



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Misnawati. R¹, Jumaidi², Agus Surya Dharma³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Amuntai

e-mail: misnawatir27@gmail.com

ABSTRAK

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara belum sepenuhnya disiplin terhadap waktu kerja, masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, kurang telitinya pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dan masih terdapat pegawai yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh yang signifikan dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian survey yang menggunakan sampel sebanyak 68 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji normalitas, uji linearitas, regresi linier sederhana, uji signifikan (t), dan uji koefisien determinasi(R²) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Kesimpulan dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja yang dilihat dari hasil uji signifikan (t) dengan thitung (5,373)>ttabel (1,996) serta nilai signifikan lebih kecil dari 0,5 (0,000<0,05). Sedangkan pengaruh yang dihasilkan dilihat dari uji determinasi didapat hasil sebesar 30,4% dan sisanya 69,6% di pengaruhi oleh faktor lain. Saran untuk Kantor Sekretariat Hulu Sungai Utara yaitu Kepala bagian perlu perlu melakukan pengawasan terhadap pegawai agar pegawainya disiplin waktu dan kepada pegawai agar lebih teliti dalam melakukan pekerjaan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Discipline factors play a very important role in the implementation of employee work. Employees at the North Hulu Sungai Regency Regional Secretariat Office are not yet fully disciplined regarding working hours, there are still employees who are late coming to the office, employees are not careful in doing their work and there are still employees who are slow in completing work. This research aims to find out the significant influence and how much influence work discipline has on employee performance at the North Hulu Sungai Regency Regional Secretariat Office. This research methodology uses a quantitative approach with a survey research type using a sample of 68 people. Data collection techniques use questionnaires, observation and documentation. Data were analyzed using validity and reliability tests, normality tests, linearity tests, simple linear regression, significance tests (t), and coefficient of determination tests (R²) with the help of the SPSS version 25 application. The conclusion of this research is that there is a significant influence between disciplines. work on performance as seen from the results of the significant test (t) with tcount (5.373)>ttable (1.996) and the significant value is smaller than 0.5 (0.000<0.05). Meanwhile, the resulting effect seen from the determination test obtained a result of 30.4% and the remaining 69.6% is influenced by other factors. Suggestions for the Hulu Sungai Utara Secretariat Office are that department heads need to supervise employees so that their employees are time disciplined and for employees to be more careful in carrying out their work..

Keywords: Work Discipline, Performance



PENDAHULUAN

Faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pemimpin. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga akan meningkatkan motivasi kerjanya.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 tahun 2013 tentang Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil telah diatur dengan jelas kewajiban dan tugas yang harus ditaati, namun ironisnya kualitas disiplin kerja pegawai masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai. Ketidak efektifan kinerja pegawai yang bersangkutan, terutama kedisiplinan terhadap waktu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan oleh seorang pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Beberapa permasalahan yang terjadi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara diantara adalah masih terdapat pegawai yang kurang disiplin waktu ketika jam masuk istirahat, pegawai yang kurang teliti sehingga melakukan kesalahan dalam pengerjaan tugas dan keterlambatan atau ketidaktepatan waktu pegawai menyelesaikan pekerjaan.

Melihat permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pentingnya Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai, yaitu dengan mengambil judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara”. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara? dan seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara?.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Tipe penelitian yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah tipe penelitian survey, Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan dengan atau terhadap populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan- hubungan antar variabel, sosiologis, maupun psikologis (Martono Nanang, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil kantor sekretariat Daerah kabupaten hulu sungai Utara.

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling random sederhana, dengan jumlah sampel sebanyak 68 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, kuesioner, dan Dokumentasi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja Veithzal Rivai (2005) dalam (Sinambela Lijan Poltak, 2016) dan teori Kinerja Mathis dan Jackson (2006) dalam (Khaeruman, 2021) yaitu: indikator disiplin kerja menurut Veithzal Rivai sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Taat pada peraturan
3. Taat pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Kerjasama

Hasil penelitian diambil berdasarkan dari beberapa pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2) yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No item	rtabel	rhitung	keterangan
Disiplin Kerja (X)	1	0,238	0,380	Valid
	2	0,238	0,456	Valid
	3	0,238	0,536	Valid
	4	0,238	0,410	Valid
	5	0,238	0,620	Valid
	6	0,238	0,672	Valid
	7	0,238	0,685	Valid
	8	0,238	0,684	Valid
	9	0,238	0,514	Valid
	10	0,238	0,560	Valid
	11	0,238	0,584	Valid
	12	0,238	0,546	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,238	0,559	Valid
	2	0,238	0,613	Valid
	3	0,238	0,727	Valid
	4	0,238	0,688	Valid
	5	0,238	0,361	Valid
	6	0,238	0,381	Valid

Dari tabel hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua item valid, hal itu karena semua rhitung > rtabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Disiplin Kerja(X)		Variabel Kinerja(Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.790	12	.669	6

Dari kedua tabel uji realibilitas tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha > 0.6.

3. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55498731
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * disiplin_kerja	Between Groups	(Combined)	107.009	14	7.643	3.219	.001
		Linearity	70.863	1	70.863	29.841	.000
		Deviation from Linearity	36.146	13	2.780	1.171	.326
	Within Groups		125.859	53	2.375		
	Total		232.868	67			

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa signifikansi 0,326>0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X (Disiplin kerja) dengan variabel Y (kinerja) terdapat hubungan yang linier.

5. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.723	2.934		2.973	.004
	disiplin_kerj a	.311	.058	.552	5.373	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X) diperoleh sebesar 0,311 bernilai positif yang berarti memiliki pengaruh positif sehingga apabila semakin tinggi Disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja.

6. Uji Signifikan (t)

Tabel 6. Hasil Uji signifikan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.723	2.934		2.973	.004
	disiplin_kerja	.311	.058	.552	5.373	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dengan demikian nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5,373 > 1,996$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

7. Uji Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.294	1.567

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja

Berdasarkan hasil diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 30,4% Sedangkan 69,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel variabel lainnya selain variable Disiplin kerja (X).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat diambil sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan yang didapat lewat aplikasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal itu dapat dilihat dari hasil analisis uji signifikan (t) dengan bantuan SPSS 25 diperoleh nilai t hitung variable x (Disiplin Kerja) sebesar 5,373 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996 atau dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima karena t hitung ($5,373 > t$ tabel

- (1,996) dan nilai signifikan 0,000 dibawah 0,05. Maka, kesimpulan yang diberikan yaitu variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat dilihat dari hasil pengolahan menggunakan SPSS 25 dengan analisis koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,304. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 30,4%, sedangkan sisanya 69,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'idara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Khaeruman (2021) 'Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus', in. Banten: Cv. Aa. Rizky, p. 17.
- Martono Nanang (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*. 5th edn. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'idara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Sinambela Lijan Poltak (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono, P.D. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 19th edn. Bandung: Alfabeta, CV.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.