

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN ILIR BARAT DUA KOTA PALEMBANG

Oleh:

Sindy Arsela

Abstrak

This study aims to examine the effect of work discipline on employee performance in Kator Sub-District, Ilir Barat Dua District, Palembang City. The method used in this study is quantitative method. The results of the data analysis found that the t_{hitung} for the work discipline variable was 3,424 with a signification value of 0.001 while the t_{tabel} value with a signification level of 5% was 1,683. because t_{hitung} is greater than t_{tabel} then H_a is accepted, meaning that there is a positive and significant influence of discipline on Employee Performance at the sub-district office of Ilir Barat Dua District Palembang. The influence of work discipline on Employee Performance at the sub-district office of Ilir Barat Dua Palembang District is 23.6% while the remaining 76.4% is influenced by other factors that are not studied in this study.

Keyword: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pemerintah membutuhkan informasi mengenai akuntabilitas kinerja sebuah instansi pemerintah. Hal ini dikarenakan, berdasarkan informasi tersebut, pemerintah memiliki bahan atau dasar untuk mengambil keputusan untuk melakukan perbaikan administrasi untuk lebih menyeimbangkan pengelolaan operasi atau kepentingan pemerintah.

Organisasi sangat bergantung pada hasil kerja dari pegawai yang bersedia, oleh sebab itulah aktivitas disiplin pegawai perlu dikembangkan secara sempurna, hal ini berguna untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun tugas yang akan datang terutama untuk menjawab

tantangan masa depan, oleh sebab itulah perlu adanya dengan organisasi, tanpa disiplin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang melayani masyarakat luas khususnya dibidang pelayanan administrasi publik, diharapkan mampu melaksanakan tugas dan kewajiban melayani masyarakat. Hal itu merupakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa harus memandang siapa dan bagaimana keadaan masyarakat yang akan dilayani.

Masalah disiplin ini akan berpengaruh pada kinerja mereka khususnya dalam hal memberikan pelayanan baik kepada masyarakat setempat mengingat tugas dan

fungsi pegawai ialah untuk memberikan pelayanan baik bagi masyarakat. Pemerintah yang baik adalah pemerintahan yang mempunyai ciri sebagai salah satu pemberi pelayanan yang baik bagi masyarakat. Hal itu selaras dengan tujuan dan fungsi kecamatan sebagai suatu instansi pemerintah yang berkontribusi dalam memberikan pelayanan sumber daya manusia yang baik yaitu pegawai yang memiliki sifat dan sikap membangun dan mempunyai daya tangkap, inisiatif, serta disiplin kerja yang tinggi.

Rumusan Masalah

rumusan masalah dalam penelitian ini adalah; “Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang?”

Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah; Untuk Menguji Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang

Tinjauan Pustaka

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Nuraini (2013:106). Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-

pedoman organisasi. Menurut Agustina & Bismala (2014:128) Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan dan memberikan dorongan Kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan

Macam-macam Disiplin

Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa: “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”

Dalam disiplin ada tiga aspek, dimana ketiga hal tersebut sebagai berikut :

1. Disiplin waktu
2. Disiplin kerja/pelaksanaan tugas
3. Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut singodimedjo dalam edy sutrisno (2016:89) sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengabil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pasal 4 ayat 5-7) Sebagai Berikut:

1. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
3. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja organisasi baik publik maupun swasta. menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa Kinerja Pegawai terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang)
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang mengemukakan indicator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2018:68) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang akan menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini. Adapun yang akan menjadi variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu: Variabel bebas (Variabel X) dan Variabel terikat (Variabel Y) Adapun definisi masing-masing jenis variabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Variabel ini disebut juga Variabel Independen yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul Variabel Dependen (terikat).

Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel bebas adalah Disiplin Pegawai (X)

2. Variabel Terikat

Variabel ini sering disebut juga Variabel Dependen yaitu merupakan Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel Independen (bebas): Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel bebas adalah Kinerja Pegawai (Y).

B. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji regresi sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel Kinerja Kerja karyawan (Y)

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.949	8.634		3.585	.001
	Disiplin Kerja	.793	.232	.486	3.424	.001

Keterangan :

a. Menggambarkan persamaan regresi pada kolom Unstandardized Coefficients dapat persamaan regresi:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 30.949 + 0,793$$

Dimana :

X = Disiplin Kerja

Y= Kinerja Pegawai

Konstanta (a) sebesar 30.949 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (Disiplin Kerja) atau nilai $X=0$ maka Kinerja Pegawai akan tetap konstan sebesar 30.949.

b. Koefisien Y sebesar 0,486 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga variabel X dan Y memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukan

korelasi (hubungan) yang kuat antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

c. Koefisien X sebesar 0,793 menyatakan bahwa jika disiplin kerja di tingkatkan maka akan memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 79,3%

Sedangkan sisanya 20,7% di pengaruhi oleh factor lain. Artinya semakin membaik Disiplin Kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil Uji T atau parsial

