

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi

Asmi Kurniawan

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi

Corresponding Email : asmikurniawan@gmail.com

Abstract : The purpose of this study was to determine and describe the description of work discipline and employee performance at the Jambi City Education Office, as well as to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at the Jambi City Education Office. The analytical method used is quantitative data analysis method, namely the analysis used to test the relationship or influence of the independent variable (X) and the dependent variable (Y). The analytical tools in this study are simple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination (R²). Based on the criteria, the samples taken were 32 Civil Servants at the Jambi City Education Office. From the results 1. Discipline at the Jambi City Education Office is categorized as high with a score of 121 while performance is categorized as high with a score of 119.9. 2. Discipline variable (X) has a significance value of 0.000, where the P-value is smaller than 0.05 and the t-count is 5.580 which is greater than the t-table (2.042). This means that there is a significant influence between discipline (X) on the performance of civil servants (Y) at the Jambi City Education Office.

Keyword : discipline, performance, civil servant.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang mengelola atau mengatur sumber daya manusia. Sebagai salah satu aset penting dari suatu organisasi atau instansi maka sumber daya manusia perlu dikelola sehingga menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai dan memiliki kemampuan dan dapat memberikan kontribusi di dalam pekerjaannya. Dewasa ini perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumberdaya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2000:10), kedisiplinan kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk memelihara dan mengingatkan kedisiplinan karyawan banyak indikator yang mempengaruhinya, antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiani 2003). Peran pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan atau instansi sangat menentukan, karena pegawai di dalam perusahaan sangat berperan penting bagi perusahaan dan berpengaruh pada perkembangan ekonomi perusahaan di tingkat nasional maupun internasional. Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kota Jambi terus meningkat tiap tahunnya. Masih adanya ketidakdisiplinan waktu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi karena banyak ditemukan pegawai yang mengulur-ulur waktu istirahat dari peraturan yang telah ditetapkan di tempat-tempat umum. Salah satu contoh mekanisme pemberian sanksi untuk pegawai bila melakukan pelanggaran. Sanksi itu dijelaskan secara detail diatur dalam peraturan kantor yang bersangkutan, bukan dalam peraturan yang dikeluarkan pemerintah. Kurangnya disiplin yang diterapkan dalam sebuah organisasi/instansi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tinjauan Pustaka

Konsep Manajemen

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:24), manajemen adalah suatu seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:4), manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2008:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Husein (2002:24), manajemen adalah sebagai suatu seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Konsep Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2000:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Teori dan Pengukuran Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dilihat dari motivasi baik yang berasal dari dalam diri pegawai yang bersangkutan atau diberikan oleh artisan maupun sesama pegawai (rekan kerja). Telah disebutkan dalam konsep sebelumnya, bahwa kinerja pegawai itu pada prinsipnya berkaitan erat dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas. Permasalahan disini adalah bagaimana kita mengukur kinerja pegawai tersebut. Pengukuran tersebut berarti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Hipotesis Penelitian

1. Diduga disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Jambi sudah tinggi
2. Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Jambi.

METODE

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data data primer dan data sekunder. Data primer yaitu merupakan data pokok dalam penelitian ini merupakan data absensi pegawai dari tahun 2021 yang langsung diambil dari tempat penelitian yaitu dilingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kota Jambi. Data sekunder yaitu data pendukung dimana data diperoleh dari referensi kepustakaan atau informasi-informasi yang bersumber dari dokumen penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah hasil kuisioner pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Jambi.

Metode Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah Penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan mempelajari buku-buku serta mempelajari penelitian terdahulu.

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja dengan bentuk persamaan dari linear sederhana yang sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Y= Variabel dependen (kinerja pegawai)

a = nilai minimum (intercept)

b = koefisien regresi

X = variabel independen (disiplin pegawai)

2. Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali dalam Marselina, Bella (2020:47), Koefisien Determinasi (R^2/R Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Untuk mendapatkan kemudahan dalam perhitungan koefisien korelasi dan menentukan nilai signifikasinya, peneliti akan menggunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS (Statistical Product And Service Solution) windows version 20.00

3. Uji Hipotesis statistic t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependan yang dapat dilihat dari besarnya pengaruh t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan uji 2 arah (Sunnyoto 2011 :146).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a Standardized		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Coefficients		
1	(Constant)	1.363	.428			3.183	.003
	X	.630	.113	.714		5.580	.000

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 1,363 + 0,630X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constant sebesar 1,363 memberikan arti bahwa jika variabel disiplin (X) bernilai 0. maka variabel kinerja (Y) bernilai 1,363. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear sederhana di atas, terdapat nilai koefisien regresi variabel disiplin (X) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,630. Nilai koefisien disiplin (X) positif apabila terjadi perubahan pada variabel disiplin (X) akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh disiplin (X) terhadap kinerja yaitu sebesar 0,630. Artinya apabila disiplin (X) pada Dinas Pendidikan Kota Jambi meningkat 1% maka kinerja PNS akan meningkat sebesar 63%.

