

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi

Indra Irawan

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email: Irawanindra163@gmail.com

Abstract. *The purpose of the above study entitled The Effect of Work Discipline on the Performance of the State Civil Apparatus in which the sample of the study was the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religion of Jambi, amounting to 89 people is to describe the discipline and Performance of the State civil apparatus at the Office of the Ministry of Religion of the City of Jambi, and to analyze the effect of discipline on the performance of the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religion of the City of Jambi. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using the SPSS (Statistical Package For Social Science) program. This research is a quantitative descriptive study to find out the factors that influence the performance of the state civil apparatus. Based on the results of regression analysis obtained a simple linear regression equation $Y = 22,274 + 0.159 + e$, with R square 0.109 meaning that the disciplinary variable influences performance by 10.9% while 89.1% is influenced by other variables not examined in this study. Discipline of the State civil apparatus at the Ministry of Religious Affairs office in Jambi City is very high with an average score of 406.55 and similar to the performance of the State civil apparatus Very high, with an average score of 427.16. Partially, the discipline of the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religion of Jambi influences the performance of tcount of 3.261> ttable 1.987 with a significant level of 0.05. then Ho's decision was rejected Hi accepted, there is an influence between discipline on the performance of the State civil apparatus at the Office of the Ministry of Religion of the City of Jambi.*

Keyword: *Discipline, the performance, Civil Apparatus at the Office*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa lepas dari kegiatan ekonomi, Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perancangan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/ fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM di kumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Di tumbuhkannya disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja aparatur sipil negara. Apabila suatu organisasi ditempat oleh aparatur sipil negara yang disiplin, sebuah organisasi akan mencapai hasil yang optimal dalam menjalankan kinerjanya. Sebaliknya, disiplin aparatur sipil negara yang kurang akan menjadi sebuah faktor penghambat bagi gerak suatu organisasi yang menimbulkan beragam masalah, seperti pekerjaan yang terlalaikan dan terabaikan. Kurangnya disiplin kerja terhadap aparatur sipil negara dapat menurunkan kinerja organisasi tersebut. Kinerja yang baik tidak dapat di peroleh dengan hanya membalikan telapak tangan, karena semua itu harus di lakukan dengan kerja keras dan disiplin yang tinggi. Bila kinerja dapat di laksanakan dengan baik oleh organisasi, hasil yang di dapatkan oleh organisasi adalah terwujudnya visi dan misi organisasi tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang kemudian di ubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri Sipil atau aparatur sipil Negara adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang di tentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara dan lainnya, serta diberi gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur sipil negara, tentunya aparatur sipil negara mempunyai tugas yaitu tugas pemerintah dan pembangunan. Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Bagian Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Jambi adalah salah satu bagian dari instansi yang mengurus dan membantu Kementerian Agama dalam mendidik tenaga kerja pemerintah yang profesional, berkualitas, mandiri yang berguna bagi bangsa dan negara sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku, dengan tersedianya sumber daya manusia dalam hal ini aparatur sipil Negara di harapkan mampu meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan aparatur sipil Negara senantiasa di tuntut agar memiliki kesetiaan dan ketaatan

penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja yang baik akan mempengaruhi produksi aparatur sipil negara, kedisiplinan merupakan faktor yang mempengaruhi produktifitas tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana disiplin kerja dan kinerja aparatur sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi, serta bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan disiplin dan Kinerja aparatur sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi serta untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Aparatur sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi.

Landasan Teoritis

Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2007: 122) mengemukakan bahwa: Kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang 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 (2009: 193) menyatakan bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang diatur oleh pimpinan ataupun peraturan pemerintah. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi ataupun pemerintah kepada pegawai yang melanggar disiplin yang telah diatur menurut undang undang.

Menurut Rivai (2011:831) ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan pangkat dan penurunan gaji.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat dan pemecatan

Kinerja berasal dari kata job performance yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Menurut Henry Simamora (2007:88), 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, (2005:68) 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.