Signifikasi pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, tergambar di dalam hasil uji parsial (Uji t) pada korelasi product moment dengan menggunakan SPSS Versi 24 pada tabel Coefficients.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.949	8.634		3.585	.001
	Disiplin Kerja	.793	.232	.486	3.424	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output diatas dengan mengamati baris kolom t dan sig dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). hal ini terlihat dari nilai signifikasi disiplin kerja (X) $0,001 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = 1,683$. Berarti nilai *thitung* lebih besar dari nilai *ttabel* ($3.424 > 1.683$), maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan memperhatikan tabel model summary hasil output SPSS berikut

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.236	.216	6.117

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai korelasi yaitu sebanyak 0,486, dan dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,236. Jadi, $Kd = r^2 \times 100\%$, $Kd = 0,236 \times 100\% = 23,6\%$, yang mengandung pengertian bahwa variabel bebas X (Disiplin Kerja) berkontribusi pengaruh terhadap variabel terikat Y (Kinerja Pegawai) sebesar 23,6%

Dari data yang diperoleh dalam penyebaran kuisioner, maka dilakukan pengujian uji validitas dan uji rabilitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Hasil dari uji validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan reliable.

Dari seluruh hasil penelitian, maka pembahasannya dapat di jelaskan bahwa sampel yang di ambil 40 responden. Dengan rincian 9

pertanyaan Disiplin kerja dan 15 pertanyaan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan berbagai perhitungan diatas ternyata dari penemuan dan perhitungan validitas, reabilitas, analisa deskriptif, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi menghasilkan kesimpulan terhadap hubungan yang disignifikan, secara postitif antara Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja pada kantor camat Kecamatan Ilir Barat Dua Palembang.

1. Pengujian validitas untuk 9 pernyataan yang berhubungan dengan Disiplin Kerja bahwa butir pernyataan yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir no 9 dengan koefisien korelasi sebesar 0,917 dan yang memiliki validitas terendah adalah butir no 4 dengan koefisien korelasi sebesar 0,540, dan diketahui hasil koefisien korelasi hitung (r_{hitung}) > koefisien korelasi tabel (r_{tabel}) (0,312) maka seluruh instrument pernyataan yang berhubungan dengan Disiplin Kerja adalah valid.

2. Uji reabilitas instrument ini digunakan untuk mengetahui tingkat koefisien jawaban responden. Pengujian reabilitas intrumen dianalisis dengan koefisein reability Alpha Cronchbach. Suatu instrument dinyatakan reliable apabila mulai alpha > 0,60 maka kuesioner tidak dapat dikatakan reliable dimana hasil uji reabilitas

- tersebut menunjukkan bahwa konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama. Uji ini digunakan untuk menguji seberapa konsisten satu atau seperangkat pengukur mengukur suatu konsep yang diukur. Reliabilitas instrument dilihat dan Cronbach Alpha suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika nilai Crochbach alpha $> 0,60$ perhitungan untuk variabel X (Disiplin Kerja) diketahui bahwa nilai r alpha adalah 0,925 dengan demikian, instrument yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja adalah reliable. Hasil perhitungan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) diketahui bahwa nilai r alpha adalah 0,956 dengan demikian, instrument yang digunakan pada variabel Kinerja Pegawai adalah reliable.
3. Perhitungan uji T dapat diketahui bahwa *thitung* untuk variabel proses Disiplin Kerja sebesar 3.424 dengan nilai signifikasi sebesar 0,001 sedangkan nilai *ttabel* dengan taraf signifikasi 5% adalah 1.683. karena *thitung* lebih besar daripada *ttabel* maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor camat Kecamatan Ilir Barat Dua Palembang.
 4. Hasil regresi sederhana dilihat pada tabel 5.37 regresinya dapat diketahui $Y = a + bX$ yaitu $Y = 30.949 + 0,793X$, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas yakni Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variable terikat yaitu Kinerja Pegawai 79,3 %. Sedangkan sisanya 20,7% di perngaruhi factor lain. artinya semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.
 5. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.40 yang berfungsi untuk memprediksi besarnya kontribusi variabel bebas dalam moden regresi mampu menjelaskan variabel terikatnya. Dari tabel 5.40 dapat dilihat tabel R square sebesar 236 yang artinya jika dikuadratkan dengan hasil korelasi yang dikalikan 100 % maka dapat dijelaskan kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 23,6 % sementara sisanya 76,4 % dipengaruhi oleh faktor sarana dan prasarana, Kepemimpinan dan Lingkungan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang, maka penulis menyimpulkan bahwa Pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 79,3%, sedangkan sisanya 20,7% di pengaruh oleh faktor lain. Artinya semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja maka Kinerja pegawai semakin meningkat. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis menyarankan Kepada Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang untuk lebih meningkatkan Disiplin Kerja dengan cara memastikan pegawai taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi dan taat terhadap peraturan lainnya yang telah ditetapkan, serta pemimpin selalu mengawasi pegawai dengan memberikan sanksi seperti denda untuk pegawai yang kurang disiplin.

Daftar Pustaka

- Afandi, P, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia, (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Edy, Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Darmawan, (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.P, (2017). Manajemen Sumber Daya

Manusia Perusahaan. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya.

Masram, (2017). Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Nuraini, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV.Aswaja Pressindo: Yogyakarta

Siagian, Sondang P, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV