

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi

Lidia

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email: liyahdyah06@gmail.com

Abstract. *Firstly, this research to analyse how to know how implementation of discipline and employee performance in the general section at District Secretariat Muaro Jambi. How the effect of discipline on employee performance at general section at District Secretariat Muaro Jambi. The research methodology is descriptive and quantitative analysis methods. Data used is primary data. The sample have 35 respondents. Method for analysis is analysis simply regression, hypothesis test, correlation coefficient and t-test. Analysis on the research of respondents felt a discipline in the performance of tasks provided by the superiors. The highest score in disciplined variable is to obey the orders of the employer of 145 score is high category. Simple linear regression equations are $Y = 7.852 + 0.286X + E$. Where the research result, discipline has a significant effect on employee performance, calculation result of t_{count} is greater than t_{table} . Conclusion that the discipline has significant effect on performance and have a positive relationship in the general section at District Secretariat Muaro Jambi. Chief of General section of the Muaro Jambi Regional secretariat needs to maintain existing policies and need to make new breakthroughs to improve employee work productivity e.g. in variable compensation or variable design Career.*

Keyword: *discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Yang mana manusia adalah unsur yang terpenting dalam setiap organisasi dalam merealisasikan tujuan dari organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Menyadari akan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan. Karena kunci sukses organisasi bukan hanya terbentuk pada tersedianya modal yang cukup dan keunggulan saja, tapi lebih dari itu sangat tergantung pada sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pada organisasi tersebut. Pelaksanaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumberdaya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Menurut Bangun (2012:8), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Pentingnya peranan manusia dalam suatu organisasi maka manusia merupakan asset yang harus dijaga agar organisasi dapat sustainabel dan berkompetisi untuk jangka panjang sejalan dengan tujuan organisasi. Yang mana organisasi dapat memiliki keunggulan dengan organisasi lainnya. Untuk menjalankan peran manusia dalam suatu organisasi diperlukan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2012:9), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumberdaya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif guna tercapainya tujuan instansi tersebut. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan sehingga dapat berkembang secara positif dan wajar.

Untuk terwujudnya keseimbangan pada sumber daya manusia diperlukan kedisiplinan pegawai yang baik. Dimana disiplin salah satu unsur pokok dalam upaya mencapai kualitas atau keberhasilan manajemen disamping unsur pemahaman dan komitmen (kesungguhan). Ketiadaan salah satu unsur tersebut mempunyai dampak kualitas manajemen yang kurang baik, oleh karena itu harus mampu ditanamkan pada seluruh SDM dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2012:194) disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai.

Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Mangkuprawira(2007:122). Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan. Sehingga suatu organisasi selalu menegakkan tingkat kedisiplinan pegawainya.

Dimana kedisiplinan tersebut dengan indikatornya adalah ; ketentuan jam kerja, ketaatan pada atasan, patuh dan melaksanakan ketentuan, berperilaku baik, menggunakan dan menjaga barang milik pemerintah, pelaporan pekerjaan (PP Nomor 53 tahun 2010). Kedisiplinan pegawai negeri ini membawa dampak atas peningkatan kinerja pegawai. Yang mana indikator dari kinerja tersebut adalah ; Waktu penyelesaian pekerjaan, Kesesuaian kualitas pekerjaan, Kemampuan menghadapi hambatan, Kesesuaian pengetahuan (Rivai 2015:107).

Disiplin pegawai biasanya selalu dihubung-hubungkan dengan tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi . Dimana menurut Rivai, (2015:68) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu. Kinerja merupakan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Suatu kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila terdapat suatu sistem formal yang dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu. Kedisiplinan pegawai negeri ini membawa dampak atas peningkatan kinerja pegawai. Yang mana indikator dari kinerja tersebut adalah ; waktu penyelesaian pekerjaan, kesesuaian kualitas pekerjaan, kemampuan menghadapi hambatan, kesesuaian pengetahuan (Rivai 2015:107).

Pegawai Negeri Sipil selaku alat dalam birokrasi pemerintahan dituntut untuk mampu mengemban amanah yang dibebankan kepadanya yaitu selaku Abdi Negara dan Abdi Masyarakat. Selaku Abdi Negara, Pegawai Negeri Sipil harus mampu mengorbankan jiwa dan raganya demi kemajuan bangsa dan tanah air, sedangkan sebagai abdi masyarakat harus mampu melayani masyarakat dengan optimal. Oleh karena itu kinerja dari pegawai merupakan sesuatu yang penting. Guna menentukan keberhasilan dan perkembangan instansi pemerintahan sudah selayaknya menempatkan manajemen sumber daya manusia pada posisi didalam suatu instansi pemerintahan.

