

eJournal Ilmu Pemerintahan, 2014, 2 (3) : 3033-3045
ISSN 0000-0000, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id
© Copyright 2014

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KECAMATAN PASIR BELENGKONG KABUPATEN PASER**

Agus Erwansyah¹

**eJournal Ilmu Pemerintahan
Volume 2, Nomor 3, 2014**

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PASIR BELENGKONG KABUPATEN PASER

Agus Erwansyah¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan metode survey. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser yang berjumlah 47 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, kuesioner dan studi literature. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi dan regresi.

Hasil analisis data frekuensi jawaban responden diperoleh gambaran bahwa tingkat disiplin dan tingkat kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasir belengkong dapat dikategorikan baik dan sangat baik.

Hasil analisis korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,546 dan koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,298. Artinya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai berada pada kategori sedang. Selanjutnya nilai kontribusi disiplin kerja termasuk kategori cukup yaitu sebesar 0,298 atau 29,8 %. Hal ini diasumsikan bahwa terdapat pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja yaitu sebesar 70,2 % meliputi pendidikan dan pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai. Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai konstanta regresi sebesar 14.859 dan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,704. Dengan demikian persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 14.859 + 0,704 X_1$. Artinya setiap peningkatan skor disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,704.

¹ Mahasiswa semester akhir pada Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: AgusEr@gmail.com

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa menerima hipotesis alternatif yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan pasir Belengkong.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu sikap disiplin dari pegawai atau karyawan dalam organisasi tersebut. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2007: 305).

Dengan demikian disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi pada setiap pegawai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan mampu dilaksanakan dengan baik. Sebaliknya jika sikap kedisiplinan tidak diterapkan maka pekerjaan sulit mencapai target sebagaimana yang diharapkan serta hasil yang dicapai tidak memuaskan. Disamping itu sikap disiplin yang rendah akan menyebabkan kesalahan pada prosedur pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian ini ditujukan kepada pegawai Kantor Kecamatan Pasir Belengkong di Kabupaten Paser, di mana sebagai institusi pelayanan masyarakat memerlukan pegawai yang memiliki sikap disiplin dan dedikasi yang tinggi demi tercapainya kualitas pelayanan yang maksimal, diharapkan pegawai yang bekerja harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis menentukan judul penelitian adalah : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser.

Kerangka Dasar Teori

Disiplin kerja

Kata disiplin kerja berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dan membuat peranan dalam hubungan dengan disiplin. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang

berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 1995:139)

Sastrohadiwiryo (2003:291) berpendapat sebagai berikut.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen yang baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-sebaiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sikap kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan atau pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2002: 194)

Guntur (1996:34-35) mengatakan ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola didalam pekerjaan yaitu:

- 1) Disiplin terhadap waktu
- 2) Disiplin terhadap target
- 3) Disiplin terhadap kualitas
- 4) Disiplin terhadap prioritas kerja
- 5) Disiplin terhadap prosedur

Adapun kriteria menurut Guntur (1996:34-35), yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja diantaranya:

- 1) Disiplin waktu
Disiplin waktu disini sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan cepat waktu dan benar.
- 2) Disiplin peraturan
Peraturan maupun tata tertip yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu dari organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertip yang telah ditetapkan serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
- 3) Disiplin tanggung jawab
Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah pengguna dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-sebaiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Kinerja pegawai

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Selanjutnya kinerja menurut Mangkunegara (2010:56) “ kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun Wibowo (2008:145) menjelaskan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pkerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kinerja bagi supervisor dalam saling berkomunikasi. Menurut Wibowo (2007:21) ada 3 (tiga) jenis kinerja meliputi atas :

1. Kinerja organisasi, yaitu hasil kerja konkrit yang dapat diukur dari organisasi dan dapat di pengaruhi oleh kinerja proses atau kinerja individu, yang membutuhkan standar kinerja sebagai alat ukur, sehingga ukuran kinerja

tersebut dapat bersifat kuantitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi organisasi.

2. Kinerja proses, yaitu hasil kerja konkrit dan dapat diukur dan bekerjanya mekanismenya, kerja organisasi, dipengaruhi oleh kinerja individu dan membutuhkan standar kinerja sebagai alat ukur sehingga ukuran kinerja bersifat kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi organisasi.
3. Kinerja individu, yaitu hasil kerja konkrit dan dapat diukur dari kerja individu (produktivitas kerja), dipengaruhi dari berbagai faktor dan diri individu yang membutuhkan standar kerja sebagai alat ukur sehingga ukuran kerja bersifat kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi individu.

Berikutnya menurut Sinambela (2006:86) menjelaskan kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tertentu, kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) menjelaskan bahwa “Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Makna kinerja memiliki persamaan dengan prestasi kerja karena berorientasi hasil kerja seseorang. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Siswanto (2005:195) yang menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi saja, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan pegawai atau karyawan adalah golongan masyarakat yang melakukan

penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah, maupun kerja swasta.

