

## Disiplin Dan Kaitannya Kinerja Karyawan Divisi Tata Usaha Badan Penelitian Dan Pengembangan Pertanian Jakarta

### *Discipline in Relation to Employee Performance in the Administrative Division of the Jakarta Agricultural Research and Development Agency*

Puji Yuniarti<sup>1</sup>, Wiwin Wianti<sup>2</sup>, Anis Sahatin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bina Sarana Informatika

[puji.pyi@bsi.ac.id](mailto:puji.pyi@bsi.ac.id)

**Abstrak** - Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peran yang sangat penting dan potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktifitas organisasi tersebut. Sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi yang harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga dapat menciptakan disiplin kerjanya meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik, karena semakin baik disiplin kerja pegawai semakin tinggi kinerja yang didapat, begitu pula sebaliknya, semakin berkurang disiplin kerja para pegawai maka akan mengakibatkan kinerja instansi menurun. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan melakukan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan Divisi Tata Usaha Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Jakarta Selatan dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan analisis persamaan regresi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh dan memiliki hubungan yang sangat kuat serta positif terhadap kinerja karyawan Divisi Tata Usaha Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Jakarta Selatan. Dengan hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,993, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 98,6% dan persamaan regresinya adalah  $Y = 0,278 + 0,913X$ .

**Kata kunci** – Disiplin, Kinerja Karyawan

**Abstract** - The existence of human resources in an organization plays a very important role and enormous potential to run the activities of the organization. As a determinant of organizational success in running the vision, mission and organizational goals that must be supported by the work regulations of agencies so as to create discipline work improves employee performance. The implementation of the work discipline itself must be managed well, because the better the work discipline of employees the higher the performance gained, and vice versa, the reduced discipline of employees will result in decreased agency performance. This research uses quantitative descriptive method by doing observation, interview, questioner and documentation systematically based on research objectives. The sample in this research is 30 employees of Administration Division of Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Jakarta Selatan. The method of analysis used is the correlation coefficient (R), coefficient of determination (R<sup>2</sup>) and regression equation analysis. From the results of the research shows that the discipline has an effect and has a very strong and positive relationship to the performance of employees of the Division of Administration of Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Jakarta Selatan. With result of correlation coefficient (R) equal to 0,993, coefficient of determination (R<sup>2</sup>) equal to 98,6% and regression equation is  $Y = 0,278 + 0,913X$ .

**Keywords** – Discipline, Employee Performance

#### PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi memegang peran yang sangat penting, memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktifitas organisasi tersebut.

Potensi setiap sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal kepada organisasi. Instansi Pemerintah adalah organisasi kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan dan karya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama apabila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Seorang pegawai merupakan investasi paling berharga dalam organisasi yang bernilai dan harus diakui keberadaannya, sebagai kunci utama bahkan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi yang harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga dapat menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik, karena semakin baik disiplin kerja pegawai semakin tinggi kinerja yang didapat, begitu pula sebaliknya, semakin berkurang disiplin kerja para pegawai maka akan mengakibatkan kinerja instansi menurun.

Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam bentuk akuntabilitas publik, baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Kinerja pegawai sangat harus diperhatikan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Atas dasar tersebut para pegawai negeri dituntut untuk memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat (Sudaryono, 2017).

Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian yang beralamat di Jalan Ragunan No. 29 Pasar Minggu, Jakarta Selatan merupakan instansi pemerintah yang bertugas mengurus administrasi pertanian secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugasnya, menyebabkan para pegawainya dituntut memiliki kesetiaan dan ketaatan secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Divisi Tata Usaha Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Jakarta Selatan.

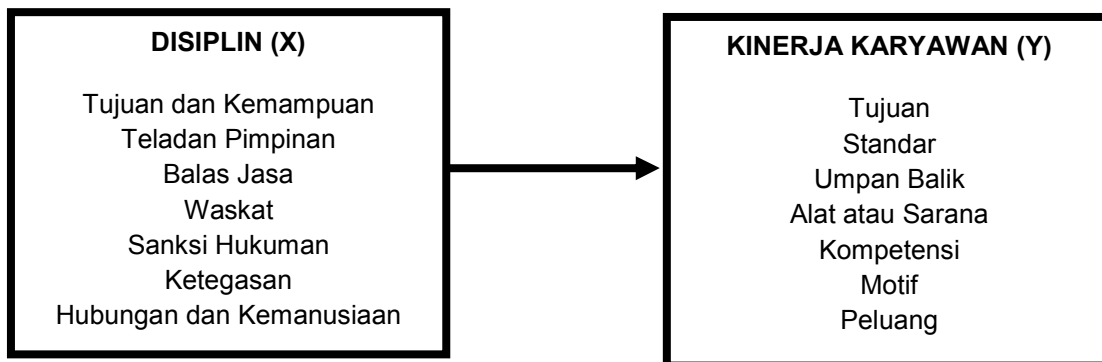
## **TINJAUAN LITERATUR**

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian dalam (Andika, Djudi, dan Mayowa, 2017) mengungkapkan bahwa "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan". Dengan kata lain disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kinerja seseorang dapat dilihat melalui aktivitasnya dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Aktivitas ini menggambarkan bagaimana seseorang berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Gibson dalam (Sudaryono, 2017) menyimpulkan bahwa "Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk akuntabilitas publik, baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi". Kinerja mensyaratkan adanya semangat kerja yang didalamnya termasuk beberapa nilai keberhasilan baik untuk

organisasi maupun seseorang. “Kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi” (Hamali, 2018).

