

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi

Wanda Mustikaningrum Pujilestari

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email: ninda.ningrum3001@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work discipline on employee performance at the public works office and public housing in the housing sector, Jambi province. In this study the method used is descriptive quantitative method. Quantitative descriptive is data analysis by describing or describing the data that has been collected as it is without intending to make generally accepted conclusions. The population that became the object of this study were employees of the PUPR service office in the Housing Sector of Jambi Province. the method of analysis is regression analysis, hypothesis testing, correlation so the coefficient of determination and t test. Then the analytical method used for testing and proving the hypothesis the authors use descriptive analysis and data management. The results of calculations with SPSS results show that the regression model equation is $Y = 13,916 + 0.696X$. From this equation, it can be seen that there is a positive influence between discipline on employee performance. enhancement. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the PUPR Service Office in the Housing Sector of Jambi Province, which can be seen from the results of the correlation coefficient and determination which state that the magnitude of the constant variable Work Discipline (X) on Employee Performance (Y) is 0.634 or 63.4% categorized Tall. So that with an increase in compensation will improve employee performance. By using the simple regression equation, it can be seen that the significant value is $0.000 > 0,05$, this means that H_a is accepted, in other words that the work discipline variable has a significant influence on the performance of the PUPR Service Office employees in the Housing Sector, Jambi Province.*

Keyword: *Work Discipline and Performance*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia berperan penting sebagai faktor bagi suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi saat ini, semua organisasi publik dan aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja. Namun fenomena yang terjadi adalah dalam hal disiplin kerja dapat dilihat dari kesadaran pegawai yang belum maksimal dalam menaati jam masuk dan jam pulang kerja.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseleruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja bukanlah karakteristik pribadi, seperti keterampilan yang dimiliki seorang pegawai. Berperforma dengan benar adalah keahlian. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tugas yang dilakukan oleh organisasi.

Kantor PU Bidang Perumahan Rakyat merupakan kantor dinas milik pemerintah yang bergerak dibidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang berada di Provinsi Jambi. Kedudukan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dan juga bagian integral dari pemerintah Provinsi Jambi yang berkedudukan di bawah dan tanggung jawab langsung Gubernur melalui Sekretaris daerah dalam menjalankan peran strategisnya, khususnya dalam pembangunan infrastruktur/sarana dan prasarana melalui: Bidang Sumber Daya Air, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Perumahan, UPTD Balai Peralatan dan Perbekalan, UPTD Balai Pengujian, Bidang Kontruksi dan Pengendalian, Bidang Tata Ruang dan Pertanahan, dan Bidang Sekretariat.

Berdasarkan latar belakang di atas maka di dapat rumusan masalah yaitu sebagai berikut: (1) Bagaimana disiplin kerja dan kinerja pegawai pada kantor PUPR Bidang Perumahan Rakyat Kota Jambi. (2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PU Bidang Perumahan Rakyat Kota Jambi. Adapun tujuan masalah dalam penelitian ini yaitu: Untuk Mendeskripsikan dan mengetahui disiplin kerja dan kinerja pegawai pada kantor PUPR Bidang Perumahan Rakyat Kota Jambi.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:1) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut George (2016:1) manajemen merupakan proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hamali (2016:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sinambela (2016:335).

Disiplin kerja dapat diukur dari indikator yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2015: 94) yang di bagi ke dalam empat dimensi dengan sepuluh indikator yaitu:

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu, merupakan parameter untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai, semakin tinggi ketaatan pegawai maka semakin baik tingkat ketaatannya.
2. Dimensi taat terhadap peraturan organisasi, merupakan tolak ukur disiplin terhadap aturan yang ada, maka semakin tinggi mentaati peraturan organisasi maka semakin tinggi integritas pegawai terhadap organisasi.
3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, merupakan taat dalam aturan bekerja dan pedoman kerja sehingga kecelakaan kerja dapat dihindari.
4. Dimensi taat terhadap peraturan norma yang berlaku, merupakan mentaati norma-norma pada lingkungan baik lingkungan internak maupun eksternal yang harus ditaati dan diikuti oleh para pegawai.

Adapun Indikator Disiplin Kerja yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2015: 94), yaitu sebagai Berikut:

1. Jam masuk kerja
2. Jam istirahat
3. Jam pulang kerja
4. Cara berpakaian
5. Sopan santun
6. Kepatuhan
7. Bertingkah laku
8. Tanggung jawab
9. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
10. Norma yang berlaku

Kinerja Pegawai

Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kinerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, yang sering di indonesiakan menjadi kata penforma. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau tujuan sebuah instuisi.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profid oriented dan non profid oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padananya dalam bahasa inggris adalah performance. Istilah performance sering di indonesiakan sebagai penforma. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja (penformance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requiment) job requiment menjelaskan tentang persyaratan untuk dapat menempati suatu jabatan seperti pendidikan formal minimal yang usdah ditempuh pendidikan informal berupa kursus, sertifikasi, pelatihan yang pernah diikuti, dan pengalaman masa kerja sebelumnya.

