



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perum Damri Makassar

Aprilia Salugi¹, Baharuddin², Mira La'bi Bandhaso³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus

¹apriliasalugi10@gmail.com, ²baharuddin@ukipaulus.ac.id, ³mirabandhaso115@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah Angkutan Motor Republik Indonesia (Perum Damri) Makassar. Disiplin kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya pada perusahaan transportasi publik yang menuntut kepatuhan tinggi terhadap standar operasional dan pelayanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 49 responden dari populasi 97 pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis Google Form yang mengukur lima indikator disiplin kerja (frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja) serta lima indikator kinerja pegawai (kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian). Analisis data menggunakan koefisien korelasi Pearson, koefisien determinasi, dan uji t parsial dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,973. Koefisien determinasi menghasilkan nilai 94,7%, mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sangat dominan terhadap kinerja pegawai, sedangkan 5,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Uji t parsial menghasilkan nilai t hitung 28,88 lebih besar dari t tabel 2,011 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Makassar, sehingga manajemen perlu memperkuat kebijakan pengawasan, sosialisasi aturan kerja, serta sistem reward dan punishment untuk meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Perum Damri, Transportasi Publik, Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Perkembangan lingkungan bisnis dan organisasi sektor publik yang semakin dinamis menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam pencapaian kinerja organisasi. Di tengah transformasi layanan dan tuntutan efisiensi, organisasi tidak hanya dituntut memiliki sistem dan teknologi yang memadai, tetapi juga pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan konsisten. Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena mencerminkan tingkat pencapaian tujuan, efektivitas operasional, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Robbins & Judge, 2022).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, salah satu faktor fundamental yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki tanggung jawab, ketepatan waktu, dan etos kerja yang lebih baik, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Sinambela, 2021; Sutrisno, 2019). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Pada sektor transportasi publik, isu disiplin kerja menjadi semakin krusial mengingat karakteristik layanan yang menuntut ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta konsistensi pelayanan. Perum Damri sebagai salah satu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang transportasi darat memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan angkutan umum bagi masyarakat. Kualitas layanan yang diberikan Perum Damri sangat bergantung pada kinerja pegawai, baik yang terlibat langsung dalam operasional maupun administrasi. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin kerja pegawai menjadi aspek penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fenomena empiris di Perum Damri Makassar menunjukkan adanya indikasi permasalahan disiplin kerja, seperti keterlambatan kehadiran, ketidakpatuhan terhadap jam kerja, serta pelaksanaan prosedur operasional yang belum optimal. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kinerja pegawai dan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Untuk memperjelas fenomena tersebut, berikut disajikan gambaran umum kondisi disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Fenomena Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai

Aspek Disiplin Kerja	Fenomena yang Terjadi	Dampak terhadap Kinerja
Kehadiran pegawai	Keterlambatan masuk kerja	Penurunan efektivitas kerja
Kepatuhan jam kerja	Waktu istirahat melebihi ketentuan	Terhambatnya penyelesaian tugas
Kepatuhan prosedur	Pelaksanaan SOP belum konsisten	Menurunnya kualitas hasil kerja

Sumber: Hasil observasi peneliti, 2025

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Temuan-temuan penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik pada organisasi sektor publik maupun swasta (Mangkunegara & Prabu, 2019; Setyaji & Rijanti, 2022). Namun demikian, perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta konteks lokal menuntut adanya kajian empiris yang lebih spesifik untuk memperoleh gambaran yang akurat.

Penelitian ini menjadi penting dan relevan untuk dilakukan karena disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi pelayanan publik seperti Perum Damri Makassar. Kajian empiris mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi manajemen Perum Damri dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa dalam konteks organisasi sektor publik.

Berdasarkan latar belakang dan urgensi penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Makassar, mengingat pentingnya peran disiplin kerja dalam mendukung pencapaian kinerja optimal dan kualitas pelayanan organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Desain eksplanatori memungkinkan peneliti untuk menjelaskan sejauh mana perubahan pada disiplin kerja mampu memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan berdasarkan data empiris yang diperoleh (Creswell & Creswell, 2018).

Penelitian ini dilaksanakan di Perum Damri Cabang Makassar yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 210, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena Perum Damri Makassar merupakan salah satu unit operasional strategis yang bergerak di bidang transportasi publik dan memiliki karakteristik kerja yang menuntut tingkat disiplin tinggi dalam mendukung kinerja pelayanan. Waktu penelitian dilaksanakan selama satu bulan, mulai dari Oktober hingga November 2025, yang mencakup tahap persiapan instrumen, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Perum Damri Makassar dengan jumlah total sebanyak 97 orang. Populasi tersebut mencakup pegawai yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan operasional dan administrasi perusahaan. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh jumlah sampel yang representatif dengan tingkat kesalahan sebesar 10 persen. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 49 responden yang dianggap mampu mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2019).

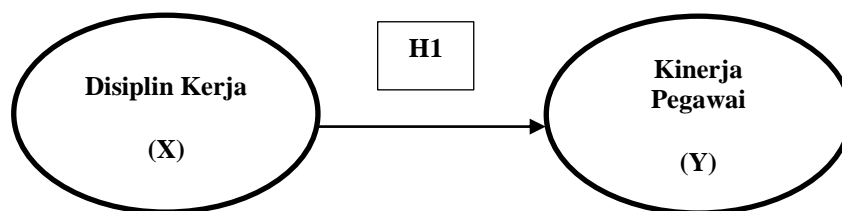
Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Teknik ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel, sehingga dapat meminimalkan potensi bias dalam pemilihan responden. Dengan teknik ini, data yang diperoleh diharapkan mencerminkan kondisi nyata populasi secara objektif dan dapat digeneralisasikan secara terbatas pada konteks organisasi yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2020).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penggunaan skala Likert memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap, persepsi, dan tingkat persetujuan responden secara kuantitatif dan sistematis (Likert, 1932; Sugiyono, 2019). Selain data primer, penelitian ini juga didukung oleh data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta literatur ilmiah yang relevan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban atas setiap variabel penelitian. Selanjutnya, analisis inferensial dilakukan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai menggunakan uji korelasi Pearson, koefisien determinasi, serta uji t parsial. Penggunaan uji korelasi Pearson bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2021). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS untuk memastikan keakuratan dan reliabilitas hasil penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan kerangka konseptual dan hasil kajian empiris terdahulu, yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Makassar. Hipotesis ini dibangun atas asumsi bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan kausal antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Disiplin kerja dipandang sebagai faktor yang mendorong terbentuknya perilaku kerja yang tertib, patuh terhadap peraturan, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai. Dengan demikian, disiplin kerja diasumsikan memiliki peran strategis dalam menentukan tingkat kinerja pegawai secara keseluruhan, khususnya dalam organisasi pelayanan publik seperti Perum Damri.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Konsepsi pribadi penulis, 2025

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Karakteristik Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan aplikasi Google Form kepada pegawai Perum Damri Makassar. Dari proses penyebaran tersebut, diperoleh sebanyak 49 responden yang seluruhnya dapat digunakan dalam analisis penelitian. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan jabatan/posisi sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang terkumpul, komposisi responden menurut jenis kelamin menunjukkan distribusi yang cukup berimbang antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	23	46,9%
2	Perempuan	26	53,1%
	Total	49	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan dengan jumlah 26 orang (53,1%), sementara responden laki-laki berjumlah 23 orang (46,9%). Komposisi ini mengindikasikan bahwa Perum Damri Makassar memiliki kesetaraan gender dalam komposisi pegawainya.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi persepsi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Data usia responden dikelompokkan dalam empat kategori sebagai berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	20-30 tahun	40	81,6%
2	31-40 tahun	8	16,3%
3	41-50 tahun	0	0%
4	≥51 tahun	1	2,1%
	Total	49	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden berada pada rentang usia 20-30 tahun dengan jumlah 40 orang (81,6%). Hal ini menunjukkan bahwa Perum Damri Makassar didominasi oleh pegawai muda yang berada pada usia produktif. Responden berusia 31-40 tahun berjumlah 8 orang (16,3%), sementara responden berusia 51 tahun ke atas hanya 1 orang (2,1%). Tidak terdapat responden pada rentang usia 41-50 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

Distribusi responden berdasarkan jabatan atau posisi memberikan gambaran mengenai status hubungan kerja pegawai dengan Perum Damri Makassar.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

No	Jabatan/Posisi	Jumlah Responden	Persentase
1	Pegawai	32	65,3%
2	Lainnya	17	34,7%
	Total	49	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pegawai tetap dengan jumlah 32 orang (65,3%), sedangkan 17 orang lainnya (34,7%) termasuk dalam kategori lainnya yang mencakup pegawai kontrak, outsourcing, atau tenaga pendukung operasional. Dominasi pegawai tetap dalam sampel penelitian ini

mengindikasikan bahwa data yang diperoleh lebih merepresentasikan kondisi internal dan persepsi pegawai yang memiliki keterikatan jangka panjang dengan perusahaan.