**Kerangka Pemikiran**



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis : Disiplin mempengaruhi Kinerja Karyawan

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah *survey* yaitu penelitian dengan pengambilan sampel dari suatu populasi dengan kuesioner, dan penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif.

**Populasi dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh karyawan Divisi Tata Usaha yang ada di Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Jakarta Selatan yaitu sebanyak 30 karyawan.

**Operasionalisasi variabel**

**Konsep Dasar Operasional dan Perhitungan Kisi-kisi Operasional Variabel**

Tabel 1 Variabel Disiplin (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir
Disiplin (X)	Tujuan dan Kemampuan	Sesuai dengan tugas pokok	1
		Sesuai kemampuan	2
	Teladan Pimpinan	Memberi teladan yang baik pada bawahan	3
	Balas Jasa	Kesesuaian balas jasa	4
		Pengawasan terhadap bawahan	5
	Waskat	Menciptakan internal control	6
		Menciptakan kebersamaan aktif	7
	Sanksi Hukuman	Pemberian sanksi bagi pelanggar	8
	Ketegasan	Ketegasan mengambil keputusan	9
		Saling menghargai	10
	Hubungan dan Kemanusiaan	Cakap dan adil terhadap karyawan	11
		Hubungan harmonis antar karyawan	12

Sumber: (Hasibuan, 2017)

Tabel 2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir
Kinerja Karyawan (Y)	Tujuan	Kinerja Sudah mencapai tujuan organisasi	1
		Memberi masukan untuk pencapaian tujuan	2
		Bekerja aktif untuk mencapai tujuan	3
	Standar	Telah mencapai standar yang ditentukan	4
	Umpan Balik	Evaluasi untuk perbaikan	5
	Alat atau Sarana	Adanya sarana untuk mencapai tujuan	6
		Kurangnya sarana untuk mencapai tujuan	7
	Kompetensi	Kemampuan untuk bekerja	8
	Motif	Mendapat masukan untuk kemajuan kinerja	9
	Peluang	kesempatan menunjukkan prestasi	10
		memberikan insentif sebagai motivasi	11

Sumber : (Wibowo, 2016)

#### Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan skala likert untuk melakukan pengukuran dari kuesioner mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 24 untuk pengolahan dan analisis data yang terdiri dari uji instrumen validitas dan reliabilitas variabel X dan variabel Y, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji persamaan regresi.

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas

Uji validitas *item* digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu *item* dalam mengukur objeknya (Priyatno, 2012) *Item* dikatakan valid jika ada korelasi dengan skor total. Hal ini menunjukkan adanya dukungan *item* tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X1	,510	Valid
X2	,720	Valid
X3	,788	Valid
X4	,666	Valid
X5	,474	Valid
X6	,763	Valid
X7	,737	Valid
X8	,751	Valid
X9	,781	Valid
X10	,735	Valid

X11	,544	Valid
X12	,371	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24.

Berdasarkan Tabel 3 hasil olah data SPSS versi 24 untuk validitas instrumen disiplin (X) peneliti mendapatkan hasil valid di setiap pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden. Dalam penulisan ini peneliti memiliki sampel sebanyak 30 responden. Sehingga, berdasarkan distribusi r tabel dengan  $df = n-2$ , maka  $df = 30-2 = 28$  dan taraf kesalahan 5%, maka penentuan batas minimal validitas pertanyaan sebesar 0,374.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Y1	,517	Valid
Y2	,765	Valid
Y3	,764	Valid
Y4	,643	Valid
Y5	,463	Valid
Y6	,740	Valid
Y7	,745	Valid
Y8	,731	Valid
Y9	,746	Valid
Y10	,778	Valid
Y11	,345	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24.

Terkait dengan tabel 4, hasil olah data SPSS versi 24 untuk validitas instrumen kinerja karyawan (Y) peneliti mendapatkan hasil valid dalam tiap pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden yang berjumlah 30 responden. Berdasarkan distribusi r tabel dengan  $df = n-2$ , maka  $df = 30-2 = 28$  dan taraf kesalahan 5% maka penentuan batas minimal validitas pertanyaan sebesar 0,374.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana *item* yang masuk pengujian adalah *item* yang valid saja. Menurut Sakaran dalam (Priyatno, 2012) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,895	12

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 24.

