

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LUAHAGUNDRE MANIAMOLO KABUPATEN NIAS SELATAN

Timotius Duha¹, Yohanes Dakhi², Marselino Wau³, Kristiurman Jaya Mendrofa⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

(timotiusfamduha@gmail.com , dakhiyohanes@gmail.com ,
Waumarselino561@gmail.com , kris@uniraya.ac.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini menetapkan seluruh Pegawai Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang sebagai responden. Alat Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Karena jenis data adalah data primer, maka dengan itu teknik pengumpulan data pada penelitian menggunakan metode penyebaran kuesioner yang kemudian data diolah dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Kata kunci : Disiplin, Kinerja

A. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Apapun jenis organisasi, baik Instansi Pemerintah, perusahaan swasta, lembaga swadaya masyarakat dan organisasi lainnya, dalam menjalankan rutinitas kesehariannya mengusahakan agar berjalan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu sangatlah dibutuhkan peran dari sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Perlu dilakukan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal agar dapat mewujudkan

pencapaian tujuan organisasi. Sebab meskipun organisasi memiliki teknologi dan fasilitas kerja yang mumpuni, tidak akan berarti bila pegawainya tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

Kinerja di posisikan sebagai sesuatu hal yang perlu diperjuangkan untuk diraih oleh setiap pegawai. Sebab kinerja bisa menjadi patokan atau ukuran untuk menilai kemampuan seorang pegawai dalam bekerja. "Suatu organisasi dapat berkembang dengan baik apabila terdapat sumber daya manusia yang menghasilkan

kinerja yang berkualitas dan bertingkah baik.” (Efendi et al., 2020) Jika organisasi mengharapkan pegawainya perlu memiliki kinerja, maka pegawai perlu diperhatikan dan diberikan pemahaman bahwa ada beberapa keterbatasan yang dimiliki oleh organisasi tidak perlu menjadi penghalang bagi pegawai untuk terus bekerja dengan baik. Menurut Jiang, dkk (2020): “sebagian besar pegawai yang terampil cenderung menunjukkan tingkat keahlian yang tinggi pada pekerjaannya, sehingga mengarah pada kinerja pegawai yang labia besar dibandingkan mereka yang kurang memiliki keahlian dan keterampilan.” (Wahyudi et al., 2022)

Jika kinerja dianggap enteng maka pegawai tersebut sesungguhnya telah salah menafsirkan arti dari kinerja. Bahkan pegawai tidak sadar perilakunya justru mungkin saja melanggar norma, prosedur, dan aturan yang berlaku didalam organisasi. Tidak elok jikalau kinerja hanya dianggap dapat dihasilkan apabila organisasi memfasilitasi dan menyediakan berbagai hal yang mampu menghasilkan kinerja pegawainya. Menurut Simamora (2015) “agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran

organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal”(Lumanauw, 2022) Seharusnya usaha yang dilakukan pegawai pada pekerjaannya menjadi kunci utama menghasilkan kinerja. Apapun dan sesulit apapun pekerjaannya, pegawai mampu menjalankan dengan baik dan hasil yang baik pula.

Disiplin tidak boleh dianggap sepele, disiplin pula tidak boleh dianggap sesuatu yang menakutkan secara berlebihan. Disiplin merupakan rasa tanggung jawab diri sendiri untuk bekerja sebaik-baiknya. Sebab “Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan (Kasino & Indrayanti, 2020) Jika disiplin dibiasakan maka pegawai tidak akan bingung, kaku, dan sulit menjalankan kebiasaan untuk selalu disiplin. Seharusnya disiplin perlu diterapkan dengan baik sebab: “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja,

dan terwujudnya kinerja.” (Hidayat et al., 2018)

Untuk mewujudkan kinerja yang baik dibutuhkan pemahaman yang cukup kuat dan lebih peka dan optimis akan hasil yang akan diraih jika bekerja secara disiplin. Hal ini selaras dengan pendapat Riyanda (2017): “Apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.”(Suarniti & Bagia, 2022) Tantangannya adalah para pegawai perlu dihibau agar secara sadar untuk bekerja dengan menerapkan disiplin . Dari uraian diatas, didapatkan beberapa poin penting yakni: menurunnya Kinerja pegawai, dan anggapan adanya ketidakdisiplinan pegawai. Hal-hal tersebut membuat kami tim penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.”**

B. Kajian Teoritis

Disiplin

Salah satu usaha guna mengarahkan pegawai agar berperilaku sesuai dengan

harapan ialah dengan melalui kedisiplinan kerja.(Sunarsi, 2018) Menurut Latainer (2009) Disiplin adalah suatu kemampuan yang tertanam dalam diri seseorang serta mengakibatkan orang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan penuh kerelaan dalam mematuhi aturan dan nilai-nilai tinggi pekerjaan. (Husna & Cipta, 2022) Sedangkan Gorda (2004) berpendapat bahwa disiplin merupakan perilaku dan sikap pegawai yang berbentuk kemauan pegawai dengan kesadaran penuh dan ketulusan maupun keterpaksaan dalam mematuhi, menjalankan tugas, serta tanggung jawab sebagai usaha untuk berkontribusi sebanyak-banyaknya dalam mencapai tujuanperusahaan (Dirana et al., 2021)

Untuk mengukur variabel disiplin dibutuhkan indikator penilaian variabel penelitian dan butir pernyataan. Berikut ini indikator disiplin berdasarkan teori jenis disiplin, yaitu:

1. Disiplin Waktu, disiplin yang didasarkan kepada sikap pegawai dalam mengoptimalkan penggunaan waktu. Item pernyataan pada angket terdiri dari: datang tidak terlambat; pulang pada saat jam kerja berakhir; tetap hadir kerja disaat jam kerja (dalam dan luar ruangan); tidak menunda dan

mengulur-ulur atau mempercepat waktu pekerjaan waktu kerja; tidak keluar masuk tempat kerja tanpa alasan jelas; Tidak masuk/datang ke kantor tanpa alasan yang jelas.

2. Disiplin Prosedur, disiplin yang mengacu kepada tata aturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Item pernyataan pada angket terdiri dari: bekerja sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi (tupoksi); bekerja pada tempat/posisi yang ditetapkan/tidak mengambil wewenang kerja orang lain; merasa malu jika melakukan kesalahan kerja; tidak menambah/mengurangi/mengganti materi kerja tanpa seizin atasan dan tanpa persetujuan (lisan dan tulisan) dari pihak-pihak terkait, penyerahan laporan kerja tepat waktu.

3. Disiplin Atribut, disiplin yang berpatokan pada pemakaian embel-embel dan perangkat kerja yang sifatnya seragam dan konsisten digunakan setiap hari.

Item pernyataan pada angket terdiri dari: memakai seragam (jika ada) sesuai standar dan budaya organisasi; memakai tanda pengenal; memakai perangkat keselamatan kerja (jika diperlukan); tidak menggunakan kendaraan dinas diluar jam kerja; tidak 'merampas' inventaris atau properti perusahaan.

4. Disiplin Koreksi, disiplin yang mengarah kepada kesadaran mematuhi berbagai aturan dan memperbaiki kesalahan prosedural.

Item pernyataan pada angket terdiri dari: berhati-hati mengerjakan pekerjaan (tidak menganggap remeh); selalu berupaya menghindari potensi

terjadinya kesalahan; melakukan koordinasi antar lini/bagian dan antar tingkatan kerja demi menghindari kesalahpahaman dan sikap tumpang tindih kerja; melakukan evaluasi diakhir tugas/misi; cepat dan tanggap dalam menyelesaikan

permasalahan/kesalahan didalam pekerjaan); bersedia menjalani hukuman dan sanksi yang diterimanya (jika ada) secara sadar dan sportif. (Duha, 2019)

Sedangkan menurut Hasibuan, Indikator disiplin kerja mencakup: Tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, kepengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. (Hasibuan, 2001)

Kinerja

Agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka untuk mewujudkannya diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan." (Harnani, 2020)

Sedangkan Mangkunegara (2005) berpendapat "kinerja adalah hasil kerjayang terukur baik secara kualitas dan kuantitas dari seseorang padaperiode waktu tertentu." (Batilmurik, 2021)

Berikut ini indikator Kinerja yang Kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, merupakan Mangkunegara adalah: tanggung jawab. (Mangkunegara, 2002)