Selain itu, Simamora (2007:105) mengatakan bahwa standar kinerja pekerjaan mempunyai dua fungsi, yaitu : menjadi tujuan atau sasaran upaya karyawan, artinya setelah standard terpenuhi, karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian. Kemudian fungsi yang kedua ialah standard kinerja pekerjaan merupakan kriteria pengukuran keberhasilan sebuah pekerjaan. Kinerja hendaknya mengandung dua komponen penting yaitu kompetensi yang berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasikan tingkat kinerjanya, dan produktivitas kompetensi tersebut di atas dapat diterjemahkan ke dalam tindakan atau kegiatan – kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*) (Dharma, 2012: 112).

Berdasarkan definisi tersebut, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di

tetapkan oleh organisasi. Menurut Gomes (2012:112), kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber - sumber tertentu yang digunakan (*input*).

Selanjutnya, kinerja juga merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai dianggap penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama – sama, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan (Effendi, 2007:113). Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai juga dapat dilihat dari bagaimana mereka melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, serta seberapa baik keahlian mereka dalam mengoperasikan alat – alat pendukung kinerja.

Simanjuntak (2011:11) menyebutkan kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Dukungan manajemen

Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Menurut Sutrisno (2011:151) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Untuk mendorong kinerja, terutama kinerja baik yang berulang menurut Kaswan (2012:190) penting bagi pimpinan untuk melakukan :

1. Menyediakan jumlah *reward* yang benar-benar dihargai pegawai.
2. Pada waktu yang tepat
3. Dengan cara yang *fair* (adil) dan tulus.

Hubungan Antar Variabel, Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja. Sedarmayanti (2002:90) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum sesuai moral maupun etika. Dengan kata lain, kepatuhan seorang pegawai pada hukum maupun aturan – aturan yang berlaku dapat mendorong seorang pegawai untuk memperoleh kinerja yang diharapkan atau sesuai dengan tujuan masing – masing organisasi. Kepatuhan pegawai pada aturan yang berlaku dalam organisasi akan menjadikan dirinya memiliki sikap disiplin dengan tanggung jawab yang ia miliki untuk mematuhi aturan yang berlaku. Hasibuan (2002:97), yang mengatakan bahwa disiplin kerja yang baik hendaknya dilakukan oleh individu dengan menyelesaikan pekerjaan mereka secara bertanggung jawab hingga nantinya tujuan organisasi dapat tercapai .

Selain itu, tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang nantinya dapat menguntungkan individu tersebut dan organisasi. Menurut Sutrisno (2013:88), disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Berdasarkan pendapat bahwa disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Dengan kata lain, maka dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja seorang pegawai baik maka diharapkan kinerja pegawai tersebut baik pula begitu pula sebaliknya.

METODE

Jenis data penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Objek penelitian ini adalah aparatur sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Menurut Soeratin dan Arsyad (2008:70) data yang diperoleh dari sumber-sumber

diluar perusahaan itu dinamakan data ekstern. Data seperti itu bisa dibagi kedalam data ekstern primer (atau biasa yang disebut data primer) dan data ekstern sekunder (yang biasa disebut data sekunder).

Menurut Syekh (2011: 59) , data dapat dibagi dalam 2 (dua) jenis data yakni :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari literatur-literatur organisasi dan bahan-bahan dokumentasi yang ada. Pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi.

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Kantor Kementerian Agama Kota Jambi.

2. Kuesioner dari responden yang menjadi aparatur sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Sarwono,2008:15) Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto,2010:68). Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sarwono,2008:16). Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 2010:63). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi tahun 2019 sebanyak 89 orang yang merupakan populasi.

Metode Pengumpulan Data, Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Istijanto,2009:34):

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan maka peneliti menggunakan beberapa metode penelitian dengan cara Kuesioner. Kuisisioner adalah pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai masalah yang akan diteliti (Istijanto,2009:38)

Analisis Deskriptif Menurut Umar (2011:23) Analisis deskriptif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis. Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan karakteristik umum aparatur sipil negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Karakteristik umum yang dapat dilihat meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan.

Analisis Kuantitatif Analisis data kuantitatif yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan Disiplin aparatur sipil Negara terhadap Kinerja aparatur sipil Negara dalam kategori yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuisisioner oleh responden.

