



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah

Lusitasari N. Laosoh¹, Usman Moonti², Sudirman³, Melizubaida Mahmud⁴, Irina Popoi⁵, Ardiansyah⁶

¹Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi FE Universitas Negri Gorontalo

^{2,3,4,5}dosen Prodi Pendidikan Ekonomi Fe Universitas Negri Gorontalo

Email : lusitasarinlaosoh@gmail.com

Received: 21 Juny 2022; Revised: 14 July 2022; Accepted: 20 August 2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.3.1615-1620.2022>

Abstrak

Penelitian ini Bertujuan Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Una-Uan Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah. Teknik dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner dengan Populasi di kantor Camat Una-Una yang berjumlah 30 pegawai yang berada DiKantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-una Provinsi Sulawesi Tengah. Teknik pengambilan sampling menggunakan *Sampling total* yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. . Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan R square sebesar 0,166 yang berarti bahwa sebesar 16,6% variabilitas mengenai kinerja pegawai di Kantor Camat dapat diterangkan oleh disiplin kinerja, sedangkan sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kinerja Pegawai

Abstrack

The study aimed to determine the effect of work discipline on employees' performance at Una-Una sub-district office, Tojo Una-Una Regency, Central Sulawesi Province. Meanwhile, the sampling technique used was total sampling, where all members of the population were used as samples. Meanwhile, the calculation results of the coefficient of determination obtained R squer value of 0,166. This value meant that 16,6% of the variability of employees' performance at the sub-district office could be explained by work discipline, while the remaining 83,4% was affice by other variales that were not examined in this study.

Keywords: work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Disiplin dari seorang pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan kata lain, adanya sikap disiplin dari pegawai akan berdampak pada hasil kerja atau kinerja yang sangat baik bagi keberlangsungan suatu instansi atau perusahaan dari pegawai tersebut. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan



seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005: 444). Disiplin merupakan pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menurut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disiplin yang efektif terpusat pada perilaku pegawai yang salah, bukan pada diri pegawai sebagai pribadi (Simamora 2004:610)

Thoah (2014) menyebutkan bahwa faktor untuk mewujudkan kedisiplinan diperlukan hal seperti tingkat absensi. Apakah absensi merupakan tingkat besar kehadiran pegawai dalam menaati aturan jam kerja. Dalam hal ini disiplin kerja dapat dilihat dari kurangnya kesadaran pegawai dalam menaati jam masuk dan jam pulang kerja. Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensinya yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang telah disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi dirinya sendiri (Rivai, 2005:444)

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dengan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberian kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan instansi. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan pada observasi awal yang dilakukan peneliti, ditemukan masih adanya masalah-masalah pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh para pegawai di Kantor Kecamatan Una-Una dimana ketetapan waktu pegawai untuk masuk kantor yang masih tidak sesuai jam kantor maka waktu istirahat terlalu panjang sehingga dapat dikatakan pegawai masih kurang disiplin serta jam pulang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh kantor. Tidak hanya itu, pada waktu jam-jam pekerjaan yang menumpuk terkadang pegawai hanya aktif dalam sosial media sehingga pekerjaan tidak mampu terselesaikan sesuai dengan target serta masih adanya para pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja bukan untuk urusan dinas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang salah satu tujuannya adalah mengembangkan pengetahuan, sedangkan ilmu merupakan bagian dari pengetahuan yang memenuhi kriteria tertentu yaitu rasional dan teruji.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat diketahui bahwa rancangan penelitian ini untuk menguji apakah apakah variabel (X) yakni disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terkait (Y) kinerja pegawai. Adapun devinisi oprasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Variabel	Definisi oprasional variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X)	<p>Disiplin dalam penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.</p> <p>(Aritonang,2005:3-4) <i>Menurut Hasibuan (2005:194-198)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat (penguasa melekat) 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan 	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	<p>Kinerja Pegawai adalah .Kinerja pegawai berasal dari <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> (prstasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang teah diberikan kepadanya. .</p> <p>(Mangkunegara 2007:67). <i>Menurut Robbins (2002:15)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan waktu 	Likert