Model Penelitian

Gambar 1. Model Kerangka Berpikir Penelitian



Hipotesis yang dikembalikan utuh sebanyak 30 Berdasarkan pada kajian teoritis tidak ada. Penentuan sampel kerangka pemikiran, maka hipotesis menggunakan metode sampel jenuh ditetapkan pada penelitian ini adalah, semua populasi digunakan Diduga secara parsial, Disiplin berpengaruh positif sampel. (Riduwan, 2018) Data dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat diperoleh dari hasil jawaban Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan pada kuesioner yang (Ha). dibagikan kepada masing-masing pegawai. Data diolah dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 23.

C. Metodologi

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang pegawai. Keseluruhan Jumlah populasi tersebut dijadikan sebagai Sampel (partisipan) pada penelitian ini. Saat pembagian angket/ kuesioner dibagikan kepada 30 pegawai, namun saat angket/ kuesioner dihimpun, jumlah angket/ kuesioner Uji Instrumen

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana, dengan terlebih dahulu melakukan uji instrumen butir-butir pernyataan pada kuesioner dan uji lulus Asumsi Klasik, agar memastikan data penelitian benar-benar sehat dan layak untuk diolah dengan uji statistik (Uji T)

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	R Hitung (X)	R Hitung (Y)	R Tabel	Ket
1	0,979	0,829	0,361	Valid
2	0,787	0,873	0,361	Valid
3	0,845	0,632	0,361	Valid
4	0,832	0,661	0,361	Valid
5	0,791	0,815	0,361	Valid
6	0,636	0,818	0,361	Valid
7	0,473	0,641	0,361	Valid
8	0,671	0,758	0,361	Valid
9	0,678	0,803	0,361	Valid
10	0,861	0,803	0,361	Valid
11	0,979	0,829	0,361	Valid
12	0,787	0,873	0,361	Valid
13	0,845	-	0,361	Valid
14	0,832	-	0,361	Valid
15	0,791	-	0,361	Valid
16	0,636	-	0,361	Valid
17	0,979	-	0,361	Valid
18	0,787	-	0,361	Valid
19	0,845	-	0,361	Valid
20	0,832	-	0,361	Valid
21	0,791	-	0,361	Valid
22	0,636	-	0,361	Valid
23	0,473	-	0,361	Valid
24	0,671	-	0,361	Valid

Nilai R hitung didapatkan dari *output* olahan data penelitian di software IBM SPSS Statistics 23 (*corrected item-total correlation*) dari tabel diatas, terlihat bahwa ke semua butir-butir instrument penelitian diketiga variabel semuanya nilainya diatas dari nilai r tabel (Nilai R Tabel diperoleh dari Harga Kritis r Product-Moment table, Uji Reliabilitas

dengan n=30, 95% sebesar 0,361). Sehingga karena keseluruhan nilai nilai r hitung dari ketiga variabel (X=24 butir pernyataan, dan Y=12 butir pernyataan) > nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruh butir-butir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin	0,968	Reliabel
Kinerja	0,938	Reliabel

Nilai dari koefisien reliabilitas untuk ketiga variabel, hal ini terlihat dari kedua nilai *cronbach alpha*, memiliki nilai diatas dari 0,60, maka instrumen pada kedua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengecek apakah data penelitian layak untuk diteruskan ke pengujian statistik atau apakah data penelitian dapat

digunakan untuk menguji hipotesis penelitian atau tidak. Data yang layak diuji statistik atau uji hipotesis adalah data penelitian yang sehat. Artinya data penelitian telah lolos uji asumsi klasik setelah di ujikan dibeberapa jenis pengujian. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Uji Normalitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Disiplin	Kinerja	Unstandardized Residual
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	105,10	55,20	,0000000
	Std. Deviation	11,096	4,859	3,99898104
Most Extreme Differences	Absolute	,275	,216	,150
	Positive	,275	,162	,100
	Negative	-,222	-,216	-,150
Test Statistic		,275	,216	,150
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,001 ^c	,084 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil, besaran nilai test statistic dan Asymptotic Significant (2-tailed) dari data penelitian masing-masing

sebesar 0,150 dan 0,084. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05; dengan demikian seluruh data pada penelitian ini