3.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

a. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X)

Variabel disiplin kerja diukur menggunakan 5 item pertanyaan dengan skala Likert yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja (Variabel X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	20,4%	22,4%	36,7%	14,3%	6,1%
2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Perum Damri	18,4%	20,4%	38,8%	12,2%	10,2%
3	Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh Perum Damri	14,3%	22,4%	40,8%	16,3%	6,1%
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku	16,3%	20,4%	40,8%	12,2%	10,2%
5	Saya menjaga sikap yang baik dalam lingkungan perusahaan	18,4%	22,4%	36,7%	12,2%	10,2%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban netral pada sebagian besar item pernyataan terkait disiplin kerja, dengan persentase berkisar antara 36,7% hingga 40,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ketidakkonsistenan dalam penerapan disiplin kerja di Perum Damri Makassar, khususnya dalam hal kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan pemenuhan standar kerja yang ditetapkan.

b. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai juga diukur menggunakan 5 item pertanyaan dengan skala yang sama.

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Variabel Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh Perum Damri	12,2%	22,4%	40,8%	18,4%	6,1%
2	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan	20,4%	24,5%	32,7%	12,2%	10,2%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	8,2%	22,4%	42,9%	18,4%	8,2%
4	Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan mutu hasil yang efektif	10,2%	26,5%	42,9%	10,2%	10,2%
5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	12,2%	24,4%	38,8%	14,3%	10,2%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil pada Tabel 7 menunjukkan pola yang serupa dengan variabel disiplin kerja, di mana mayoritas responden memberikan jawaban netral dengan persentase berkisar antara 32,7% hingga 42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Perum Damri Makassar masih berada pada tingkat moderat dan memerlukan peningkatan, terutama dalam aspek penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas.

3.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah instrumen penelitian yang digunakan valid atau sah dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
X	1	0,940	0,276	Valid
X	2	0,945	0,276	Valid
X	3	0,944	0,276	Valid
X	4	0,939	0,276	Valid
X	5	0,953	0,276	Valid
Y	1	0,927	0,276	Valid
Y	2	0,922	0,276	Valid
Y	3	0,920	0,276	Valid
Y	4	0,944	0,276	Valid
Y	5	0,930	0,276	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,276) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $n = 49$. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3.1.4 Rekapitulasi Data Penelitian

Berikut adalah rekapitulasi data yang diperoleh dari 49 responden yang digunakan untuk perhitungan analisis korelasi dan regresi:

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Responden Pegawai Perum Damri Makassar

Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	9	7	81	49	63
2	7	8	49	64	56
3	15	15	225	225	225
...
49	5	6	25	36	30
Total	671	694	10.633	11.110	10.827

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Data pada Tabel 9 akan digunakan sebagai dasar perhitungan analisis statistik selanjutnya.

3.1.5 Hasil Analisis Korelasi Pearson Product Moment

Uji korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dengan memasukkan nilai dari Tabel 9:

$$r = \frac{49(10.827) - (671)(694)}{\sqrt{[49(10.633) - (671)^2][49(11.110) - (694)^2]}}$$

$$r = \frac{530.523 - 465.674}{\sqrt{(521.017 - 450.241)(544.390 - 481.636)}}$$

$$r = \frac{64.849}{\sqrt{(70.776)(62.754)}}$$

$$r = \frac{64.849}{\sqrt{4.442.043.312}}$$

$$r = \frac{64.849}{66.648}$$

$$r = 0,973$$

Tabel 10. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Tingkat Hubungan	
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,973. Mengacu pada Tabel 10, nilai ini berada pada interval 0,80 - 1,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Perum Damri Makassar.

Tabel 11 Hasil Uji Korelasi Pearson (SPSS)

	Disiplin Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Pearson Correlation 1		0,973**
Sig. (2-tailed)		0,001
N	49	49

**Keterangan: Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Output SPSS, 2025

Hasil uji korelasi menggunakan SPSS menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Perum Damri Makassar.

3.1.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,973)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,947 \times 100\%$$

$$KD = 94,7\%$$

Tabel 12. Koefisien Determinasi (SPSS)

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,973	0,947	0,819

Sumber: Output SPSS, 2025

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,947 atau 94,7%. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 94,7%, sedangkan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau faktor individual lainnya.