Populasi dalam penelitian ini yang akan menjadi objek adalah pegawai seluruh Kantor Camat Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuesioner (Angket), Dokumentasi dan Wawancara. Penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Teknik analisis data menggunakan uji normalitas data, uji regresi linear sederhana, koefisien relasi dan determinasi, uji T.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara empirik terbukti variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah disiplin kerja (variabel X) dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (variabel Y) di kantor Camat Una - Una, Kabupaten Tojo Una – Una, Provinsi Sulawesi Tengah.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan uji validitas pearson product moment adalah dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Jika nilai rhitung > rtabel = valid sedangkan jika nilai rhitung < rtabel = tidak valid. Atau dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) yakni jika nilai signifikansi < 0.05 = valid sedangkan jika nilai signifikansi > 0.05 = Tidak valid. Pengujian reliabilitas menunjukkan ketepatan atau ketelitian suatu instrument.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan program *SPSS 17.00 for windows, Normality test* yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan kriteria pengujian :

- Jika nilai Probabilitas $\geq 0,05$ maka data terdistribusi normal
- Jika nilai Probabilitas < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Linier Sederhana

Jika data hasil penelitian berasal dari populasi berdistribusi normal, maka tahapan analisis dilanjutkan dengan pengujian regresi linier sederhana. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur hubungan fungsional antara variabel-variabel dalam penelitian

Koefisien Determinan (r^2)

Koefisien determinan mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel independen dalam menjalankan perubahan pada variabel dependen secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dilakukan analisis data dengan menggunakan uji t yaitu membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kaidah keputusan yaitu



jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak signifikan.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara empirik terbukti variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah disiplin kerja (variabel X) dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (variabel Y) di kantor Camat Una - Una, Kabupaten Tojo Una – Una, Provinsi Sulawesi Tengah. Analisis data diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas item soal atau instrument kedua variabel yang dimaksudkan untuk menguji ketepatan alat ukur yang akan digunakan untuk penelitian ini. Selanjutnya diadakan pengujian asumsi klasik diantaranya pengujian normalitas data dan heterokedastisitas.

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal sedangkan pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis data diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas item soal atau instrument kedua variabel yang dimaksudkan untuk menguji ketepatan alat ukur yang akan digunakan untuk penelitian ini. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Iman dkk (2014) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca, Laili Siti masrifatul (2014) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja peningkatan kinerja pegawai Pemkab Situbondo, dan penelitian Wariati dkk, (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Kabupaten Barito Timur. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.

Simpulan

Berdasarkan hasil uraian yang telah dikemukakan oleh peneliti pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel Disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Una - Una, Kabupaten Tojo Una – Una, Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun Hasil analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Una - Una, Kabupaten Tojo Una – Una, Provinsi Sulawesi Tengah. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabilitas mengenai kinerja pegawai di kantor Camat Una - Una, Kabupaten Tojo Una – Una, Provinsi Sulawesi Tengah dapat diterangkan oleh disiplin kerja sebesar 16,6% sedangkan sisanya sebesar 83.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson Dr., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dkk, Hariyono. 2014 *Membangun Negara Hukum Yang Bermartabat*. Malang: Setara Pres
- Elianti, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo 2020*
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail Adam, *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Unum Provinsi Gorontalo*, 2016.
- Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan*. Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212.
- Laili Siti Wasrifator. 2014. *Pengaruh Kartu Bilangan Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Pada Materi Penjumlahan Bilangan Bulat Di Kelas IV B MI Hidayatus Shibyan Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon*. Skripsi: IAIN Syekh Nurjati. Cirebon.
- Mangkunegara Ap. 2013. *Perencanaan dan pengembangan Sumber daya manusia*. Refika Adimatama. Jakarta.
- Rivai, Veitgazal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persadia.
- Robbins. P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemakan Oleh: Halinda, S.E Dan Ewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta
- Selfiana Ibrahim, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agraria/Badan Pertahanan Nasional Provinsi Gorontalo*. 2017
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyan Rahman, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gorontalo*, 2016.
- Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar Ahmad, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kota Utara, Kota Gorontalo*, 2016.
- Wriati Nana, Dkk. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan aset kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 3 No. 3 Oktober 2011. Hal 217-288.
- Zesbendri dan Ariati. 2005. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Bogor*. Jakarta: Stie Ipwija.