

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI HUMBANG HASUNDUTAN

Ayu Mikha Siregar¹, Delviana RW Sihombing², Hotlan Purba³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: ayumikhasiregar50@gmail.com.

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: delvianasihombing923@gmail.com,

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: hotlanp1@gmail.com

Abstract - *Work Discipline is a tool that managers use to communicate with employees so that they are willing to change behavior as well as various efforts to increase a person's awareness and willingness to comply with all company regulations and applicable social norms. This research aims to determine and analyze the influence of work discipline on employee performance at the Population and Civil Registration Office in Humbang Hasundutan. This type of research is quantitative research. The population is all employees of the Humbang Hasundutan Population and Civil Registration Service with a total of 35 employees. The results of the research and discussion carried out show that the correlation between the Work Discipline variable (X) and Employee Performance (Y) at the Population and Civil Registration Service Office in Humbang Hasundutan is 0.471. As a guide to interpreting the correlation coefficient, the coefficient found is 0.471. Includes a fairly strong category. R square is 0.222. This shows that the influence of work discipline on employee performance at the Population and Civil Registration Office in Humbang Hasundutan is 47.1% and the remaining 52.9% is influenced by factors not discussed in this research. So it can be concluded that the Work Discipline variable (X) influences the Employee Performance variable (Y) at the Population and Civil Registration Service Office in Humbang Hasundutan. The significance of the variable correlation is 3.065. Then this value is compared with the t table with an error level of 5% $df = n - 2 = 33$. The t table value is 1.692. In accordance with the hypothesis testing requirements that $t \text{ count } (3.065) > t \text{ table } (1.692)$ it can be concluded that Work Discipline (X) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y) in the Population and Civil Registration Service, so the research hypothesis is accepted.*

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Wibowo, 2014). Pelaksanaan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan menetapkan tujuan dengan pelayanannya adalah MANTAP (Melayani, Aktif, Netral, Terpercaya, Administratif dan Profesional). Hal ini merupakan motto pelayanan yang ditetapkan dalam melaksanakan setiap pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Dari uraian diatas, penulis tertarik meneliti dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Humbang Hasundutan”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA DISIPLIN KERJA Disiplin Kerja

Afandi (2016) mengatakan “disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,



kepatuhan, keteaturan, dan ketertiban”.

Menurut Rivai (2011) “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 seorang dalam memenuhi segala peraturan Perusahaan.”

Menurut Ansory dan Indrasari (2018) “Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah segala kepatuhan yang harus dilakukan karyawan dalam mengikuti peraturan perusahaan tanpa melanggar aturan-aturannya untuk meningkatkan kesadaran dan kelancaran segala aktivitas pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sebuah bentuk prestasi bagi pegawai untuk setiap pencapaian indikator – indikator kinerja yang berhubungan dengan pencapaian hasil yang dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian sebuah instansi.

Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini mengacu pada hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai. Menurut Robbin (2016) “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan pegawai terhadap organisasinya. Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu sasaran kerja, target, realisasi, dan perilaku kerja.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari :

- a. Efektivitas dan Efisiensi Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- b. Otoritas (wewenang) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- c. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- d. Inisiatif yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2016), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah sebanyak 35 orang.

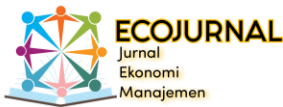
Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel Sugiyono (Susilowati:2019). Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh populasi yaitu sebanyak 35 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan narasumber yang berhubungan dengan bahasan penelitian tentang analisis sistem rekrutment, seleksi dan mutasi, yaitu dengan pegawai kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Humbang Hasundutan sebagai responden. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi.



2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melainkan melalui perantara dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain tentang subjek, seperti buku atau catatan harian, notulen, agenda, data pada server pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Humbang Hasundutan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Koefisien Korelasi Sederhana(r)

Analisa koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows versi 25.0 sebagai berikut :

Tabel 4.30 Koefisien Korelasi (r)

Correlations			
		Disiplon Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplon Kerja	Pearson Correlation	1	.471**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	35	35
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Angket diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang nilai korelasi sebesar 0,471 yang artinya Disiplin Kerja (X) sedang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) yaitu jika Disiplin Kerja (X) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat.

