

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kecamatan Gunungsitoli Utara

Arifosasi Ziliwu¹, Heseziduhu Lase², Meiman Hidayat Waruwu³, Eduar Baene⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: ziliwu.rifo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara dengan tujuan untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan penelitian Kuantitatif, sesuai dengan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian maka penulis telah mengolah data sebagai berikut adalah Uji validitas variabel X = 0,555 dan uji Uji validitas variabel Y = 0,602 sehingga dapat dinyatakan valid karena lebih besar dari rtabel = 0,334 Uji reabilitas Pernyataan angket variabel X = 0.490 dan Variabel Y= 0.537 secara keseluruhan valid, yaitu lebih besar dari rhitung = 0,334 dengan N = 35. Perhitungan koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan variabel X dan variabel Y didapat sebesar 0,760. Hasil penelitian diperoleh Disiplin kerja memberikan sumbangan sebesar 59% terhadap Kinerja, dan selebihnya 41% ditentukan keadaan lain. Hasil penelitian diperoleh Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja berdasarkan uji t, dimana rhitung > rtabel (18.162 > 1,960). Dapat disimpulkan bahwa dari beberapa hasil penelitian tentang disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja sangat perlu di terapkan di setiap instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja pegawai, pemerintah kecamatan

Abstract

This research was carried out by researchers at the North Gunungsitoli District Office with the aim of influencing Work Discipline on the Performance of Employees at the North Gunungsitoli District Office. The research method used is quantitative research, according to the results of the study that work discipline has a significant effect on employee performance.. In accordance with the results of the study, the authors have processed the data as follows: Test the validity of the variable X = 0.555 and test the validity of the variable Y = 0.602 so that it can be declared valid because it is greater than rtabel = 0.334 Test the reliability of the questionnaire statement variable X = 0.490 and variable Y = 0.537 as a whole is valid, which is greater than rcount = 0.334 with N = 35. Calculation of the correlation coefficient to find out the relationship between variables X and Y is obtained at 0.760. The research results obtained that work discipline contributes 59% to performance, and the remaining 41% determined by other circumstances. The research results obtained work discipline has a significant effect on performance based on the t test, where rcount > rtabel (18.162 > 1.960). It can be concluded that from several research results on work discipline has a significant influence on employee performance so that it can be said that work discipline really needs to be applied in every agency to improve employee performance.

Keywords: work discipline, employee performance, district government

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia meningkatkan faktor seluruh penting bagi suatu organisasi karena di samping sumber daya manusia sebagai kekuatan, tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi (Ardiansyah, Agung, & Firdaus, 2020). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (Hayatun & Ernawati, 2022; Tjiabrata, 2017).

Tanggung jawab pegawai negeri, yaitu pemerintah dan pembangunan. Dalam pengertian ini, setiap pegawai negeri diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada warga negara (Cahya, Damare, & Harjo, 2021). Untuk penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang efektif, diperlukan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab. Suatu organisasi harus memiliki sikap dan pola pikir disiplin untuk meningkatkan kinerja profesional, berdasarkan Pasal 30 Undang-Undang Pemerintah Tahun 1980 yang diubah menjadi Pasal 53 Undang-Undang Pemerintah Tahun 2010 tentang Aturan Disiplin Sipil menjadi jelas bahwa kewajiban harus dipatuhi dan larangan tidak dapat dipenuhi karena melanggar hukum. Namun ironisnya, disiplin kerja dan profesionalitas secara keseluruhan masih rendah. Hal ini dikarenakan banyaknya tantangan yang dihadapi oleh karyawan.

Kinerja pegawai harus dievaluasi karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Jika suatu agensi melakukan pekerjaan agensi dengan cara yang buruk, citra agensi tersebut tidak akan positif (Laoli, & Ndraha, 2022). Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang

Peraturan Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat tersebut di atas, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan dipercayakan untuk tugas lain, serta memberinya hak istimewa tugas berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku panggilan. Disiplin dengan demikian merupakan proses untuk memecahkan masalah kinerja (Nazara & Zega, 2023). Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah kinerja kepada karyawan.

Kantor kecamatan yang merupakan salah satu kantor "public service" harus mampu memberikan kepuasan pada masyarakat di mana tugas utamanya yaitu melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten/kota di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan oleh Bupati/Walikota. Dalam memberikan pelayanan yang maksimal di Kantor Kecamatan sangat dibutuhkan efektivitas dan efisiensi waktu. Hal ini tentunya berkaitan dengan kedisiplinan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Chrishartanto & Said, 2019). Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Dalam praktiknya, disiplin sangat menekankan pada bidang keahlian individu agar sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Dalam hal ini, disiplin penting bagi organisasi karena sebagian besar karyawan akan

mematuhinya, dan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien.

Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Tangkawarouw, Lengkong, & Lumintang, 2019). Di samping itu, perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggungjawabnya.

Beberapa fenomena yang telah terjadi pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara bahwa beberapa pegawai yang masih bekerja dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya formalitas namun pekerjaan yang diberikan tidak selesai sesuai dengan target yang diharapkan sehingga beberapa pekerjaan terkendala. Beberapa urusan pemerintahan dan administrasi lainnya yang tidak selesai karena faktor kedisiplinan pegawai sangat buruk dimana beberapa pegawai melaksanakan kegiatan tidak sesuai dengan jam kantor, selain itu tidak maksimal dalam memanfaatkan waktu dimana pegawai masih menggunakan waktu dalam membahas berbagai hal di suatu ruangan dan bawahan beberapa pegawai meluangkan waktu yang cukup banyak untuk bermain handpone.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli yang beralamat di Jl. Arah Tuhemberua Km. 14,2 Gunungsitoli Utara. Dalam penelitian ini

yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai dan aparat pemerintahan di Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli berjumlah 35 orang. Sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjek yang diteliti lebih dari 100 orang, maka diambil 10% sampai 25% dari populasi. Selanjutnya jika subjek yang diteliti kurang dari 100 orang maka sampel adalah populasi seluruh jumlah sampel”. Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terlaksana dengan baik karena adanya dukungan dari lokasi dan orang-orang yang berada pada lokasi penelitian tersebut sebagai responden yang memberikan data dan informasi terkait tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Angket yang telah diedarkan penulis kepada responden terlebih dahulu penulis melakukan verifikasi. Verifikasi data merupakan usaha untuk mengecek apakah angket yang telah diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai dengan petunjuk. Yang lewat dalam verifikasi data dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah angketnya.

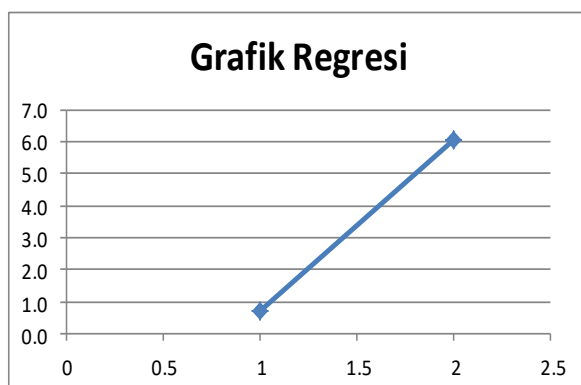
Angket yang telah diedarkan oleh peneliti kepada para responden sebanyak 35 orang telah kembali seluruhnya dan butir soal/item yang berjumlah 16 butir untuk Disiplin Kerja (X), dan variabel Kinerja (Y) telah dijawab dengan lengkap oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisian.

Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah suatu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antar satu variabel independent (bebas) dan mempunyai hubungan garis lurus dengan variabel dependennya (terikat). Sumbangan relatif Variabel X terhadap variabel Y. Kemudian juga digunakan untuk meramalkan besarnya koefisien regresi

Variabel X terhadap Variabel Y. Untuk menentukan persamaan regresi ini terlebih dahulu dicari harga koefisien a dan b. Grafik berikut merupakan identifikasi model yang dilakukan dengan variabel X dan variabel Y.

Gambar 1. Grafik Regresi Linear



Analisis Data

Dari hasil pengujian hipotesis sebagaimana telah dipaparkan di atas dapat diketahui bahwa penelitian berhasil menolak H_0 . Untuk variabel bebas yaitu Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya semakin baik Disiplin Kerja yang diterapkan akan memberi pengaruh positif pula yaitu meningkatnya Kinerja sebesar 59% dan selain itu dipengaruhi oleh faktor lainnya. Demikian juga sebaliknya, jika Disiplin Kerja buruk maka akan semakin menurun pula Kinerja. Oleh karena itu Disiplin Kerja harus dijaga agar Kinerja meningkat (Lase & Zega, 2022).

Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Baharuddin, Musa, & Burhanuddin, (2022) bahwa Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali. Demikian juga dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Hepiana Patmarina pada CV. Laut Bintang Jaya Di Bandar Lampung dimana hasil penelitian Hasil perhitungan koefisien penentu disiplin kerja sebesar 64% yang berarti pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja perusahaan sebesar 64% dan pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sebesar 34 %. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa : disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, dapat diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari beberapa hasil penelitian tentang disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja sangat perlu di terapkan di setiap instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil analisa data tersebut, maka penulis dapat menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Uji validitas variabel X = 0,555 dan uji Uji validitas variabel Y = 0,602 sehingga dapat dinyatakan valid karena lebih besar dari $r_{tabel} = 0,334$
2. Uji reabilitas Pernyataan angket variabel X = 0,490 dan Variabel Y= 0,537 secara keseluruhan valid, yaitu lebih besar dari $r_{hitung} = 0,334$ dengan $N = 35$.
3. Perhitungan koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan variabel X dan variabel Y didapat sebesar 0,760.
4. Hasil penelitian diperoleh Disiplin kerja memberikan sumbangan sebesar 59% terhadap Kinerja, dan selebihnya 41% ditentukan keadaan lain.
5. Hasil penelitian diperoleh Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja berdasarkan uji t, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($18.162 > 1,960$).

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manager*. 3(4), 59-467.
<http://dx.doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 08(02), 105–115.
- Chrishartanto, R., & Said, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 133-147.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), Page 182–192.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), Page 15–20.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Lase, H., & Zega, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), Page 206–217.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.35>
- Nazara, D. S., & Zega, Y. (2023). Pengaruh Mutasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), Page 352–357.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.52>
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*, 7(1), 371-380.
- Tjiabrata, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570-1580.