Dimensi untuk mengukur kinerja pegawai secara individu menggunakan teori Mangkunegara (2013:61) yang dibagi lima dimensi, yaitu:

1. Kualitas, merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) suatu kinerja.
2. Kuantitas, merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau disediakan.
3. Kerja sama, merupakan kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa prang untuk mencapai tujuan bersama.
4. Tanggung Jawab, merupakan sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan.
5. Inisiatif, merupakan ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan .

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu menggunakan teori Mangkunegara (2013:61) yang dibagi menjadi sepuluh indikator, yaitu :

1. Kecepatan
2. Kemampuan
3. Kerapihan
4. Ketelitian
5. Hasil Kerja
6. Jalinan kerja sama
7. Kekompakkan
8. Hasil kerja
9. Mengambil keputusan
10. Kemampuan kreatifitas pegawai

Hipotesis

Adapun uraian di atas yang berkaitan dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat hipotesis penelitian bahwa:

1. Diduga Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Kantor PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi Tinggi.
2. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi.

METODE

Didalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:207), deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Penelitian ini menggunakan Regresi Linear Sederhana, Korelasi dan Koefisiensi Determinasi.

Secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X, dengan kata lain bila $r^2=1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh r^2 nya yang mempunyai nilai 0 dan 1.

Uji Hipotesis

Menurut Sudirman (2020:147), Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang di lakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang di ajukan.

Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menemukan apakah variabel bebas Disiplin Kerja (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) Langkah-langkahnya adalah :

1. Rancangan Hipotesis
 - Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Disiplin Kerja (X) berpengaruh secara terhadap variabel terikat Kinerja (Y)
 - Hi : Ada pengaruh signifikan (nyata) Disiplin Kerja (X) berpengaruh secara terhadap variabel terikat Kinerja (Y)
2. Menghitung tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ ($dk = n-k-1$) atau 45
 $- 1 - 1 = 43$ dan t tabel = 2,0167
3. Kriteria keputusan
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ho ditolak Hi diterima artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X) terhadap kinerja (Y)
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya Ho diterima Hi ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .796a | .634 | .626 | 3.30041 | .634 | 74.583 | 1 | 43 | .000 | 2.008 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas bahwa koefisien korelasi antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu 0,796 artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi.

Dari hasil olah data *model summary* maka diperoleh nilai R sebesar 0,634 angka ini menunjukkan bahwa variabel X (disiplin) terdapat variabel Y (kinerja) yaitu 0,634 atau 63,4% dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti motivasi, budaya organisasi, lingkungan dan lain sebagainya

Uji t

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen disiplin kerja (X) terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2
Coefficient

| Model Unstandardized | Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|----------------------|--------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Beta | Tolerance | VIF |
| | (Constant) | 13.916 | | | | 3.220 | | 4.321 |
| 1 Disiplin Kerja | .696 | .081 | .796 | 8.636 | .000 | 1.000 | 1.000 | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menurut Sudirman (2020:147), Pengujian Hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Dalam menentukan t tabel yaitu didapat dari tabel distribusi t untuk taraf signifikan (a tertentu) dan $dk=n-k-1$, dalam hal ini $n =$ banyak pasang data (sampul unit analisa) dan $k =$ banyaknya variabel bebas atau $45-1-1=43$ dan t tabel 2,0167.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.636 > 2.0167$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hal ini berarti H_0 diterima dengan kata lain bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi.

Pembahasan

Hasil perhitungan dengan hasil SPSS diketahui persamaan model regresi yaitu $Y = 13.916 + 0,696X$ dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi, kenyataan ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,696 artinya setiap kenaikan pada disiplin sebesar 1% maka mengakibatkan kinerja pegawai mengalami peningkatan.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai α (0,05) yaitu sebesar 0,000 hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian yang mendukung dengan penelitian penulis dengan variabel yang sama namun objek yang berbeda, yaitu menurut Pratama (2020), hasil penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan menurut Patmarina & Erisna (2012), hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi dan determinasi yang menyatakan bahwa besarnya konstanta variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0,634 atau 63,4% dikategorikan Tinggi. Sehingga dengan peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai
2. Dengan menggunakan persamaan regresi sederhana dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hal ini berarti H_0 diterima dengan kata lain bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- _. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Patmarina, H & Erisna, N. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3, No.1, Hal. 19-37
- Pratama, A. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak, Vol.3, No.3, Hal. 1-11
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia
- Terry, George R dan Leslie W.Rue. 2016. Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.