

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA MEDAN

Oleh:

Normalina Sinaga ¹⁾

Ingatan Laia ²⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2)}

E-mai:

normalinasinaga17@gmail.com ¹⁾

ingatanlaia@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

The object of this research is limited to work discipline and performance of the general staff of the regional secretariat, with a sample of 55 people and a questionnaire as data collection. The test results prove that the work discipline variable has a significant effect on the performance variable, with the value of t count $>$ t table ($8.508 > 1.67$), Sig. $0.000 < 0.05$. The result of the determinant coefficient (R^2) is 0.577 or 57.7% , it can be concluded that the work discipline variable provides variable variations in the performance variable of 57.7% . Based on the facts in the field, there are several employees who think that the skills they have are not in accordance with the tasks and responsibilities given, and some employees are unable to do the work suddenly. Therefore, the agency needs to evaluate or improve, so that in the future it will be more effective

Keywords: *Work Discipline, Performance.*

ABSTRAK

Adapun objek penelitian ini dibatasi pada disiplin kerja dan kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah, dengan jumlah sampel 55 orang dan kuesioner sebagai pengumpulan data. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($8,508 > 1,67$), Sig. $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinan (R^2) sebesar $0,577$ atau $57,7\%$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan variasi variabel pada variabel kinerja sebesar $57,7\%$. Berdasarkan fakta dilapangan adanya beberapa pegawai yang menganggap bahwa skill yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan beberapa pegawai yang tidak dapat melakukan pekerjaan secara mendadak. Maka dari itu pihak instansi perlu melakukan evaluasi atau perbaikan, agar kedepannya lebih efektif.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja.*

I. PENDAHULUAN

Pegawai sangat penting dalam setiap instansi. Pegawai mempunyai tenaga, bakat, dan kreativitas yang mereka kontribusikan untuk tumbuh dan berkembangnya suatu instansi tempat mereka bekerja, pegawai dianggap sebagai suatu investasi yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar dapat memberikan dampak positif terhadap instansi tersebut. Suksesnya suatu instansi hanya dapat diperoleh jika semua tahapan berkenaan dengan fungsi manajemen yang dilakukan,

direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan visi dan misi yang mana untuk mencapai tujuan tergantung pada pemanfaatan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusianya. Pemimpin instansi bertanggung jawab dalam memperhatikan kinerja pegawai. Dimana seorang pemimpin dituntut untuk menciptakan peningkatan pada bawahannya yang mana mencerminkan dari kinerja diri sendiri terlebih dahulu, sehingga dapat menarik pegawai yang lain

untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Disini perlu disiplin harus ditegakan pada setiap instansi baik pemerintah ataupun swasta.

Disiplin merupakan cara untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kepedulian pegawai agar tidak berdampak buruk terhadap kinerja pegawai, kehadiran pegawai yang tepat waktu dan menggunakan perlengkapan dengan baik agar terhindar dari hal yang membahayakan pada saat bekerja dan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, yang nantinya tiap-tiap pegawai akan berdampak pada kemajuan suatu instansi, adapun hubungan keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja sangatlah berpengaruh, maka dari itu sangatlah penting menjaga komunikasi antara pegawai dan pimpinan, ini dapat dilihat dari defenisi disiplin kerja sendiri yang mana merupakan suatu bentuk kesadaran seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku, sadar akan tanggung jawab dan tugasnya, yang mana nantinya sikap disiplin ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan tentunya akan menunjang kesuksesan suatu instansi untuk mencapai suatu visi dan misi instansi tersebut. Terdapat fenomena yang dialami sebagian pegawai yaitu datang lama kemudian pulang cepat, tidak masuk pada saat libur dengan tanggal terjepit dll, gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia. Berdasarkan hasil observasi langsung pada situasi kerja di kantor walikota Medan bahwasanya masi ada terdapat beberapa pegawai yang masuk kerja lewat dari jam operasional yang telah ditentukan, dimana jam operasional kantor walikota sendiri pada hari Senin - Kamis (08:00 - 16:30), dan pada hari Jumat (08:00 - 17:00), untuk meningkatkan kehadiran aparatur sipil negara pemerintah membuat aplikasi e absensi di instansi pemerintahan, dikarenakan masa covid-19 sehingga *finger print* tidak lagi dipakai, dan harapan agar tingkat kehadiran pegawai semakin

meningkat namun masi saja ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu, serta beberapa pegawai masih ada yang tidak memakai atribut lengkap seperti tanda pengenal

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

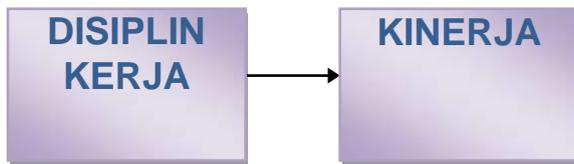
Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2014), dan yang menjadi faktor-faktor dari disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2017), berikut jenis jenis disiplin yaitu Disiplin Prepentif dan Disiplin Korektif (Handoko dalam Hamali, 2018), yang menjadi indikator dari disiplin kerja adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan.