Teori penghubung

Berdasarkan uraian-uraian yang telah di kemukakan sebelumnya, bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari pemanfaatan waktu dan tanggung jawab kerjaan disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya karna Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sikap dan tanggung jawab Dengan demikian semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Setiap organisasi pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga kinerjanya pun meningkat (Sastrohadiwiryono, 2001 : 291)

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban atau dugaan yang bersifat sementara dan harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian. Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis yaitu “Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser”.

Definisi konseptual

Sesuai teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka definisi konseptual yang penulis rumuskan sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi baik lisan maupun tertulis yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi dan merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 2) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian berdasarkan pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan jenis penelitian berdasarkan metode yang digunakan adalah penelitian survey. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang

dikumpulkan terutama data kuantitatif (Sugiyono, 2012:6). Sedangkan penelitian survey adalah mengumpulkan informasi tentang variabel dari sekelompok subjek (Trianto, 2010:200). Penelitian survey menurut Fraenkel dan Walen yang dikutip Arifin menyatakan bahwa penelitian survey merupakan penelitian dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakannya melalui angket atau wawancara untuk menggambarkan berbagai aspek dari populasi (Arifin, 2011:64).

Sesuai dengan pendapat Kerslinger yang dikutip Ridwan bahwa penelitian survey mengkaji populasi yang besar ataupun yang kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi itu untuk menentukan isidensi, distribusi dan interelasi relatif dari variabel-variabel sosiologi dan psikologi (Ridwan, 2009:65)

Konsekuensi metode penelitian ini memerlukan operasionalisasi variabel-variabel yang dapat diukur secara kuantitatif sedemikian rupa untuk dapat digunakan model uji hipotesis dengan metode statistika.

Definisi operasional

definisi operasional merumuskan secara tegas dari apa yang diuraikan dalam definisi konsepsional dengan maksud agar kegiatan-kegiatan tersebut dapat dilaksanakan secara nyata, juga merupakan batu ujian terakhir yang akan menjadi petunjuk bagi seorang peneliti bagaimana suatu indikator variabel diukur atau diteliti

1. Disiplin kerja pegawai meliputi :
 - a. Ketaatan pegawai terhadap jam kerja
 - b. Ketaatan pegawai terhadap peraturan
 - c. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan
2. Kinerja pegawai meliputi :
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja

Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan objek dalam suatu penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu dalam hal ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser yang berjumlah 48 pegawai sedangkan sampel merupakan wakil dari keseluruhan objek yang diteliti, sesuai dengan presisi yang telah ditetapkan peneliti. Dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel namun dengan secara sensus yaitu seluruh pegawai dijadikan objek penelitian.

Untuk melihat gambar populasi yang dimaksud, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3.1 Daftar Pegawai Di Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser

No	Jabatan	Jumlah orang
1	Camat	1

No	Jabatan	Jumlah orang
2	Sekretaris camat	1
3	Kasi PMD	1
4	Kasi kesejahteraan rakyat	1
5	Kasi ketenteraman dan KU	1
6	Kasi pemerintahan dan kependudukan	1
7	Pelaksana	3
8	Operator computer	6
9	Kasubbag kepegawaian dan umum	1
10	Agendaris	3
11	Bendahara penerima	1
12	Administrasi umum	2
13	Pengadaan barang dan jasa	1
14	Analisis tata praja	3
15	Bendahara pengeluaran	1
16	Pengurus barang	1
17	Petugas PBB	1
18	Operator Telkom	1
19	Bendahara gaji	1
21	Pembantu pembekuan	1
22	Penyimpan barang	1
23	Petugas entri	12
24	Tenaga administrasi	2
JUMLAH		48

Sumber: kantor kecamatan pasir belengkong kabupaten paser , th. 2013

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, kuesioner dan studi literatur. Penjelasan masing-masing teknik pengumpulan data yaitu: 1) observasi ialah metode atau cara-cara yang menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. 2) Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan. 3) Studi literatur yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen dan pustaka yang berkaitan dengan penelitian.