Obyek penelitian pada penelitian ini adalah Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi, yakni bagian yang berada pada stuktur organisasi di Sekretariat Daerah yang bergerak atau berfungsi menjalankan dalam bidang umum dan kebutuhan-kebutuhan umum pada sekretariat, serta mengembangkan tugas dan tujuan sebagai pengelolaan asset yang ada dibawahnya. Pada bagian umum ini, tingkat kedisiplinan kerja sangat baik akan tetapi pencapaian kinerja pegawainya masih belum dapat optimal. Karenanya perlu diteliti apa penyebab ketidak mampuan sehingga pencapaian tidak bisa optimal.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh pegawai yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan.

Tanpa disiplin pegawai dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada pegawainya. Disiplin pegawai negeri sipil menurut PP No 53 tahun 2010 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturanperundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman. Menurut Mangkunegara, (2014:122) mengemukakan bahwa : Kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang yang secara pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Fathoni (2016:126) mengemukakan bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sisial yang berlaku.

Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (2017:88), kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Mondy (2008:110), kinerja merupakan proses berorientasi dimana para karyawan diarahkan untuk memaksimalkan produktivitasnya. Menurut Rivai, (2015:68) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Suatu kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila terdapat suatu sistem formal yang dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu (Dessler, 2009:135). Sistem formal untuk mengevaluasi kinerja individu tersebut disebut penilaian kinerja. Menurut Rivai (2005:73), penilaian kinerja dapat efektif apabila instrumen penilaian kinerja memenuhi syarat-syarat berikut ini: (1) *Reliability*, yaitu ukuran kinerja harus konsisten. Mungkin yang paling penting adalah konsistensi suatu ukuran kinerja. Jika ada dua penilai mengevaluasi pekerja yang sama, mereka perlu menyimpulkan hasil serupa menyangkut hasil mutu pekerja. (2) *Relevance*, yaitu ukuran kinerja harus dihubungkan dengan output riil dari suatu kegiatan yang secara logika itu mungkin. (3) *Sensitivity*, yaitu beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja. (4) *Practicality*, yaitu kriteria harus dapat diukur, dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak in-efisien.

METODE

Metode penelitian pada penelitian ini yaitu metode survey sedangkan metodenya yaitu deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif. Pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini (Efendi,2003:3)

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah kedua (2) jenis data tersebut. Data primer berupa kuisioner dan data sekunder berupa data-data yang didapat dari instansi yang menjadi objek penelitian. Adapun menurut Syech (2011:56) sumber data adalah dari mana data-data berasal. Dalam penelitian ini berasal dari bagian umum di Sekretariat Daerah Muaro Jambi. Sampel merupakan bagian atau wakil populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasinya. Pada penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Arikunto (2010:68) apabila seluruh populasi sama dengan seluruh sampel, penelitian tersebut dalam penarikan sampelnya memakai metode sensus. Pada penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 35 responden.

Alat Analisis

Rentang Skala

Untuk menganalisis rumusan masalah terdahulu digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:87), bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab tujuan penelitian kedua (2) digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Supardi (2013:229), regresi linear sederhana merupakan persamaan dari dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen yang saling mempunyai hubungan. rumus persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : $Y = a + bX + e$

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (disiplin pegawai)/(X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)/(Y).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dsengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian. Pada bahasan ini akan menyoroji uji kualitas data, yang terbagi atas ; uji validasi dan uji reabilitas, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (Supandi,2013:89). Uji Kualitas data dilakukan menggunakan uji Validitas dengan Korelasi Pearson dan Uji realibilitas dengan Cronbach Alpha.