2. Pengujian Hipotesis

Uji t

Pada pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji t yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin (X) terhadap disiplin PNS (Y). Adapun hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.15, berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin (X) didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana nilai P-value kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar 5,580 lebih besar dari t tabel (2,042). Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin (X) terhadap kinerja PNS (Y) di Dinas Pendidikan Kota Jambi.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.714 ^a	.509	.493		.19139

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R Square menjelaskan besarnya besarnya persentase pengaruh antara disiplin (X) terhadap kinerja PNS (Y) yaitu sebesar 0,509 yang berarti bahwa pengaruh disiplin (X) terhadap kinerja PNS (Y) Dinas Pendidikan Kota Jambi yaitu sebesar 50,9%, sementara sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Gambaran Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Jambi

Berdasarkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2,340 < 2,76$) dan tingkat ($0,083 > 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Pertumbuhan Ekonomi, Inflasi, *Current Ratio* dan *TATO* secara simultan terhadap Laba Bersih Sub Sektor Perdagangan Eceran yang Terdaftar di BEI Periode 2015 – 2019.

Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Inflasi, Current Ratio dan TATO Secara Parsial Terhadap Laba Bersih Sub Sektor Perdagangan Eceran yang Terdaftar di BEI Periode 2015 – 2019

1. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Laba Bersih

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Jambi dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 32 orang PNS, dapat diperoleh hasil bahwa disiplin di Kantor Dinas Pendidikan Kota Jambi tergolong tinggi dengan rata-rata skor untuk variabel disiplin adalah 121 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden mengungkapkan bahwa disiplin di Kantor Dinas Pendidikan Kota Jambi tinggi. Dari keseluruhan

pernyataan, yang tergolong paling tinggi dengan skor 123,7 adalah pernyataan “Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan

Sedangkan tingkat kinerja dengan rata-rata skor 119,9 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden mengungkapkan bahwa kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Jambi tinggi. Dari keseluruhan pernyataan, yang tergolong paling tinggi dengan skor 122,5 adalah pernyataan “PNS berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh Perusahaan”.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Jambi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan regresi sederhana diperoleh hasil uji t yaitu pada variabel disiplin (X) didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana nilai P-value kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar 5,580 lebih besar dari t tabel (2,042). Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (X) terhadap Kinerja PNS (Y) Dinas Pendidikan Kota Jambi. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja, dan penelitian Lestari (2018) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin terhadap kinerja kerja PNS di Kantor Camat Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

SIMPULAN

1. Disiplin pada kantor Dinas Pendidikan Kota Jambi dikategorikan Tinggi dengan nilai 121 sedangkan Kinerja dikategorikan tinggi dengan nilai 119,9.
2. Variabel disiplin (X) didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana nilai P-value kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar 5,580 lebih besar dari t tabel (2,042). Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (X) terhadap Kinerja PNS (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Jambi.

Saran

Terkait dengan hasil penelitian yang telah diungkapkan sebelumnya, penulis mencoba memberikan beberapa saran antara lain:

1. Saran akademik, diharapkan untuk penelitian selanjutnya peneliti dapat memperluas indikator dengan penambahan indikator lebih mendalam sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih signifikan sehingga dapat menjadi perbaikan dan perbandingan penelitian berikutnya serta agar dapat mengupdate tahun penelitian agar penelitian menjadi lebih akurat dan mendalam.
2. Saran praktis, bagi Dinas Pendidikan Kota Jambi Disiplin memiliki nilai skor terendah pada Dimensi personil yang terendah ada di indikator Diklat teknologi dengan nilai skor 132, hendaknya para PNS meningkatkan lagi diklat teknologi agar PNS lebih meningkatkan kompetensinya. Disiplin memiliki nilai skor terendah pada Dimensi tingkat kehadiran dengan nilai skor 161, khususnya pada indikator kehadiran tepat waktu, hendaknya para PNS lebih meningkatkan kedisiplinan datang tepat waktu tergolong tinggi untuk terus meningkatkan disiplin PNS, khususnya pada ketepatan waktu masuk kerja agar kinerja kantor terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi. Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, “Manajemen Personalia”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Husein Umar. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Husein, Umar. 2005. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Mas’ud Fuad, 2004. *Survey Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Milkovich, George T and Boundreasu John (1991), *Human Resources Management*. 6th edition. Richard D. Irwin, U.S.A
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- PP Nomor 10 Tahun 2008. *Tentang Kinerja Pegawai*.
- Rivai, Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Robbin, Stephen. P. 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Undang-undang Nomor : 22 Tahun 1999, Tentang Pemerintah Daerah.
- Undang-undang Nomor : 32 Tahun 1999, Tentang Pemerintah Daerah.
- UU No 13/2003 tentang ketenagakerjaan
- www.kelembagaan.kemnaker.go.id