telah terdistribusi dengan normal. Artinya data penelitian ini, layak untuk diteruskan ke tahap pengujian statistik.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,023	3,209		4,993	,000
	Disiplin	-,121	,030	-,603	-3,999	,000

a. Dependent Variable: absres

Pada Penelitian ini, Uji Heteroskedastisitas menggunakan Metode Glejser, pada metode ini, yang menjadi variabel terikat adalah nilai Residu Mutlak. Hasil output metode ini menunjukkan output koefisien regresi data penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Sebab nilai t hitung dari disiplin sebesar $(-3,999) < 1,697$ (nilai t tabel $n=30 / 2$ tailed / 0,05) maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas pada data penelitian. Artinya data penelitian ini, layak untuk diteruskan ke tahap pengujian statistik.

Hasil Uji Statistik

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear sederhana. Untuk itu pada pengujian statistic hanya menggunakan satu uji hipotesis saja yakni regresi linear sederhana sebanyak satu kali (sebab variabel bebas hanya ada satu).

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5 Hasil Uji Statistik Secara Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29,051	7,197		4,037	,000
	Disiplin	,249	,068	,568	3,653	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk uji parsial, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau $3,653 > 1,697$ (nilai t tabel $n=30 / 2$ tailed / $0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif terhadap variabel Uji R

kinerja. Karena nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

Tabel 6 Hasil Uji Kelayakan Model
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,323	,299	4,070

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai r square atau koefisien determinasi sebesar $0,323$, dapat diartikan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin $32,3\%$. Dengan istilah lain, variabel bebas didalam model hanya mampu menjelaskan variabel terikat didalam model sebesar $32,3\%$ saja. Tentu jika melihat output diatas, maka ini bukanlah angka yang ideal. Sebab baiknya suatu model dikatakan layak apabila variabel bebas didalam model (Disiplin) lebih dominan menjelaskan variabel terikat didalam model. Tetapi kenyataannya variabel bebas diluar model (belum diketahui dan ditetapkan) justru lebih dominan mempengaruhi variabel terikat didalam model dengan selisih $67,7\%$ berbanding $32,3\%$.

D. Penutup

Berdasarkan hasil olahan data dan tampilan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan: Uji parsial, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu para peneliti menyampaikan saran : Pimpinan instansi diharapkan mampu menegaskan standar dan kualitas kedisiplinan pegawai dengan tetap berkantor seperti biasa dan menerapkan protokol kesehatan secara ketat. Semoga pegawai tidak bermalas-malasan masuk kantor. Semoga saran ini berguna bagi lokasi penelitian dan artikel ini dapat menjadi bahan pengembangan

penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang (penelitian yang memiliki kesamaan sebagian atau keseluruhan

dari variabel yang diteliti pada penelitian ini)

E. Daftar Pustaka

- Batilmurik, R. W. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Dimediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Dosen Politeknik Negeri Kupang). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 6(2), 186–197.
- Dirana, F. S., Balgies, S., Putri, J. S., & Thanaka, N. A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM KEDISIPLINAN UNTUK MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 6(1), 62–69.
- Duha, T. (2019). Analysis of Employee's Satisfaction Sub-District Office In The South Nias Regency. *Jurnal Manajemen*, XXIII(1), 84–99. <https://ecojoin.org/index.php/EJM/issue/view/82>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Harnani, S. (2020). Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Tamansiswa Kota Malang. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 5(1), 48–57. <https://doi.org/10.33005/mebis.v5i1.100>
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, D., Sari SC, E. M., & Selwan, J. (2018). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Moranthe Indonesia Gemilang. *Inovasi*, 5(2), 82. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i2.y2018.p82-100>
- Husna, R., & Cipta, I. W. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI

- KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) KARANGASEM. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 24–32.
- Kasino, & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *JURNAL ECOBISMA. (Online)*, 7(1), 20–30.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–58.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (p. 67). PT. Remaja Rosdikarya.
- Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi* (Akdon & Z. Arifin (eds.); 11th ed.). Penerbit Alfabeta.
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 81–89. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Wahyudi, W., Rozi, A., & Putry, M. (2022). Kompetensi dan kinerja karyawan: Peran moderasi iklim organisasional. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 165–176.