Alat pengukur data

Langkah-langkah penyusunan kuesioner penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- 1) Menentukan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X (Disiplin kerja) dan variabel Y (Kinerja);

- 2) Membuat kisi-kisi butir item berdasarkan variabel butir penelitian;
- 3) Merumuskan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan indikator variabel yang telah ditentukan dalam kisi-kisi item disertai alternatif jawaban;
- 4) Menetapkan kriteria penskoran untuk setiap alternatif jawaban tiap item pada setiap variabel menggunakan skor penilaian dengan menggunakan skala Likert yang berkisar antara 5 sampai dengan 1 dengan perincian pada tabel berikut ini

Tabel 3.2
Penskoran Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: sugiyono,2012:93

Teknik analisis data

1) korelasi product moment

mengetahui nilai hubungan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) digunakan koefisien *korelasi product moment* (Sugiyono, 2010:183). Adapun rumus atau alat yang dimaksud adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i \cdot Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

X = variabel lingkungan kerja

Y = variabel semangat kerja

N = jumlah data

Tabel 3.3
koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: sugiyono,2012:184

2) Uji linearitas regresi

Regresi linier sederhana merupakan salah satu pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikatnya (dependen). Analisis ini juga untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linier ini banyak digunakan untuk uji pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Persamaan regresi linear sederhana yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b X \quad (\text{Sugiyono, 2012:188})$$

Selanjutnya untuk mengetahui nilai konstanta dan nilai koefisien regresi menggunakan (Ridwan dkk,2011:99)

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n} \qquad b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X = Variabel independen (Disiplin kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

1. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk melihat pengaruh tersebut dengan mengetahui nilai koefisien regresi (b). Nilai tersebut digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Pasir Belengkong

Ha : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Pasir Belengkong

Secara statistik hipotesis tersebut dijabarkan sebagai berikut :

Ho : b = 0 artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Pasir Belengkong.

Ha : b ≠ 0 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Pasir Belengkong.

Hasil dan pembahasan

pembahasan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan yaitu analisis

korelasi dan analisis regresi. Berdasarkan hasil analisis korelasi yang telah dilakukan sebelumnya bahwa disiplin kerja memiliki korelasi sebesar 0,546 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,298. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasir Belengkong berada pada kategori sedang. Kategori sedang disini didasarkan pada pedoman interpretasi nilai korelasi menurut sugiyono bahwa jika nilai korelasi berada pada interval 0,40-0,599 dapat dikategorikan sedang. Hal ini juga dapat dijelaskan bahwa secara statistik disiplin kerja memiliki hubungan yang tidak terlalu kuat yang diartikan variabel disiplin kerja yang diasumsikan bahwa variabel kinerja bukan hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja, melainkan terdapat variabel lain namun tidak diuraikan dalam penelitian ini.

Selanjutnya berdasarkan nilai determinasi bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 29,8% sedangkan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain misalnya kemampuan dan pengalaman kerja, pendidikan, motivasi maupun kesejahteraan pegawai. Nilai determinasi merupakan cerminan bahwa pengaruh disiplin kerja tidak tinggi artinya kinerja bukan hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja saja melainkan masih ada variabel-variabel lain yang telah disebutkan sebelumnya.

Jika melihat dari analisis regresi diperoleh sebuah taksiran persamaan regresi yang diartikan bahwa hasil analisis regresi tersebut mampu memprediksi perubahan variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pegawai jika variabel bebas mengalami perubahan (disiplin kerja) baik mengalami peningkatan maupun penurunan. Persamaan regresi tersebut adalah $Y = 14,859 + 0,704 X$. Jika disiplin kerja mengalami perubahan peningkatan sebesar 10 satuan maka $Y = 14,859 + 0,704 (10) = 21,899$. Artinya kinerja akan selalu meningkat jika disiplin kerja juga meningkat yang juga diartikan bahwa disiplin kerja berbanding lurus dengan kinerja.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa secara deskriptif disiplin kerja maupun kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasir Belengkong menempati posisi atau kategori yang baik dan secara analisis statistik baik analisis korelasi, analisis determinasi maupun analisis regresi diperoleh informasi bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja berada pada posisi sedang yaitu 0,546 dan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh sebesar 29,8% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasir Belengkong.

Kesimpulan

- 1) Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,546 dan koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0,298. Artinya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai berada pada kategori sedang. Selanjutnya nilai kontribusi disiplin kerja termasuk kategori cukup yaitu sebesar 0,298 atau 29,8 %. Hal ini diasumsikan bahwa terdapat pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja yaitu sebesar 70,2 % meliputi pendidikan dan

- pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai.
- 2) Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai konstanta regresi sebesar 14,859 dan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,704. Dengan demikian persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 14,859 + 0,704 X_1$. Artinya setiap peningkatan skor disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,704.
 - 3) Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa menerima hipotesis alternatif yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan pasir Belengkong.

Daftar Pustaka

- Arifin, Zaenal, 2011. *Penelitian Pendidikan, Metode dan Paradigma*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Barnawi dan Muhammad Arifin, 2012 *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Ar- Ruzz Media, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 1999. *Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 589/IX/6/Y/99. Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L & John H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nasution, MN. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi publik*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif R & D*. Alfabeta, Jakarta
- S. Panggabean, M.E Mutiara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henri. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Ridwan. 2007. *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Alfabeta, Jakarta
- Ridwan dkk., 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi Dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

- Robbin, Stephen S., 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Prenhalindo, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Manajemen Pegawai Sipil Di Indonesia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.