

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN TUALANG KECAMATAN PERBAUNGAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Gentri Waruwu*¹, Cindy Putri Maharani Dachi², Cut Sah Kha Mei Zsazsa³

Fakultas Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara,
Univeritas Pembinaan Masyarakat Indonesi, Medan

*Corresponding Author: gentriwaruwu@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Tualang Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan TP PKK Kantor Kelurahan Tualang yang berjumlah keseluruhan 45 orang yang sekaligus menjadi jumlah sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji F, dan uji determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan perolehan uji t nilai thitung 9,132 > ttabel 2,017 dan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < 0,05, serta uji determinasi dengan nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,660 atau senilai 60,0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengaruh, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of work discipline on employee performance at the Tualang Village Office, Perbaungan District, Serdang Bedagai Regency. The research method used is quantitative research. The population in this study were all employees and TP PKK of the Tualang District Office, totaling 45 people who also formed the sample size in this study. The data analysis technique in this research uses the t test, F test, and determination test (R²). The results of this research show that there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance with the t test obtaining a t value of 9.132 > t table 2.017 and a significance value (sig.) of 0.000 < 0.05, as well as a determination test with a coefficient of determination (R²) value. is 0.660 or worth 60.0%. Thus it can be concluded that work discipline influences employee performance.

Keywords: Influence, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era sekarang ini, dimana zaman sudah semakin maju tentunya pemerintah dituntut untuk mewujudkan pemerintahan yang lebih baik. Pemerintah harus dapat mengelola dengan baik sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia, karena pegawai merupakan faktor utama penggerak dalam suatu instansi atau organisasi. Salah satu cara mengelola sumber daya manusia dengan baik adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang tinggi bagi pegawai maupun karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019:333), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja, maka pekerjaan yang dikerjakan akan lebih terstruktur dan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu disiplin kerja sangat berpengaruh dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Menurut Rahadi (2010:1), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik, maka pertumbuhan instansi maupun organisasi akan lebih berkembang dengan baik.

Setiap organisasi tentu menginginkan pegawainya berperilaku baik dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, disiplin kerja sangat penting untuk dilaksanakan agar dapat mengontrol perilaku-perilaku menyimpang dari para pegawai sekaligus untuk membuat organisasi menjadi tempat bekerja yang lebih baik bagi pegawai maupun karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang atau kelompok untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku dalam instansi atau organisasi. Berbagai aturan diterapkan oleh organisasi dan wajib dipatuhi oleh pegawai atau karyawan demi keharmonisan dalam bekerja. Jika aturan dilanggar, akan berdampak pada tingkat efisiensi kinerja akan berkurang. Oleh karena itu, Disiplin kerja pegawai sangat diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai yang baik demi pertumbuhan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di Kantor Kelurahan Tualang, ternyata masih kedisiplinan pegawai masih belum optimal dimana masih terdapatnya pegawai yang tidak hadir tepat waktu, serta ketaatan terhadap peraturan-peraturan kerja masih kurang. Hal ini tentu dapat menghambat kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai tidak optimal.

A. Defenisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi. Disiplin kerja berkaitan erat dengan peraturan perusahaan, dimana pegawai dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi. Menurut Sutrisno (2017:87), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kemudian Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019:333), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap aturan yang berlaku baik di dalam instansi maupun organisasi.

B. Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:86) disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan ciri-ciri sebagai berikut.

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (dalam Sinambela, 2017:356), berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima, antara lain :

1. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi.
4. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk keamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

D. Defenisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup instansi maupun organisasi, dan semua pihak yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas pegawai demi mempertahankan hasil pekerjaan yang dicapai di sebuah instansi atau organisasi. Jika kinerja seorang pegawai dinilai baik, maka pegawai tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau reward dalam bentuk lainnya dari organisasi.

Menurut Rahadi (2010:1), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Lalu menurut Stolovitch dan Keeps dalam Sinambela (2016:481), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kemudian menurut Griffin 1987 kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran sejauh mana hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik dalam instansi maupun organisasi.

E. Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2010), Ada enam dimensi dalam menentukan kinerja pegawai antara lain sebagai berikut.

- a) Kemampuan atas pekerjaan, hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya.
- b) Kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan atau sesuai dengan target yang ditetapkan untuk tiap karyawan.
- c) Ketelitian/keakuratan, hal ini berkaitan dengan kecermatan, kerapihan, kebenaran dan kecakapan dalam bekerja sehingga hasil kerja secara menyakinkan sesuai dengan tugas yang diberikan.
- d) Loyalitas, yaitu berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk lebih mengutamakan penyelesaian tugas yang diberikan untuk kepentingan perusahaan yang disertai dengan penggunaan waktu yang baik yang dijadwalkan maupun yang tidak, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan untuk kemajuan perusahaan.
- e) Inisiatif, yaitu berkaitan dengan kemampuan dan mau meningkatkan serta memutakhirkan hasil kerja untuk kepentingan perusahaan yang dapat dibuktikan ada tidaknya inisiatif dari karyawan dalam memperbaiki hasil kerja, baik diminta ataupun tidak oleh perusahaan.
- f) Kerjasama, yaitu kemampuan menjalin hubungan baik pada unit kerjanya atau unit kerja lainnya atau dengan pihak lain di luar perusahaan dalam melaksanakan tugas.

F. Indikator kinerja pegawai

Dalam mencapai kinerja yang baik, ada beberapa indikator yang harus diperhatikan oleh pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2007), ada beberapa yang menjadi indikator kinerja di antaranya sebagai berikut.

- a) Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b) Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c) Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- d) Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Tualang Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor dan TP PKK yang berjumlah keseluruhan adalah 45 orang yang sekaligus menjadi jumlah sampelnya. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji t, uji F, dan uji determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Uji t

Tabel 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,542	5,616		7,397	,000
	disiplin kerja	,594	,065	,812	9,132	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel di atas, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai thitung $9,132 > t_{tabel} 2,017$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

2) Uji F

Tabel 2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	727,086	1	727,086	83,392	,000 ^b
	Residual	374,914	43	8,719		
	Total	1102,000	44			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Fhitung $83,392 > F_{tabel} 2,43$ dan nilai signifikan (sig.) $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3) Uji determinasi (R²)

Tabel 3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,660	,652	2,95278

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Dari tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,660 atau senilai 60,0% yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 64,5%. Sementara sisanya 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Dari penjelasan sebelumnya, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan variabel

Disiplin Kerja memperoleh nilai thitung 9,132 > ttabel 2,017 dan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan diterapkannya dan dilaksanakannya disiplin kerja yang baik maka kinerja pegawai akan membuahkan hasil yang baik. Justru sebaliknya apabila disiplin kerja tidak dilaksanakan atau dijalankan dengan baik maka kinerja pegawai pun akan buruk atau tidak membuahkan hasil yang optimal.

KESIMPULAN

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan perolehan nilai thitung 9,132 > ttabel 2,017 dan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < 0,05. Hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila Disiplin Kerja diterapkan atau dijalankan dengan baik maka Kinerja Pegawai di Kelurahan Tualang Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai akan lebih meningkat serta menjadi lebih baik. Dimana pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan lebih baik dari sebelumnya secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2007) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Rafika Aditama, Cetakan Kedua.
- Rahadi, (2010) *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai, Veithzal, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, A.H.S. (2019) *Manajemen tenaga kerja indonesia: pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta Timur: Bumi aksara.
- Sugiyono, (2019) *Metode penelitian : kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.