

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI KABUPATEN ENREKANG

The Influence of Work Discipline on the Performance of Civil Service Officers and Civil Registration Offices in Enrekang Regency

RIDWAN

Email : ridwanobenk55@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

ABSTRACT

The purpose of the study is first to find out how much influence of work discipline on the performance of office employees of the population office and civil registry in Enrekang district. This research uses quantitative research methods. This research is quantitative. The research method consists of quantitative research objects at the Office of Population and Civil Registry in Enrekang Regency. from December to March 2019. Data analysis techniques used are observations and questionnaires. This study is to find out how much influence of work discipline on the performance of capital Enrekang employees. The results of this study showed that the effect of work discipline on the performance of office employees of the population office and civil recording in Enrekang district is 22%, but the influence is still weak but is one of the influences in improving employee performance starting from the timely entry into work, working time and compliance with discipline.

Keywords: how to work discipline affects performance

ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian yaitu pertama untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian terdiri dari objek penelitian kuantitatif pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Enrekang. mulai bulan desember sampai maret 2019. Teknik analisis data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner. Dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Capil Enrekang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang terdapat 22%, namun pengaruhnya masih lemah tapi adalah salah satu sudah terdapat pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai mulai dari tepat waktu masuk kerja, waktu bekerja dan kepatuhan terhadap tata tertib.

Kata Kunci: pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Karena roda organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan apabila didalamnya terdapat beberapa orang yang mempunyai tujuan yang sama yaitu itu kerkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat bekerja untuk meningkatkan kualitas kerja baik dari keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil yang memuaskan agar bias mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkan.

Menurut Wilson Bangun (2012), Salah satu sumber daya organisasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Menurut Undang-Undang No.43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, dijelaskan bahwa kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan penyelenggaraan pembangunan nasional terutama tergantung dari kemampuan aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kemampuan pegawai negeri. Perlu didasari bahwa untuk menjadi aparatur Negara yang baik tidaklah mudah, untuk mencapai hal tersebut maka perlu dikembangkan sikap disiplin nasional disemua lapisan aparatur Negara.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi serta efektifitas kerja pegawai. Dan tentunya hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, pekerjaan atau pegawai

Jadi pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disiplin kerja di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang menunjukkan *trend* yang kurang baik, Pelayanan yang prima belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Dengan waktu penelitian 3 bulan mulai bulan Desember 2018 sampai februari tahun 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yang berjumlah 76 orang baik pegawai PNS maupun non PNS dengan menggunakan Sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

- A. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai selesai. Penelitian ini menggunakan teknik *simple jenuh*, karena peneliti mengambil semua populasi di jadikan sampel.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten enrekang, yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan, Pengalaman dan Lama Kerja. Deskripsi karakteristik pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten enrekang disajikan sebagai berikut:

Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	laki-laki	34	44,8
	Perempuan	42	55,2
	Jumlah	76	100,0
2	Umur		
		8	10,5
		17	22,4
	20-25 thn	11	14,5
	26-30 thn	16	21,0
	31-35 thn	24	31,6
	36-40 thn >40		
	Jumlah	76	100,0
3	Pendidikan terakhir		
	Sma	31	40,8
	Sarjana	45	59,2
	Jumlah	76	100,0
4	Lama kerja		
	1-2 tahun	5	6.6
	3-4 tahun	7	9.2
	5-6 tahun	16	21.0
	7-8 tahun	11	14.5
	>8 tahun	37	48.7
	Jumlah	76	100.0

Sumber: Data Primer (diolah)

2. Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuisisioner. Kesahihan di sini mempunyai arti kuesioner atau angket yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuisisioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen dapat dikatakan valid apabila mempunyai r_{hitung} yang diperoleh ≥ 0.2329 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil perhitungan validitas instrumen disajikan pada Tabel berikut ini;

Hasil Uji Validitas		
Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Disiplin Kerja (X)		
X.1	0.646**	Valid
X.2	0.517**	Valid
X.3	0.662**	Valid
X.4	0.332**	Valid
X.5	0.721**	Valid
X.6	0.686**	Valid
X.7	0.642**	Valid
X.8	0.575**	Valid
X.9	0.639**	Valid

Kinerja

Y ₁	0.704**	Valid
Y ₂	0.759**	Valid
Y ₃	0.677**	Valid
Y ₄	0.778**	Valid
Y ₅	0.802**	Valid
Y ₆	0.713**	Valid

Data olahan 2019

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formulasi *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), di mana secara umum yang dianggap realibel apabila nilai *alpha cronbachnya* > 0,600.

Pengujian reliabilitas instrumen pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) disajikan pada Tabel berikut ini:

Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,749	Reliabel
Kinerja (Y)	0,785	Reliabel

Data olahan 2019

3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier Sederhana. Hal ini dimaksudkan untuk menguji variabel independen (Disiplin Kerja) terhadap variabel Dependen (Kinerja Pegawai) dengan melihat kekuatan hubungan antar Disiplin Kerja dengan, Kinerja Pegawai. Berikut adalah tabel dari hasil pengujian : a. Koefisien Determinan (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentasi pengaruh variabel independen secara bersama - sama terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Model Summary ^b		
	R	Nilai R square
Disiplin kerja terhadap kinerja	.469 ^a X = y	.220 r = 0.469

Sumber: Data olahan 2019

Hasil analisis regresi sederhana dapat diketahui koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,220. Hal ini berarti 22,0% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Sedangkan sisanya (100% - 22,0% = 78%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model lainnya.

b. Uji Coefficients^a

“analisis regresi linier sederhana mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan satu variabel bebas (*independent variable*), digunakan sebagai alat untuk memprediksi besarnya nilai variabel tergantung (*Dependent variable*)”. Berikut hasil analisis yang menggunakan program SPSS:

Hasil Regresi Linear Sederhana disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Model	T tabel	Sig
X (disiplin kerja)	4.564	,000

$$Y = 10.316 + 0.402x$$

Sumber: Data olahan 2019

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang disajikan pada tabel diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.316 + 0.402x$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta (α) sebesar 10.316 artinya jika pada saat Disiplin Kerja (X) bernilai 0 (nol), maka Kinerja pegawai (Y) akan bernilai 10,316
- Nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,402 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan Disiplin Kerja (X) sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,402 satuan.
- Selain itu terlihat tanda positif yang berarti adanya pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Nilai signifikan berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan signifikan karena nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja lebih kecil dari nilai signifikansi α yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang.

Pembahasan

Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($1.66672 \geq 4.564$) t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , maka dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang. Maka hipotesis dalam penelitian ini **Diterima**

- Melihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa yang mendominasi adalah perempuan sebanyak 42 Orang (55,5), jadi bisa kita lihat bahwa yang menduduki posisi tertinggi itu perempuan di bandingkan dengan laki-laki. Serta melihat karakteristik responden berdasarkan

umur bahwa yang lebih banyak bekerja di kantor adalah yang menduduki umur >40 thn ke atas jadi bisa kita lihat bahwa pegawai yg lebih banyak berkontribusi di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yaitu yang menduduki umur >40 (31,6) keatas di bandingkan dengan yang lainnya. Sedangkan krakteristik berdasarkan pendidikan maka bisa dilihat yang menduduki posisi terbanyak adalah sarjana dengan jumlah 45 (59,2) dengan ini bisa dinyatakan semakin tinggi pendidikan makin besar juga pengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan bisa di jadikan salah satu sebagai motivasi dalam bekerja di bandingkan dengan yang belum menduduki pendidikan sarjana. Dan krakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat bahwa yang lebih mendomoinan di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten enrekang adalah yang bekerja selama >8 tahun (48.7) ke atas dibandingkan dengan yang lain, jadi bisa kita ukur bahwa semakin lama kita bekerja semakin banyak jaga pengalaman yang bisa kita dapatkan.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tergambar bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruhnya sebesar **22,0%**. Namun pengaruhnya masih lemah tapi Sehubungan dengan hal tersebut maka disiplin kerja pegawai harus mendapatkan perhatian dari instansi karena berdampak terhadap semakin meningkatnya kinerja para pegawai. Jadi dari sisah 78% itu terdapat di indikator lainnya seperti motivasi kerja, stres kerja, dan komitmen dalam pelaksanaan kerja sehari-hari.

Melihat dari Pada objek penelitian ditemukan adanya permasalahan pada variabel Disiplin Kerja yaitu ketaatan terhadap peraturan seperti kurang taat terhadap peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 yang mengatur tentang kewajiban pegawai yaitu menaati ketentuan jam masuk dan pulang kerja dan menaati peraturan kedinasan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, Sedangkan dalam variabel Kinerja Pegawai ditemukan permasalahan antara lain jumlah pekerjaan yang tidak sesuai kualitas pekerjaan yang kurang rapi dan teliti dan kurangnya ketepatan waktu (dalam menyelesaikan pekerjaan) seperti menunda pekerjaan yang diberikan dan kurang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2004) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian upaya konservasi merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai yaitu dengan mengupayakan agar pegawai tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada di perusahaan sehingga dengan adanya kerelaan dari pegawai untuk disiplin terhadap aturan perusahaan/kantor hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dimensi memahami aturan perilaku harus menjadi pertimbangan lembaga dalam mengembangkan diri pegawai sehingga kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya senantiasa tumbuh.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada bagian yang terdahulu khususnya mengenai hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka selanjutnya dapat dirumuskan suatu kesimpulan, sebagai berikut:

1. Signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), Hal ini mengindikasikan bahwa nilai koefisien β_1 sebesar 10.316 secara statistika berbeda nyata dengan nol. Karena itu, disiplin kerja (X) berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel disiplin kerja dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini terbukti berdasarkan hasil analisis yang diperoleh. Kinerja yang tinggi dari seorang pegawai dapat diperoleh dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan diawali oleh adanya kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan/kantor.

Saran

1. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis lebih lanjut pengaruh terhadap kinerja dengan moderasi lain.
2. Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai dalam penelitian ini masih cukup rendah sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis dengan variabel lain yang memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja misalnya stres kerja, komitmen, motivasi, dll.
3. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja pegawai, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arman. 2009. Skripsi “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo”.
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bataria Simanjuntak dan Arif Yusuf Hamali. 2016. Jurnal “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung”.
- Devi Riandari. 2009. Jurnal “faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil di dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten demak”. Universitas Negri Semarang.
- Devy Dayang Seftiasari. 2017. Skripsi “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda”. Universitas Mulawarman.
- Fudin Zainal Abidin. 2013. Skripsi “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rekatama Putra Gegana Bandung”. Universitas Winaya Bandung.
- Galih Aryo Nimpuno. 2015. Jurnal “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta”. Universitas Negri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maliah. 2015. Jurnal “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (persero) Rayon Pangkalan Balai”. Universitas PGRI Palembang.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. 2015. Jurnal “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta”. Universitas Negri Yogyakarta.
- Undang-Undang No.43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Tri Widari. 2016. Jurnal “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Universitas Negri Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 tahun 2010. *Tentang Disiplin Pegawai Negeri*.

Sugiyono. 2013. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta. Jakarta.

Wilson bangan. 2012. Manajemen sumber daya manusia. penerbit Erlangga. Bandung.

Wirawan. 2009. Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi dan penelitian. Selemba empat. Jakarta