabel yang silih terpaut. Misi akhir yang diperoleh merupakan suatu filosofi (Zaluchu, 2020).

Sementara, studi literatur merupakan metodologi penelitian yang berkontribusi secara substansial untuk pengembangan konseptual, metodologis, dan tematik dari domain yang berbeda. Studi literatur dilakukan dengan hati-hati mengidentifikasi dan menyintesis literatur yang relevan untuk membandingkan dan membedakan temuan penelitian sebelumnya dalam suatu domain. Dengan demikian, artikel ulasan memberi pembaca pemahaman mutakhir tentang topik penelitian, membantu mengidentifikasi kesenjangan penelitian, dan memberi sinyal jalan penelitian di masa depan. Tinjauan sistematis, khususnya, memberikan sejumlah diskusi kritis pada tema penelitian tertentu dengan mengintegrasikan literatur yang ada, menyintesis studi sebelumnya, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, dan mengembangkan penelitian kerangka teori baru (Paul & Criado, 2020).

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan literatur atau referensi yang berasal dari jurnal dan buku terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Kemudian, literatur atau referensi tersebut yang memiliki penelitian relevan, dikaji, dianalisis dan dituliskan secara global serta ringkas terkait hasil dan pembahasannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bersumber pada kajian literatur yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis terkait kedisiplinan kerja pegawai yang memberi dampak positif dan substansial terhadap kinerja pegawai terbukti benar. Pada penelitian Sitopu, dkk. (2021), terkait Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, diketahui bahwa misalnya angka konstanta sebesar -5,258, membuktikan bila variabel bebas (X) Dorongan, Disiplin Kerja, serta remunerasi berharga 0 ataupun tidak terdapat, sehingga Kinerja Karyawan (Y) merupakan -5.258. Angka koefisien regresi X1 sebesar 0, 079 maksudnya bila terjalin kenaikan ataupun akumulasi kepada X1 sebaliknya variabel X2 serta X3 konsisten, sehingga Y bertambah, sedemikian itu pula kebalikannya. Hasil ini berarti bila dorongan bertambah sebesar satu dasar sebaliknya variabel leluasa yang lain konsisten sehingga kinerja karyawan bertambah sebesar 0,079 dasar, sedemikian itu pula kebalikannya. Hasil dengan cara parsial Disiplin Kerja kepada Kinerja Karyawan didapat sebesar 9,720, serta angka t ditaksir sebesar 1,978 (pada metode Excel=

TINV(0,05,130), pemberian angka t jumlah besarnya lebih dari t pada indeks (9,720 besarnya lebih dari 1,978) serta angka sig kurang dari 0,05 (0,022 kurang dari 0,05), alhasil disiplin kerja dengan cara parsial mempengaruhi penting kepada kinerja karyawan PT Sinar Jernih Suksesindo angka *adjusted R-Square* sebesar 0,936, ataupun *adjusted R²x100* persen sebesar 93,60 persen. Hasil riset ini berarti variabel bebas riset berbentuk Dorongan, Disiplin Kerja, serta remunerasi membagikan partisipasi yang penting pada menerangkan Kinerja Karyawan sebesar 93,60 Persen.

Farisi, dkk. (2020) meneliti terkait Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Bila disiplin kerja ditingkatkan 100 Persen, sehingga hendak diiringi dengan kenaikan kinerja pegawai besarnya 0,018. Akibat disiplin kerja kepada kinerja didapat angka t_{hitung} 0,289 yang besarnya kurang dari dalam angka t_{tabel} 2,000 dengan angka sig sebesar 0,773 besarnya lebih dari $alpha$ 0,05 dari hasil itu bisa disimpulkan kalau H_0 Diperoleh serta H_a ditolak dengan tutur lain disiplin kerja mempengaruhi positif tidak penting kepada kinerja pegawai. Perihal ini membuktikan bila disiplin kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara V melaporkan di mana disiplin kerja mempengaruhi positif serta tidak penting kepada kinerja pegawai. Sehingga bisa disimpulkan kalau disiplin kerja dengan cara parsial mempengaruhi positif serta tidak penting kepada kinerja pegawai.