2.2 Kinerja

Kinerja merupakan Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu (Novia, 2021), adapun yang menjadi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja (Kasmir, 2018), dan yang menjadi indikator daripada kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, kerjasama tim

II. Kerangka Konsep dan Hipotesis

Kerangka Konsep



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2021

Gambar 1 Kerangka konsep model penelitian

Hipotesis

Mengacu pada masalah, landasan teori dan kerangka konsep penelitian maka dirumuskan hipotesis diduga disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di Kantor Walikota Medan pada bagian umum sekretariat.

3. METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Walikota mulai dari bulan mei hingga agustus 2021. Data yang digunakan dalam penelitian bersifat primer yang dalam proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan untuk hasil yang lebih relevan menggunakan

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X)

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel (df=n-2)	Keterangan
1	DKX1	0,631	0,224	VALID
2	DKX2	0,718	0,224	VALID
3	DKX3	0,661	0,224	VALID
4	DKX4	0,615	0,224	VALID
5	DKX5	0,637	0,224	VALID

Sumber: Diolah dari data primer, 2021

Uji Validitas Variable Kinerja(Y)

Uji validitas menunjukkan bahwa untuk tiap-tiap butir pernyataan memiliki nilai R hitung > R tabel (0,224) maka

penyebaran kuesioner kepada responden pada bagian Sekretariat Daerah di Kantor Walikota Medan. Variabel yang akan diolah yakni disiplin kerja dan kinerja, dengan Populasi penelitian yakni sebanyak 55 orang pegawai pada bagian sekretariat daerah di kantor walikota medan dan sampel sebanyak 55 responden. Metode yang digunakan adalah metode regresi linear sederhana, dengan uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, normalitas, dan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh atau tidaknya variabel disiplin kerja terhadap kinerja dengan menggunakan uji t dan koefisien determinan (R²).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Uji validitas menunjukkan bahwa untuk tiap-tiap butir pernyataan memiliki nilai R hitung > R tabel (0,224) maka dapat disimpulkan bahwa data diatas dinyatakan Valid. Hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja(X) disajikan pada tabel 1

dapat disimpulkan bahwa data diatas dinyatakan Valid. Hasil uji validitas pada variabel kinerja(Y) disajikan pada tabel 2

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kinerja(Y)

No	Pernyataan	Nilai R	Nilai R tabel (df=n-2)	Keterangan
----	------------	---------	------------------------	------------

		Hitung		
1	KY1	0,536	0,224	VALID
2	KY2	0,627	0,224	VALID
3	KY3	0,615	0,224	VALID
4	KY4	0,581	0,224	VALID
5	KY5	0,611	0,224	VALID
6	KY6	0,668	0,224	VALID

Sumber: Diolah dari data primer, 2021

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja(X)

Uji Reliabilitas diatas menunjukkan bahwa pada pengujian reliabilitas variabel disiplin kerja (X) nilai pada Cronbach's Alpha yaitu 0,654 > 0,60, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian disajikan pada tabel 3.

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja(X)

Cronbach's Alpha	N of Items
,654	5

Reliability Statistics

Sumber: Hasil olahan data primer, 2021

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja(Y)

Uji Reliabilitas diatas menunjukkan bahwa pada pengujian reliabilitas variabel kinerja (Y) nilai pada Cronbach's Alpha yaitu 0,626 > 0,60, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian disajikan pada tabel 4

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,626	6

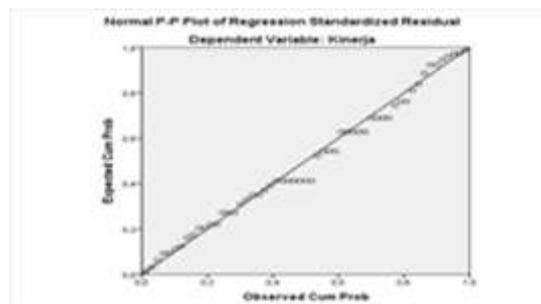
Sumber: Hasil olahan data primer, 2021

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja(X)

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil pengujian disajikan pada gambar 2



