

## **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan**

**Mei Surya Ningsih<sup>1✉</sup>, Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>2</sup>, Tenri S.P Dipotmodjo<sup>3</sup>**

Universitas Negeri Makassar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan datanya adalah pembagian kuesioner, dengan 30 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Kelurahan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana guna untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian regresi secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa thitung sebesar 34,206 > ttabel sebesar 0,683 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 artinya Hipotesis Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam koefisien determinasi (R Square) sebesar 97,7%. Sedangkan sisanya 2,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci:** Disiplin kerja; kinerja pegawai

### ***The effect of work discipline on employee performance at the village office***

#### ***Abstract***

*This study aims to determine how much influence work discipline has on employee performance at the Benteng Village Office, Selayar Islands Regency. This method uses a quantitative approach, the data collection method is the distribution of questionnaires, with 30 respondents who are employees at the Benteng Village Office, Selayar Islands Regency. The data analysis technique was carried out using simple linear regression in order to determine the effect of the independent variable with the dependent variable, namely Work Discipline on Employee Performance. Based on the results of the study, the partial regression coefficient (t test) shows that tcount is 34,206 > ttable is 0.683 with a significant level of 0.000 < 0.05, meaning that Hypothesis Ho is rejected and H1 is accepted. It can be concluded that there is a significant influence between the work discipline variables (X) on employee performance (Y). in the coefficient of determination (R Square) 97.7%. While the remaining 2.4% are influenced by other factors outside of this study. This identifies that the Work Discipline variable has a positive and significant effect on employee performance.*

**Key words:** Work discipline; employee performance

## **PENDAHULUAN**

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dengan 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. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya” (Sinambela, 2019 : 507).

Menurut Afandi (2018: 12) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) Adanya kepatuhan para pengikut; 3) Adanya sanksi bagi pelanggar.

Selanjutnya menurut Siagin dalam Ichsan, dkk (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, petuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Setiap instansi pasti menginginkan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dan disiplin kerja sehingga instansi akan mampu menjadi tempat bekerja yang dapat membuat pegawai semakin berkembang. Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang atau kelompok dalam mematuhi dan mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam instansi tersebut. Berbagai macam aturan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi yang menjadi tuntutan pegawai agar dapat mematuhi. Jika aturan dilanggar, efektifitas akan berkurang. Sebagai contoh pelanggaran disiplin kerja dengan tidak datang tepat waktu atau tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja pegawai sangat diperlukan untuk menunjang perkembangan 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, kebersihandan kenyamanan dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno 2007 : 24).

Kinerja adalah hasil kerja dan kemampuan kerja dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas-tugas yang telah di tentukan. Kinerja pegawai sangat penting untuk perkembangan instansi kedepannya. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai yaitu penilaian kerja, hal tersebut dilakukan untuk menilai seberapa besar pegawainya.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu untuk menganalisis Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Menurut Sugiyono (2015:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang melandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,745**	0,306	Valid
X2	0,663**	0,306	Valid
X3	0,832**	0,306	Valid
X4	0,728**	0,306	Valid
X5	0,728**	0,306	Valid
X6	0,691**	0,306	Valid
X7	0,632**	0,306	Valid
X8	0,557**	0,306	Valid

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,773**	0,306	Valid
Y2	0,606**	0,306	Valid
Y3	0,873**	0,306	Valid
Y4	0,678**	0,306	Valid
Y5	0,744**	0,306	Valid
Y6	0,758**	0,306	Valid
Y7	0,554**	0,306	Valid
Y8	0,489**	0,306	Valid
Y9	0,732**	0,306	Valid
Y10	0,677**	0,306	Valid
Y11	0,532**	0,306	Valid
Y12	0,758**	0,306	Valid

Berdasarkan tabel 1 dan 2, bahwa R hitung yang ditentukan untuk setiap hal memiliki R hitung yang lebih besar dan positif dari pada R tabel, sangat baik dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner untuk variabel X dan Y adalah valid.

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Reliabilitas

Disiplin kerja	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja(X)	0,770	Reliable
Kinerja (Y)	0,764	Reliable

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha  $> 0,60$ . Berdasarkan tabel diatas, cenderung terlihat bahwa variabel disiplin kerja (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,770. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan untuk kedua faktor diatas solid karena memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,60$ .

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Homogenitas

Levance Statistic	df1	df2	Sig.
80.923	5	20	.000

Dari hasil pengujian homogenitas diperoleh hasil signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diberi kesimpulan bahwa nilai distribusi data homogen.

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 <sup>a</sup>	.977	.976	.56131

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi dapat dilihat dari nilai R adalah sebesar 0,988, yang berarti hubungan antara disiplin kerja (X) terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai yaitu 98%, dan nilai koefisiensi determinasi (R Square) adalah 0,977 berarti variabel disiplin kerja (X) member kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 97,7%. Sedangkan sisanya 2,4% (100% - 97%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas.

#### **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian pada kantor Kelurahan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). hal tersebut juga di dukung dengan temuan-temuan dan hasil data dari kuesioner. Pada obyek penelitian ditemukan adanya permasalahan variabel disiplin kerja yaitu ketaatan terhadap peraturan dan tidak member izin pada kantor pada saat jam kerja masih berlangsung. Sedangkan dalam variabel kinerja ditemukan permasalahan antara lain masih terdapat pegawai yang tidak menyesuaikan diri dengan pegawai yang lainnya.

Selanjutnya juga bisa menggunakan indikator-indikator lain dari sumber buku yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto;. (2010). Teknik Pengumpulan Data. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Bangun;. (2012). Indikator Kinerja Pegawai. Jakarta : Erlangga, Jakarta.
- Fitriana;. (2019), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Wajo. Jurusan Administrasi Negara. Universitas Puang Rimanggalatung. Sengkang.
- Kasmir;. (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Dan Dipengaruhi Kinerja Pegawai. Raja Grafindo Persada
- Kasmir;. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Medan: Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara;. (2013). Jenis-jenis dan pendekatan Disiplin Kerja. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Malayu;. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu;. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). BumiAksara : Jakarta.
- Malayu;. (2015). Pengertian Disiplin Kerja. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Malayu;. (2017). Indikator-indikator Disiplin Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suprayitno;. (2007). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam Jurnal Sumber Daya Manusia. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.