Hidayati, dkk. (2019) dengan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, memberikan hasil jika angka t variabel disiplin kerja (X_1) besarnya lebih dari t indeks merupakan 3,029 besarnya lebih dari 1,29034 serta angka substansial besarnya kurang dari 0,0 merupakan 0,003 kurang dari 0,05. Angka t positif membuktikan kalau arah disiplin kerja mempengaruhi kepada kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan kalau anggapan disiplin kerja mempengaruhi positif serta penting kepada variabel kinerja pegawai di Rumah Sakit Dokter. Mohammad Hosein Palembang. Disiplin kerja mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai di Rumah Sakit Dokter. Mohammad Hosein Palembang.

Rumus regresi linier berganda dicoba buat memperhitungkan seberapa besar angka kinerja pegawai dalam dikala angka Disiplin Kerja berganti bersumber pada analisa regresi linier berganda didapat pertemuan $Y = 10,424 + 0,220X_3$. Maksudnya bila Disiplin Kerja ditingkatkan sehingga Kinerja Pegawai pula hendak bertambah. Kalkulasi koefisien pemastian yang dilampirkan, bisa dikenal persentase akibat elastis leluasa Penataran pembibitan Kerja, Kompetensi Kerja serta Disiplin Kerja kepada elastis terikat Kinerja Pegawai sebesar 34,7 Persen sebaliknya lebihnya sebesar 65,3 Persen dipengaruhi oleh elastis lain. tidak diawasi pada bentuk riset ini. Bersumber pada hasil pengetesan dalam percobaan t ialah t perhitungan besarnya 2,159 dengan derajat substansial 0,034 yang berarti t perhitungan besarnya lebih dari t indeks serta sig kurang dari 0,05. Maksudnya anggapan yang diajukan oleh pengarang diperoleh, ialah ada akibat positif serta penting antara elastis Disiplin Kerja kepada Kinerja Pegawai PT. Lestarindo Perkasa. Hal ini didukung dengan adanya jawaban dari responden melalui pernyataan dalam kuesioner tertulis bahwa Disiplin Tinggi bisa mengakibatkan pegawai selalu fokus dalam pekerjaannya sehingga tidak terjadi kekeliruan dan setiap pegawai selalu

dapat menghargai pendapat orang lain, namun terdapat sebagian responden yang menanggapi kalau Kerja Disiplin kerja yang besar tidak membuat karyawan senantiasa fokus serta tidak senantiasa dapat menghargai pendapat orang lain (Esthi & Savhira, 2019).

Penelitian serupa terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak, memiliki hasil percobaan parsial(percobaan t) antara variabel Disiplin Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai membuktikan angka penting sebesar 0,024 yang kurang dari 0,05, perihal ini berarti Disiplin Kerja mempengaruhi kepada Kinerja Pegawai. Alhasil anggapan yang melaporkan disiplin kerja mempengaruhi kepada kinerja pegawai kontrak dalam Kantor Unit Bank Rakyat Indonesia Mataram diperoleh. Dari hasil percobaan t didapat angka penting sebesar 0,024 yang kurang dari 0,05, perihal ini berarti disiplin kerja mempengaruhi kepada kinerja pegawai. Angka positif menerangkan akibat searah ialah bila disiplin kerja bertambah sehingga kinerja pegawai kontrak hendak bertambah pula. Disiplin kerja dipengaruhi oleh antusias kerja pegawai serta kepemimpinan perusahaan yang jelas pada mempraktikkan disiplin pada pegawainya. Kala tingkatan disiplin kerja sesuatu perusahaan besar, diharapkan pegawai hendak bertugas lebih bagus, alhasil daya produksi perusahaan bertambah. Tidak hanya itu disiplin kerja yang bagus hendak menaikkan kedayagunaan kerja semaksimal bisa jadi, tidak mengeluarkan banyak durasi perusahaan cuma buat melaksanakan koreksi pada pandangan disiplin ini serta durasi bisa dipakai buat menggapai misi perusahaan (Budirianti, Agusdin, & Surati, 2020).

Disiplin kerja mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai pula dibuktikan melewati riset terpaut Akibat Pendidikan serta Penataran pembibitan, Disiplin Kerja serta Adat Kelompok kepada Kemampuan Pegawai. Perihal ini searah dengan filosofi kemampuan yang melaporkan kalau sesuatu kelompok bisa bertumbuh ialah kemauan dari tiap orang yang ada pada lembaga itu, alhasil diharapkan dengan pengembangan itu lembaga bisa lebih efisien. Perkembangan instansi dipengaruhi oleh aspek area yang berkarakter dalam serta eksternal. Penuhi desakan area berarti sanggup menggunakan kesempatan ataupun menanggulangi tantangan area ataupun bahaya dari area untuk mengalami ataupun penuhi desakan serta pergantian area lembaga. Jawaban responden terhadap indikator pertama yaitu ketepatan waktu menunjukkan bahwa nilai rata-rata indikator ini mencapai angka yang sangat tinggi karena memiliki indeks yang sangat baik. Namun perlu ditekankan bahwa indikator pertama memiliki dua pernyataan, satu pernyataan terkait dengan ketegasan jawaban dan satu lagi terkait dengan pernyataan negatif. Berdasarkan akumulasi jawaban, ternyata kedisiplinan pegawai pelayanan publik PU memang menunjukkan angka yang tinggi. Jika dikaitkan dengan kinerja pegawai, terjadi peningkatan disiplin pegawai, dari tahun 2018 ke tahun 2019, meskipun juga pada pernyataan dua indikator pertama masih banyak pegawai yang keluar tanpa izin (Mukminin, Semmaila, & Ramlawati, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan riset kesusastaan dalam sebagian riset relevan yang sudah dicoba terpaut akibat disiplin kerja kepada kinerja pegawai, bisa disimpulkan kalau disiplin kerja mempengaruhi positif substansial kepada kinerja pegawai di sesuatu perusahaan. Disiplin kerja yang bertambah dalam pegawai, menimbulkan kinerja ataupun penampilan pegawai pula terus menjadi bertambah. Disiplin yang besar bisa membuat pegawai senantiasa fokus bertugas alhasil tidak terjalin kekeliruan serta tiap pegawai senantiasa bisa menghormati opini orang lain. Disiplin kerja dipengaruhi oleh antusias kerja pegawai serta kepemimpinan perusahaan yang jelas pada mempraktikkan disiplin pada pegawainya. Kala tingkatan disiplin kerja sesuatu perusahaan besar, diharapkan pegawai hendak bertugas lebih bagus, alhasil daya produksi perusahaan bertambah. Tidak hanya itu disiplin kerja yang bagus hendak menaikkan kedayagunaan kerja semaksimal bisa jadi, tidak mengeluarkan banyak durasi perusahaan cuma buat melaksanakan koreksi pada pandangan disiplin ini serta durasi bisa dipakai buat menggapai misi perusahaan. Perihal ini searah dengan filosofi kinerja yang melaporkan kalau sesuatu kelompok bisa bertumbuh ialah kemauan dari tiap orang yang ada pada lembaga itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*. Jakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2018). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *Pinisi Discretion Review*, 1(2), 39-46.
- Azzahra, M., Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta.
- Budirianti, B. L., Agusdin, & Surati. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 174-184. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2174>
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 1(2), 133-141. Retrieved from <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>

- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(12), 391-398. doi: <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(02), 1-16. doi: <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>
- Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance.
- Paul, J., & Criado, A. R. (2020). The Art of Writing Literature Review: What Do We Know and What Do We Need to Know? *International Business Review*, 29(4), 1-7. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101717>
- Prayogi, M. A., Taufik, M., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *1st International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*. 343, pp. 423-426. Atlantis press.
- Razak, A., Sarpan, & Ramlan. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67-71. doi: <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect of Work Motivation, Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 227-237. Retrieved from <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 2021. Retrieved from <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/79/55>
- Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif di dalam Penelitian Agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28-38.