Berdasarkan tabel 4.30 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,471 termasuk kategori cukup Kuat. Jadi terdapat hubungan dengan tingkat antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja

Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, digunakan uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 sebagai berikut:

Tabel 4.31 R SQUARE

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.198	5.50869

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data Angket diolah (2023)

Nilai R Square Tabel 4.31 sebesar 0,222. Hal ini menunjukkan bahwa 47,1% variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai sebesar 47,1%. Sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Dinas Kependudukan di Humbang Hasundutan, maka perlu dihitung analisa regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 19,972 + 0,684X$$

a. = Konstanta sebesar 19,972 artinya jika Disiplin Kerja (X) nilainya adalah 0 maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 19,972. Ini menunjukkan bahwa yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) adalah Disiplin Kerja (X).

b. = Koefisien arah regresi variabel Disiplin Kerja (X) artinya jika Disiplin Kerja (X) bertambah 1 maka akan

diimbangi dengan perubahan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,684.

Tabel 4.32
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.972	7.119		2.806	.008
	Disiplin Kerja	.684	.223	.471	3.065	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Angket diolah (2023)

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji – t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana signifikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Uji t dapat dihitung dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r : Koefisien Kolerasi

n : Jumlah Sampel

n-2 : df (degrees of freedom)

Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan df = (n-2) dengan kesalahan 5% dengan syarat pengujian hoptesis sebagai berikut:

Jika t hitung < dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X (Disiplin Kerja) pada kantor Dinas Kependudukan Humbang Hasundutan, maka hipotesis ditolak. Sebaliknya jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Humbang Hasundutan, maka hipotesis diterima.

Tabel 4.33 Hasil Uji – T

Coefficients ^a					
---------------------------	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.972	7.119		2.806	.008
	Disiplin Kerja	.684	.223	.471	3.065	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Angket diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikansi korelasi variabel adalah sebesar 3,065. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{table} dengan taraf kesalahan 5% df = n-2 = 33. Nilai t_{table} sebesar 1,692. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa t_{hitung} (3,065) > t_{table} (1,692) dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, maka hipotesis penelitian diterima.

5. KESIMPULAN

1. Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel sebanyak 35 orang diperoleh korelasi dengan hasil bahwa Berdasarkan data diatas maka r_{hitung}(0,471) > r_{table} (0,282) disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Humbang Hasundutan.
2. Berdasarkan hasil Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi , maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,471 termasuk kategori Sangat kuat. Jadi terdapat hubungan dengan tingkat sedang antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Humbang Hasundutan.
3. R Square sebesar 0,222 atau sebesar 22,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Humbang Hasundutan adalah sebesar 22,2% dan sisanya sebesar 77,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
4. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:



1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 19,972 maka bila diartikan jika variabel independent bernilai 0 (konstanta) maka variabel dependen bernilai 19,972
2. Nilai koefisien regresi variabel X sebesar 0,684 menunjukkan variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

REFERENSI

1. Dwiyanto, Agus. (2005). Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan. Yogyakarta: PSKK UGM.
2. Fathoni, Abdurrahmat. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Asdy Mahasatya.
3. Hasibuan, Malayu S.P (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. Edisi Revisi Cetakan Keenam). Jakarta: PT Bumi Aksara.
4. Husman, H. d. (2002). Disiplin Pegawai. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
5. Jausuf, Irianto. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Insan
6. Cendekia. Machrany, A.A. (1985). Motivasi dan Disiplin Kerja, Seri Produktivitas dan Karyawan Indonesia. Jakarta: LSUP
7. Kurniawan dan Najib. (2008). Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
8. Simamora, Henry. (2004). Manajaemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit YKPN.
9. Sinambela, Lijan Poltak. (2006). Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: Bumi Aksara.
10. Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
11. Sjafri, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.