Sumber: Hasil olahan data primer, 2021

Gambar 2 Normal P-P Plot

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil pengujian regresi linear sederhana yaitu $Y = -3,199 + 1,300X$, yang artinya nilai *slope* pada variabel disiplin kerja (X) sebesar 1,300, yang artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,300. Hasil penelitian ini disajikan pada tabel 5

Tabel 5 Persamaan Regresi Linear Sederhana
Coefficient^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,199	3,202		-,999	,322
	Disiplin Kerja	1,300	,153	,760	8,508	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan data sekunder, 2021

Uji t

Uji Validitas Variable Kinerja(Y)

Uji validitas menunjukkan bahwa untuk tiap-tiap butir pernyataan memiliki nilai R hitung > R tabel (0,224) maka

Tabel 6 Uji t

dapat disimpulkan bahwa data diatas dinyatakan Valid. Hasil uji validitas pada variabel kinerja(Y) disajikan pada tabel 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,199	3,202		-,999	,322
	Disiplin Kerja	1,300	,153	,760	8,508	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan data sekunder, 2020

Koefisien Determinan(R²)

Hasil pengujian pada koefisien determinan (R²) menunjukkan nilai pada R Square sebesar 0,577 atau 57,7%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan variasi variabel pada variabel kinerja sebesar 57,7%, dan sisanya

sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, gaji, insentif, komunikasi, pendidikan dan pelatihan yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7 Koefisien Determinan (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,577	,569	1,81695

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

5. SIMPULAN

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai dari persamaan regresi sederhana yaitu: $Y = -3,199 + 1,300X$, maka dapat disimpulkan setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,300, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini dibuktikan pada hasil pengujian parsial (uji t) yaitu dengan nilai hitung $> t$ tabel ($8,508 > 1,67$) dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Berikut disiplin kerja dapat memberikan variasi variabel pada kinerja sebesar 57,7%, dan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, gaji, insentif, komunikasi, pendidikan dan pelatihan yang tidak diteliti pada penelitian ini. Meskipun pada hasil koefisien determinan dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memberikan varian variasi mendekati 1 yaitu 57,7%, Dikarenakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, maka dari itu pentingnya untuk pemimpin pada instansi mengontrol hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai seperti absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan, dan Melihat adanya beberapa pegawai yang menganggap bahwa skill yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan beberapa pegawai yang tidak dapat melakukan pekerjaan secara mendadak. Maka dari itu pihak instansi perlu melakukan evaluasi atau perbaikan, agar kedepannya lebih efektif. Melihat adanya pengaruh semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja, maka dari itu untuk pegawai agar lebih meningkatkan disiplin kerja pribadi lepas pribadi agar menciptakan kinerja yang baik. Ada baiknya juga untuk peneliti selanjutnya agar memasukkan variabel bebas yang tidak hanya disiplin kerja agar bisa memprediksi varian variasi terhadap variabel kinerja lebih tinggi lagi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Asri Laksmi. R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Edisi 1. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Gibson, J. L, Ivancevich, J. M, & Donnelly, J. H. (2012). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara _____(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Fahmi, I (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priansa. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung : Simbiosis Rekatama Media Rivai, V.
- (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela. Lijan. P. (2012). *Kinerja Pegawai Taori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*.

Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Terry,R,G. (2013). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Yogyakarta : Bumi Aksara

Thoha. (2014). *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta : Prenada Media Group. Wibisono. (2017).

Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Internet:

Aulia. (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar *Jurnal Electronic Theses and Dissertations* <http://eprints.ums.ac.id/66425/>. Diakses 2018.

Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. No. 2. *Rumah Jurnal* (<https://jurnal:iain-bone-ac.id>), diakses Agustus 2019.

Kiki. Rindy. Arini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kineja PT.PerkebunanNusantaraX(Pabrik Gula)DjombangBaru.*JurnalAdmini strasiBisnis*.[http://administrasibisnis .studentjour nal.ub.ac.id/index.php/jab/article/vi ew/863](http://administrasibisnis.studentjour nal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/863). Diakses 2015.

Nur. Rahma. Andayani. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PCIElektronikInternational.*JurnalA kuntansi,EkonomiDanManajemenBi snis*. Vol.4.No.<https://jurnal.polibata m.ac.id/index.php/JAEMB/article/v iew/83>. Diakses Juli 2016.

Ridwan. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Elsiscom Prima Karya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 13. No. 1. <https://docplayer.info/49106426-Pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-pt-elsiscom-prima-karya-kantor-perwakilan-surabaya.html>.Diakses Agustus 2014.

Umu'mila (2017). Teori Tentang Manajemen. (<http://repo.iain-tulungagung.ac.id>). Diakses 2017.