3.1.7 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,973\sqrt{49-2}}{\sqrt{1-(0,973)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,973\sqrt{47}}{\sqrt{1-0,947}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,973 \times 6,856}{\sqrt{0,053}}$$

$$t_{hitung} = \frac{6,671}{0,231}$$

$$t_{hitung} = 28,88$$

Mencari t tabel:

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 49 - 1 - 1 = 47$, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,011.

Tabel 13. Hasil Uji t Parsial (SPSS)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients t		Sig.
	B	Std. Error Beta			
(Constant)	0,432	0,631		0,684	0,497
Disiplin Kerja (X)	1,003	0,035	0,973	28,935	0,001

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 28,88 (manual) atau 28,935 (SPSS) yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,011. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Makassar. Hipotesis penelitian diterima.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Makassar, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,973 dan koefisien determinasi sebesar 94,7%. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tingginya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa perspektif teoretis dan praktis. Pertama, dari perspektif teori manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja merupakan fondasi dasar yang memastikan setiap pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2016), disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Kedua, dalam konteks perusahaan jasa transportasi seperti Perum Damri, disiplin kerja memiliki peran yang sangat krusial karena berkaitan langsung dengan keselamatan, ketepatan waktu pelayanan, dan kualitas layanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan lebih konsisten dalam mematuhi jadwal keberangkatan, prosedur keselamatan, dan standar pelayanan pelanggan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap prosedur kerja, ketepatan waktu, dan penggunaan sumber daya yang efektif merupakan indikator penting dari kualitas kinerja.

Ketiga, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 94,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja. Angka yang sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa di lingkungan Perum Damri Makassar, disiplin kerja bukan hanya sekadar faktor pendukung, melainkan merupakan determinan utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019) bahwa pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi akan menunjukkan hasil kerja yang berkualitas, bertanggung jawab terhadap tugasnya, dan mampu bekerja lebih efisien.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Makassar. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,973 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara kedua variabel. Hasil uji t parsial menghasilkan nilai t hitung sebesar 28,935 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,011 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai secara proporsional di lingkungan Perum Damri Makassar. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 94,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang sangat dominan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sedangkan 5,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Tingginya kontribusi disiplin kerja menegaskan bahwa dalam konteks organisasi transportasi publik seperti Perum Damri, disiplin kerja merupakan determinan utama yang sangat krusial karena

berkaitan langsung dengan keselamatan, ketepatan waktu pelayanan, dan kualitas layanan kepada masyarakat. Pegawai yang disiplin akan lebih konsisten dalam mematuhi jadwal keberangkatan, prosedur keselamatan, dan standar pelayanan pelanggan, yang pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis dalam memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016), Mangkunegara (2019), dan Robbins & Judge (2017) mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini juga memperluas kontekstualisasi teori pada sektor transportasi publik yang memiliki karakteristik unik dalam hal tuntutan ketepatan waktu, keselamatan, dan kualitas pelayanan. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan strategis bagi manajemen Perum Damri Makassar untuk memprioritaskan penguatan disiplin kerja melalui implementasi kebijakan pengawasan yang lebih ketat, sosialisasi berkelanjutan mengenai pentingnya disiplin kerja, penerapan sistem reward and punishment yang konsisten, serta pengembangan budaya organisasi yang mendukung kedisiplinan sebagai upaya utama dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan organisasi. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen (disiplin kerja) sehingga belum mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, penelitian dilakukan hanya pada satu lokasi dengan jumlah sampel terbatas (49 responden), sehingga generalisasi hasil penelitian pada konteks organisasi lain perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, pengumpulan data menggunakan self-report questionnaire yang rentan terhadap bias subjektivitas responden. Keempat, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan beberapa cabang Perum Damri di wilayah lain atau membandingkan dengan perusahaan transportasi publik lainnya, menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, melakukan penelitian longitudinal untuk mengamati dinamika perubahan dalam jangka waktu tertentu, serta mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi yang mungkin mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai seperti budaya organisasi, komitmen organisasional, atau gaya kepemimpinan.

Referensi

1. Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
2. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
3. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Hadiano, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-58.
5. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
6. Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
7. Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
8. Mangkunegara, A. A. A. P., & Prabu, A. (2019). The effect of work discipline and work motivation on employee performance in the company. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 3(2), 118-126.
9. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
10. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
11. Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
12. Setyaji, H., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 78-92.
13. Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
14. Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
15. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
16. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (11th ed.). Kencana.