Uji Validitas

Uji validasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat ukur dari variabel yang diinginkan sesuai atau tidak. Atau dapat dikatakan pengujian terhadap alat ukur yang dipakai untuk mengetahui validasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS 22.00. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) melebihi nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan $N = 35$ yaitu sebesar 0,275.Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS 22.00* diperoleh r_{hitung} sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validasi

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	,455**
	Sig. (1-tailed)		,003
	N	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	,455**	1
	Sig. (1-tailed)	,003	
	N	35	35

Dari data di atas maka terlihat bahwa r_{hitung} (*pearson correlation*) dengan menggunakan SPSS 22 lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atau $0,455 > 0,275$, ini memberi makna bahwa semua data dari variabel dependent maupun variabel independen dapat digunakan atau semua data valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Implikasinya hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok/subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini reliabilitas ditafsirkan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai koefisien alphanya lebih dari 0,275.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	2

Menurut Supandi (2013:98) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila nilai alphanya lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dari tabel 2 bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,681 > 0,275$) sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel atau layak untuk dijadikan data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana dengan digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memasukkan data yang diteliti kedalam suatu model persamaan regresi dan membuktikan hipotesis mengenai diduga adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 3. Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,852	2,085			3,766	,001
	Disiplin	,286	,097	,455		2,936	,006

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.16 di atas dapat diperoleh koefisien regresinya adalah sebesar 7,852 dan koefisien untuk variabel bebas (X) adalah sebesar 0,286. Dengan demikian model

persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 7,852 + 0,286 X + e$

Maknanya adalah konstanta (a) sebesar 7,852 menyatakan bahwa jika variabel independen (Disiplin kerja) dianggap konstan atau nilainya 0 (nol) maka nilai variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 7,852. Koefisien regresi variabel independen (Disiplin kerja) sebesar 0,286. Dan nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai pada bagian umum pada Sekretariat Daerah Jambi. Diartikan pula bila bahwa penambahan disiplin kerja 1% maka akan menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 0,286%.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 0,05, adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan t_{hitung} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan disiplin kerja derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $35-1-1 = 33$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 33$) diperoleh sebesar 1,692. Dari hasil analisis regresi output *coefficients* dapat diketahui t_{hitung} dalam tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,852	2,085		3,766	,001
	Disiplin	,286	,097	,455	2,936	,006

Berdasarkan tabel 4 diperoleh angka t_{hitung} disiplin kerja sebesar 11,856 Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dari pengujian maka dapat dijelaskan sebagai berikut : Pengujian variabel disiplin kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,936 dan nilai probabilitas signifikansi 0,006. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai karena nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,936 > 1,692$), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Korelasi adalah suatu parameter untuk ukuran seberapa kuat atau erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Apabila R^2 mendekati satu (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol (0) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel-variabel dependen. Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 besarnya nilai r dan nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,707	,583	2,80550

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0,855 atau 85,5% yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan yang sangat erat diantara variabel independen (disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Dari tabel 5 juga dapat dilihat nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,707 atau 70,7% variasi kinerja pegawai yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu disiplin kerja, sedangkan sisanya 29,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

Berdasarkan hasil analisis terdahulu, bahwa data responden yang menjawab indikator disiplin kerja dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Disiplin kerja

No	Indikator	Rata-rata Skor	Keterangan
1.	Mentaati Ketentuan Jam Kerja	136	Tinggi
2.	Mentaati Perintah Dari Atasan	145	Tinggi
3.	Patuh dan Melaksanakan Segala Ketentuan	143	Tinggi
4.	Berperilaku Baik	138	Tinggi
5.	Menggunakan dan Menjaga Barang Milik Pemerintah	135	Tinggi

6. Pelaporan Pekerjaan	145	
Rata-rata	140	Tinggi

Skor variabel independent (disiplin kerja) dimana rata-rata skornya sebesar 140 kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa responden merasa mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang sudah digariskan oleh kantor dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya. Pada pernyataan responden indikator mentaati perintah dari atasan dan pelaporan pekerjaan menunjukkan skor tertinggi, yakni skor sebesar 145 kategori tinggi. Maknanya bahwa pegawai bagian umum pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi giat, sungguh-sungguh dan mempunyai dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah direncanakan oleh atasan pada bagian umum. Selanjutnya pada variabel kinerja pegawai bagian umum pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi dapat terlihat pada tabel 7, yakni sebagai berikut :

Tabel 7. Kinerja Pegawai

No	Indikator	Rata-rata Skor	Keterangan
1.	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	141	Sangat baik
2.	Kesesuaian kualitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian	141	Baik
3.	Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	135	Baik
4.	Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan	139	Baik
Rata-rata		139	baik

Skor variabel kinerja pegawai dimana rata-rata skornya sebesar 139 ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai bagian umum pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi dikategorikan baik. Pada indikator waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan kesesuaian kualitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian menunjukkan skor tertinggi dari beberapa indikator dari variable kinerja Pegawai yakni skor sebesar 141 . Ini dapat dimaknakan bahwa pegawai bagian umum dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan harapan dan hasil atau output yang baik pula.