Untuk mengukur setiap variabel di dalam penelitian digunakan skala Likert, yang dijangkar 5 poin, dalam skala likert ini, para responden diminta memberikan jawaban yang menunjukkan sejauh mana mereka merasa positif atau negatif terhadap suatu topik. Alternatif jawaban tersebut dapat diberi skor nilai terendah yaitu 1 dan skor nilai tertinggi yaitu 5, dengan penjelasan sebagai berikut:

Skor 5 : Sangat Tinggi/ST

Skor 4 : Tinggi/T

Skor 3 : Cukup Tinggi/CT

Skor 2 : Rendah/Rendah

Skor 1 : Sangat Rendah/SR

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2007:87), bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah:

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah = 1 x 89

= 89

Skor tertinggi = 5 x 89

= 445

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001:58) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

m

N = Jumlah sampel

M = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = 89(5-1)/5$$

$$\text{RS} = 71,2.$$

Sehingga interval kelas adalah :

89	-	160,1	=	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik
160,2	-	231,3	=	Rendah / Tidak Baik
231,4	-	302,5	=	Cukup / Cukup Baik
302,6	-	373,7	=	Tinggi / Baik
373,8	-	445	=	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Skala pengukuran dari data yang diperoleh dari kusioner merupakan data ordinal diperoleh dari skala *Likert*, dengan bobot nilai 5,4,3,2,1 (Sugiono, 2007:67). Maka sebelum masuk keuji selanjutnya, data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Alat Analisis Regresi Linear Sederhana Untuk menjawab tujuan penelitian digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Supardi (2013:229) rumus persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja ASN

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Disiplin Kerja

E = error

Uji Hipotesis

Ujit

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Langkah-langkah yang digunakan adalah : (Sarwono, 2012:88)

1. Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Disiplin kerja terhadap kinerja

Ha: ada pengaruh signifikan (nyata) disiplin kerja terhadap kinerja

2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree of Freedom (DF) = (jumlah data – 2) atau $89 - 2 = 87$ dan t tabel = 1,9876.

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya

Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja

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. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

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 dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100 \% = n \%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n \%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n) \%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi Sederhana

Pengaruh disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	22,274	2,003	
DISIPLIN KERJA	,159	,049	,330

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui bahwa persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 22.274 + 0.159X + e$$

Dimana konstanta sebesar 22.274 artinya jika disiplin konstan maka kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi sebesar 22.274. Koefisien regresi disiplin sebesar 0.159 artinya jika beban kerja mengalami peningkatan sebesar 1% atau 1 satuan maka kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi akan mengalami peningkatan sebesar 0.159%.

Koefisien Korelasi

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 mengetahui arah hubungan.

Tabel 2 Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,330 ^a	,109	,099	,962

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Koefisien korelasi yang disimbolkan dengan “R”, adalah ukuran korelasi linier (suatu hubungan, baik dalam hal besar maupun arah) antara 2 variabel. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 hingga +1, dengan demikian tanpa plus dan minus yang menandakan korelasi dan negatif. Jika koefisien bernilai tepat -1, hubungan antara kedua variabel tersebut merupakan negatif sempurna. Sementara itu, jika koefisien korelasi bernilai tepat +1, hubungan di antara kedua variabel merupakan positif sempurna.

Berdasarkan tabel 4.18 diatas bahwa nilai korelasi memiliki nilai 0.330 artinya hubungan variabel disiplin dengan kinerja sebesar 0.330 atau sebesar 33%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan SPSS untuk koefisien determinasi dapat dilihat pada model summary sebagai berikut :