Tabel 5 menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,895 yang berarti instrumen penelitian untuk variabel disiplin (X) adalah sangat kuat dan dikatakan reliabel. Jumlah *item* (N) adalah 12 *item* pertanyaan. Pada uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan model Alpha.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,889	11

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24

Tabel 6 menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,889 yang berarti instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah sangat kuat dan dikatakan reliabel. Jumlah *item* (N) adalah 11 *item* pertanyaan.

#### Analisis Variabel Disiplin (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

##### Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menentukan arah atau bentuk dan kekuatan hubungan. Untuk mengetahui hubungan variabel disiplin (X) dan variabel kinerja (Y).

Berikut hasil korelasi antara variabel X dan variabel Y atas hasil olah data SPSS versi 24.

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi

<i>Correlations</i>			
		X	Y
Disiplin	<i>Pearson Correlation</i>	1	,945**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
	<i>N</i>	30	30
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	,945**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	30	30

\*\* *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 24.

Berdasarkan hasil *output* SPSS versi 24 pada tabel 7., dapat dilihat bahwa hubungan antara disiplin terhadap kinerja karyawan memberikan nilai koefisien sebesar 0,945. Karena koefisien mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin terhadap kinerja karyawan sangat kuat.

##### Uji Koefisien Determinasi

Berikut hasil uji koefisien determinasi antara variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan atas hasil olah data SPSS versi 24.

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,993 <sup>a</sup>	,986	,986	,616

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 24.

Dari hasil *output* SPSS versi 24 pada tabel 8., dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Divisi Tata Usaha Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Jakarta Selatan sebesar 98,6%, dan sisanya 1,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

##### Analisis Regresi Sederhana

Berikut hasil uji regresi dari pengolahan data menggunakan SPSS 24 dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 9 Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,278	,983		,283	,779
	Disiplin	,913	,020	,993	44,579	,000

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 24.

Dari hasil output SPSS versi 24 pada tabel 9., dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif atau searah antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada garis regresi berdasarkan persamaan yang ditemukan yaitu  $Y = 0,278 + 0,913 X$ , Hal ini menunjukkan bahwa:

1. Nilai  $\alpha = 0,278$  artinya jika  $X=0$  atau tanpa ada disiplin maka kinerja yang terbentuk berdasarkan atas perhitungan statistik berupa regresi 0,278 dalam nilai satuan atau dengan kata lain variabel kinerja karyawan tetap sudah ada sebesar 0,278 tanpa dipengaruhi variabel disiplin.
2. Nilai  $\beta = 0,913$  artinya jika  $X$  naik 1 angka sebesar nilai satuan atau setiap kenaikan disiplin sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan tetap sebesar 0,913 nilai satuan.
3. Adanya hubungan yang positif atau searah antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada garis regresi berdasarkan persamaan yang diperoleh.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh disiplin (X) terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan Divisi Tata Usaha Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Jakarta Selatan. Penulis menarik kesimpulan, sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada nilai R sebesar 0,945, yang berarti besarnya korelasi/pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,945 termasuk pada kategori sangat kuat dan positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa derajat kekuatan hubungan antara variabel independen (disiplin) terhadap dependen (kinerja karyawan) berada pada derajat yang sangat kuat.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 98,6%, dapat dijelaskan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Divisi Tata Usaha Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Jakarta Selatan sebesar 98,6%, dan sisanya 1,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

Nilai persamaan regresi antara variabel disiplin (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah  $\hat{Y} = 0,278 + 0,913 X$ . Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X) bernilai positif, yaitu sebesar 0,913. Ketentuan di atas membuktikan bahwa disiplin (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif. Artinya bahwa setiap pemberian 1 satuan disiplin kepada karyawan divisi tata usaha maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,913.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis menyampaikan beberapa saran, bahwa sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan tingkat disiplin kerja pada bagian divisi tata usaha untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal mengingat bahwa disiplin sangat mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Pimpinan lebih aktif memantau kedisiplinan karyawan divisi tata usaha untuk mencapai tujuan kinerja karyawan mengingat bahwa 98,6% merupakan pengaruh disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Serta karyawan divisi tata usaha tetap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

### **REFERENSI**

- Andika, Chandra Purnomo, H., Djudi, M., & Mayowa, Y. (2017). Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang ), 48(1), 28–35.
- Arifin, J. (2017). SPSS 24 Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Gunawan, I. (2016). Pengantar Statistika Inferensial (1st ed.). Jakarta: Rajawali Press.
- Hamali, Y. A. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan (2nd ed.). Jakarta: PT Buku Seru.

- Hasan, I. (2016). Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif) (16th ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Priyatno, D. (2012). Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS. Yogyakarta: Andi.
- R. Jati Nurcahyo. (2015). Keterkaitan Visi, Misi dan Values terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya”. *Jurnal Khasanah Ilmu*, 6(2), 78–85.
- Siregar, S. (2014). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17 (2nd ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2017). Pengantar Manajemen Teori dan Kasus. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service),
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (5th ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada