

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

### DI KECAMATAN TIGANDERKET

**Ingan Ukur Br Sitepu**

(Dosen Fakultas Ekonomi Univ. Quality)

#### **ABSTRACT**

This study aims to determine the influence of Work Discipline on Pegawai Performance in District Three Nderket Karo Regency, the method used is a quantitative method. Technique of data collecting is done obserpasi, interview, and spreading of kuesioner.

Based on the results of research shows the influence of work discipline on employee performance in Tiganderket Sub-district is 94.09%, but it is also influenced by other factors outside the study of 5.91%.

Problems: (1) Lack of mutual respect among employees in doing work (2). Return time is not right. Suggestion (1) further improve the attitude of work ethics in order to establish good working relationship and support the discipline and performance of employees (2), Pemimpin must be more assertive in taking action and dare to punish every employee who dibinspliner.

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Performance.*

#### **1. PENDAHULUAN**

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak Tujuan pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah , menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia.

Dalam kehidupan sehari-hari dapat dilihat tingginya persaingan dalam dunia kerja. Sehingga banyak pegawai yang tidak disiplin kerja pada pekerjaannya di sebuah instansi, karena menganggap dirinya dapat melakukan yang lebih baik yang diinginkan. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu Instansi. Dalam melakukan kegiatan , pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil adalah laporan hasil kinerja pegawai selama satu tahun yang di dalamnya unsure-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang PNS merupakan salah satu aspek /factor pendukung dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) atau akuntabilitas public. Untuk memberikan penilaian terhadap akuntabilitas tingkah laku baik seseorang (spiritual) dapat dilihat dari unsure-unsur yang dinilai di DP3 seseorang.

Kecamatan Tiganderket adalah badan pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik yang meliputi kegiatan pengawasan, pengendalian, dan penertiban terhadap segala sesuatu mengenai pelayanan public dilingkungan Kecamatan Tiganderket. Pegawai Kecamatan Tiganderket merupakan instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada public secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan, kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu pada diri masing – masing pegawai harus ditanamkan rasa akuntabel dalam mengemban tugas pokok dan fungsi yang diberikan.

Dalam hal ini yang paling dituntut adalah disiplin kerja terhadap kinerja pegawai agar mempunyai nilai lebih dan menciptakan disiplin kerja karena ini lah salah satu kunci keberhasilan dari sebuah instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan penentu keberhasilan sebuah instansi.

## **2.KERANGKA TEORITIS**

### **1.1.Disiplin Kerja**

Kehidupan dalam suatu perusahaan pasti memiliki peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan dapat mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Penyesuaian diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan membutuhkan ketaatan. Karena ketaatan dapat menciptakan disiplin kerja pegawai, sehingga dengan disiplin kerja akan tercapai tujuan perusahaan.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiyono (2005:291), disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai salah satu 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.

Hasibuan (2012:193) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik. Sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **2.2.Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang).

Menurut Mangkunegara (2013:67). Kinerja (prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Tika (2010:121) : mengatakan kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Disiplin Kerja	<p>Menurut Siswanto Sastrohadiwieyo (2005:291) :</p> <p>Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai salah satu 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tujuan dan Kemampuan</li> <li>b. Teladan</li> <li>c. Balas Jasa</li> <li>d. Ketegasan</li> </ul>	
2	Kinerja Pegawai	<p>Menurut Mangkunegara (2013:67): Kinerja (prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesetiaan</li> <li>b. Prestasi Kerja</li> <li>c. Kejujuran</li> <li>d. Kerjasama</li> </ul>	

Tabel 2



### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbranch's Alpha	R table 5 %	Interpretasi
Disiplin Kerja	0,642	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,730	0,6	Reliabel

Disiplin Kerja menyatakan 0.642 yang berarti Disiplin Kerja dapat diterapkan 62,2 % dan pendisiplinan 0,730 yang artinya 73,0 % sehingga data kuesioner dinyatakan reliabel.

### Analisis Korelasi

Metode analisis korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.0. For Windows*.

Dari tabel IV. Dapat diketahui :

*R Square* = 1.00 berarti hubungan 100% dalam Disiplin Pegawai sangat baik atau variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

*Adjusted R Square* = 1.00 berarti hubungan 100% faktor dari Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai berhasil dan tidak ada kesalahan sedikitpun.

Tabel 3  
Correlations

	Disiplin	Kinerja
Disiplin Person correlation Sig (2-tailed)	1	.999 ,000
N	5	5
Kinerja correlation Sig (2-tailed)	.999 ,000	1
N	5	5

Tabel I.6

Hasil Uji F (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.828	2	.914	18.086	.000 <sup>a</sup>
Residual	2.880	57	.051		
Total	4.707	59			

Sumber : Data Penelitian, 2017 (Data diolah)

Tabel 1.7

Hasil Uji t (parsial)

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		4.128	.000
Disiplin Kerja	.319	2.726	.009
Kinerja pegawai	.408	3.491	.001

Sumber : Data Penelitian, 2017 (Data diolah)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.367	.22478

Sumber : Data Penelitian, 2017 (Data diolah)

### 3.PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan nilai koefisien determinasi pada table diatas sebesar 0,999 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin dan Kinerja mampu menjelaskan sebanyak 99,9 % di pengaruhi oleh variabel Disiplin , sedangkan sisanya 0,1 % dijelaskan dengan factor lain yang tidak diteliti.

Hal di atas menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki Disiplin dan Kinerja kerja yang berbeda-beda . perbedaan prestasi dan tanggapan dalam menjalankan peraturan atau dalam Disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai.



Dari kuesioner yang dibagikan ke pada 40 orang dapat diketahui persepsi pegawai terhadap Disiplin kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai, persepsi Disiplin kerja yang di berlakukan kepada para pegawai diketahui dari alternative jawaban yang mereka pilih.

1. Variabel Disiplin Kerja Pada variabel Kinerja Pegawai, setelah dianalisa diketahui 73,34 % menyatakan sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan Disiplin Kerja yang diberikaan Instansi kepada Pegawai adalah sangat baik.
2. Pada variabel Kinerja Pegawai setelah dianalisis diketahui menyatakan 75,45 sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan Kinerja pegawai yang diberikan Instansi dalam meningkatkan kinerja adalah sangat baik.

#### **4.KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **4.1. Kesimpulan**

Dari hasil penyebaran angket dan pembahasan penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian yaitu :

1. Rata-rata nilai Disiplin Kerja yang diterapkan oleh Kantor Camat Tiganderket *Kabanjahe* adalah 73,34% termasuk kategori *sangat baik*.
2. Rata-rata nilai Kinerja Pegawai Kantor Camat Tiga nderket 75,45% termasuk kategori *sangat baik*.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara Kantor Camat Tiganderket ..

##### **4.2. Saran-Saran**

1. Diharapkan para pegawai memiliki sikap dan etika kerja serta saling menghormati antar pegawai lain sehingga terjalin hubungan kerja yang baik dan menunjang kedisiplinan dan kinerja pegawai karena adanya usaha saling menghargai dan saling mengingatkan .
2. Disarankan agar ada upaya tegas dari pimpinan pada setiap bawahannya untuk melaksanakan disiplin supaya disiplin waktu itu penting yang akan berdampak pada kinerja pegawai serta tugas tugas kerja yang diberikan agar mendapat hasil yang maksimal dan tidak menunda pekerjaan yang di tugaskan , sehingga saat ada tugas kerja berikutnya pekerjaan yang sebelumnya sudah sekesai pada waktu yang tepat.



## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwi, Hasan, dkk. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Departemen Pendidikan. Nasional Balai Pustaka
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia. Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- , 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS19*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iverson. 2001. *Landasan teori Keterampilan*. [Online]. Tersedia : [http//Universitas Kristen Petra](http://Universitas Kristen Petra).
- Makmun, Abin Syamsuddin. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Rosda. Karya Remaja.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.