Untuk menelaah bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai, maka digunakan uji t seperti tertera pada tabel 4.18. Tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan t_{hitung} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $35 - 2 = 33$, satu sisi $\alpha = 5\%$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 35$) diperoleh sebesar 1,692. Dari perhitungan diperoleh hitungan uji t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 5,566 lebih besar dari t_{tabel} ($2,936 > 1,692$). Dilain sisi nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,006 < 0,05$, serta nilai koefisien regresi dari disiplin kerja (X) bertanda (+). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai.

Dilihat nilai korelasi yakni sebesar 0,855 atau 85,5%, maknanya bahwa hubungan variabel independen dalam hal ini adalah disiplin kerja terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai) sangat erat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,707 atau 70,7% variasi kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu disiplin kerja kerja. Sedangkan sisanya 29,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian. Maka disimpulkan yakni : Pelaksanaan disiplin kerja dan kinerja pegawai bagian umum pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi dalam keadaan baik. Hal ini terbukti dari hasil penelitian secara deskriptif, dimana pelaksanaan disiplin kerja terlihat dengan besaran skor rata-rata dari indikatornya sebesar 140 kategori tinggi. Dilain pihak pada pelaksanaan kinerja pegawai bagian umum pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi juga dalam keadaan baik. Dimana besaran skor rata-rata dari indikatornya sebesar 141 kategori baik. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Seketariat Daerah Muaro Jambi mempunyai pengaruh yang signifikan. Dimana pada hasil penelitian didapat dari hasil uji hipotesis yakni uji t, hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dilain sisi untuk signifikasi terdapat hasil prop.sig lebih kecil dari nilai α ($0,006 < 0,05$). Demikian juga dengan hasil korelasinya, bahwa variabel disiplin kerja mempunyai korelasi yang erat dengan kinerja pegawai yakni sebesar 85,5%.

SIMPULAN

1. Pelaksanaan disiplin kerja dan kinerja pegawai bagian umum pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi dalam keadaan baik. Hal ini terbukti dari hasil penelitian secara deskriptif, dimana pelaksanaan disiplin kerja terlihat dengan besaran skor rata-rata dari indikatornya sebesar 140 kategori tinggi. Dilain pihak pada pelaksanaan kinerja pegawai bagian umum pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi juga dalam keadaan baik. Dimana besaran skor rata-rata dari indikatornya sebesar 141 kategori baik.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum pada Seketariat Daerah Muaro Jambi mempunyai pengaruh yang signifikan. Dimana pada hasil penelitian didapat dari hasil uji hipotesis yakni uji t, hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dilain sisi untuk signifikasi terdapat hasil prop.sig lebih kecil dari nilai α ($0,006 < 0,05$). Demikian

juga dengan hasil korelasinya, bahwa variabel disiplin kerja mempunyai korelasi yang erat dengan kinerja pegawai yakni sebesar 85,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Konsep*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Fathoni, 2016, *Sumberdaya Manusia Suatu Konsep*, Edisi Khusus, PT Tiga Raksa, Jakarta
- Fuad, 2013, *Analisis Manajemen*, Gramedia, Jakarta
- Hapzi Ali, 2013, *Metodologi Penelitian*, Deepublish, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen*, Edisi Revisi, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Istijanto . 2009. *Aplikasi Riset*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kusumowidyo, 2011, *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Kurniawan, Albert, 2009, *Belajar Mudah SPSS*, PT. Buku Kita, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rangkuti, Freddy, 2001, *Pengantar Statistik*, Penerbit Gramedia, Jakarta
- Robbins, S. Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju. Bandung
- Simamora, 2017, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, FEUI, Jakarta
- Stoner, 2013, *Manajemen*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sutrisno, 2015, *Manajemen SumberDaya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sunyoto, Danang, 2013, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono 2016, *Metodelogi Penelitian Kuantatif, Kuantatif dan R & D*, Liberty, Bandung.
- Syekh, Sayid, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi*, Gaung Pesada Press, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2015, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Umar Husein 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo, 2011, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT. Rajagrafindo, Jakarta.