**Tabel 3 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,330 ^a	,109	,099	,962

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

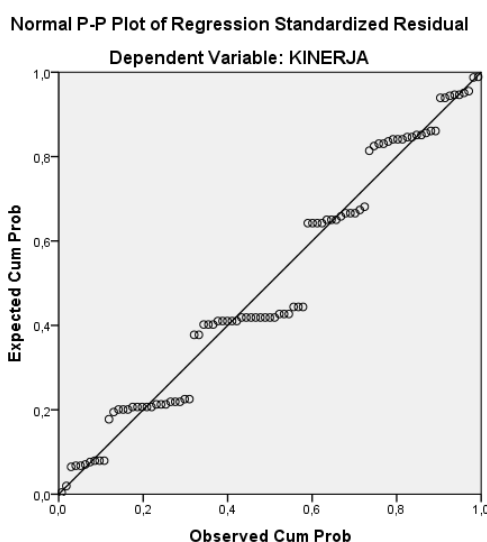
b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas bahwa terdapat hubungan keeratan antara disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 0.330. dari hasil pengujian hipotesis maka diperoleh nilai R Square sebesar 0.109, angka ini menyatakan disiplin (X) mampu menjelaskan variabel kinerja aparatur sipil Negara (Y) sebesar 10.9% sedangkan sisanya 89.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen Dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji normal data ini menggunakan metode analisis grafik dan melihat normal probability plot. Setelah data dimasukan dan diolah SPSS, diperoleh hasil uji normal probability plot seperti gambar berikut :



Dari grafik pada gambar 1 diatas terlihat sebaran data pada chart tersebut disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (tidak berpencah jauh dari garis lurus), maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik.

Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara disiplin (X) terhadap kinerja aparatur sipil Negara (Y) dengan kriteria sebagai berikut :

**Tabel 4 Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,274	2,003		11,120	,000
DISIPLIN KERJA	,159	,049	,330	3,261	,002

a. Dependent Variable: KINERJA

Dengan menggunakan α 0,05 dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $89-1-1= 87$, maka pengaruh disiplin terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 3,261 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987. Jadi t_{hitung} 3,261 > 1,987 dengan tingkat signifikan 0,05 maka keputusan H_0 ditolak H_1 diterima, terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja aparatur sipil Negara, yang berarti disiplin berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi.

Uji Hipotesis I

Karakteristik disiplin dan kinerja aparatur sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Jambi sudah tinggi dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut :

- a. Disiplin dari 9 item rekap tanggapan responden dengan nilai rata-rata 411,6 jika dilihat pada rentang skala yaitu 369,81-445 artinya di disiplin aparatur sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi sangat tinggi.
- b. Kinerja pegawai dari 6 item rekap tanggapan dengan rata-rata 391,33 jika dilihat dari rentang skala yaitu 369,81-445 artinya kinerja aparatur sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Jambi sangat tinggi.

Uji Hipotesis II

Hipotesis II dalam penelitian ini disiplin (X) berpengaruh pada kinerja (Y) berdasarkan pengolahan data dan melalui hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana. Analisis regresi mempengaruhi kinerja yaitu :

$$Y = 22.274 + 0.159 X$$

Menunjukan bahwa koefisien regresi disiplin mempunyai arah positif terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi, adalah 0.159 artinya terdapat hubungan yang erat antara variabel X Disiplin dan Y Kinerja aparatur sipil Negara.

Hasil pengujian determinasi maka diperoleh nilai R^2 sebesar 0,109 angka ini menyatakan bahwa, hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin (X) mempengaruhi variabel kinerja (Y) aparatur sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi sebesar 0,109 atau 10,9%, sedangkan sisanya 89,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis II dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantara adalah sebagai berikut:

1. Disiplin aparatur sipil Negara pada kantor kementerian agama Kota Jambi sangat tinggi dengan skor rata-ratanya sebesar 406,55 dan sama halnya dengan kinerja aparatur sipil Negara Sangat tinggi, dengan skor rata-ratanya sebesar 427,16.
2. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai R sebesar 0.330 artinya hubungan keeratan disiplin (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 33%. Nilai R^2 sebesar 0,109 artinya variabel disiplin (X) mampu menjelaskan variabel kinerja aparatur sipil Negara (Y) sebesar 10,9% sisanya 89,1%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa hasil dari uji hipotesis secara parsial. Maka pengaruh disiplin terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 3,261 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,261 > 1,987 dengan tingkat signifikan 0,05 maka keputusan H_0 ditolak H_1 diterima, terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Penerbit PT, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya, 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen SDM: buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Kurniawan, Albert. 2009 *Belajar Mudah SPSS*. PT. Buku Kita, Jakarta.
- Mangakuprawita, S dan Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang “ Disiplin Pegawai Negeri”.
- R. Terry, George. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Hendry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

- Simajuntak, J. Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (3) tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.