

Revisi Artikel Shanti Kartikasari.docx

by

Submission date: 27-Apr-2022 02:38PM (UTC+0700)

Submission ID: 1821690005

File name: Revisi Artikel Shanti Kartikasari.docx (36.44K)

Word count: 1795

Character count: 11509

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Sidoarjo

Shanti Kartikasari¹, Isnaini Rodiyah²

⁸ Program Study Administrasi Publik, Fakultas Bisnis, Hukum, Dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Jl. Mojopahit, 666 B, Sidoarjo

Email: shantikars@yahoo.com¹, Isnainirodiyah@umsida.ac.id²

Abstract – This study aims to determine whether there is an influence of work discipline on the performance of study employees at Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo. The type of this research is quantitative associative. The sample in the study was 15 respondents, namely some employees of Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo. The instrument in this study used a questionnaire and data collection techniques by filling out a closed questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS version 22 statistic program. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on the performance of the Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo employees with a t count $>$ t table ($2,603 > 2,110$).

Keywords - Employee Performance; Work Discipline; Public Sector Human Resource Management

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai studi di Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo. Jenis dari penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Sampel dalam penelitian sejumlah 15 responden yaitu sebagian pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dan teknik pengumpulan data dengan pengisian kuesioner secara tertutup. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22 statistic. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,603 > 2,110$).

Kata kunci - Kinerja Pegawai; Disiplin Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

I. ⁵ PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang semakin cepat dan pergeseran tuntutan masyarakat menuntut pemerintah daerah untuk mengelola potensi daerah, baik potensi sumber daya alam, maupun potensi sumber daya manusia untuk kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Kondisi seperti demikian menjadikan sebuah tantangan sekaligus peluang bagi organisasi pemerintah khususnya yang ada di daerah, untuk menerapkan strategi, agar organisasi dapat bertahan dan menyesuaikan segala perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, aparatur sipil negara yang berkualitas, berkemampuan dan professional sangat dibutuhkan.

Pentingnya posisi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelaksanaan tata kelola pemerintahan menjadikan aparatur sipil negara sebagai salah satu aktor penting dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai negara untuk kesejahteraan masyarakat. Sehingga kedudukan dan peranan pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab aparatur sipil negara merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, Kabupaten Sidoarjo telah beberapa kali menerima penghargaan tingkat nasional, baik dari segi pelayanan, maupun laporan anggaran daerah. Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa sejak tahun 2015 Kabupaten Sidoarjo telah mendapatkan predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) untuk Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD). Bahkan pada tahun 2019 ini, Kabupaten Sidoarjo merupakan daerah tertinggi nomor 1 di tingkat nasional dengan predikat ST (Sangat Tinggi). Pelayanan yang baik tidak bisa dipisahkan dari kinerja pegawai. Robbins (2012) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama[1]. Sedangkan Mangkunegara (2003) berpendapat bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[2].

¹ Keban (2004) mengatakan bahwa pengukuran kinerja penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini[3]. Indikator kinerja pegawai berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2006) adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama[4]. Selain pendapat dari para ahli, pemerintah dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS juga memiliki beberapa indikator kinerja pegawai, yakni kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan[5].

Kedisiplinan pegawai dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan, menurut Hasibuan (2004) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku[6]. Handoko (2001) mengemukakan bahwa terdapat tiga tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu disiplin preventif, korektif dan progresif[7]. Terdapat 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yakni disiplin waktu, disiplin peraturan dan berpakaian serta disiplin tanggung jawab kerja[8]. Selain

itu disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadiran maupun pelanggaran disiplin yang dilakukan. Berikut tabel presentasi kehadiran pegawai BKD Sidoarjo pada tahun 2018 dan 2019.

TABEL 1. Presentase Kehadiran Pegawai BKD Sidoarjo Tahun 2018-2019

BULAN	2018	2019
Januari	87,07%	98,39%
Februari	91,94%	88,71%
Maret	85,72%	91,94%
April	93,66%	96,78%
Mei	96,83%	95,17%
Juni	92,07%	98,39%
Juli	98,42%	100%
Agustus	93,66%	80,65%
September	96,83%	90,33%
Oktober	96,83%	96,78%
November	92,07%	98,39%
Desember	98,43%	93,55%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo dari tahun 2018 hingga 2019 diatas 80%. Bahkan pada bulan Juli 2019 tingkat kehadiran pegawai adalah 100%. Dengan tingkat kehadiran pegawai yang tinggi, diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKD Sidoarjo.

Selain dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu, disiplin juga berkaitan dengan pelanggaran, baik pelanggaran peraturan organisasi maupun pelanggaran disiplin. Bentuk pelanggaran disiplin berkaitan dengan kode etik yang terjadi antara lain absensi, penyalahgunaan narkoba, penipuan, suap, poligami, dan netralitas[9]. Apabila ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, maka akan diberikan hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan[10]. Pada pelanggaran kategori ringan, hukuman yang diberikan adalah teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Pada pelanggaran dengan kategori sedang hukuman yang diberikan adalah penundaan kenaikan gaji dan pangkat selama satu tahun serta penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Sedangkan untuk kategori pelanggaran berat sanksi yang diberikan berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun hingga pemberhentian dengan tidak hormat sebagai ASN.

Jumlah pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri di Kabupaten Sidoarjo sejak tahun 2016 sampai tahun 2018 terus mengalami penurunan. Pada tahun 2018 jumlah pelanggaran yang terjadi adalah 10 pelanggaran. Dengan rincian 3 pelanggaran sedang dan 7 pelanggaran berat. Dan dari data tersebut pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo tidak ada yang melakukan pelanggaran disiplin, baik ringan, sedang maupun berat. Sehingga nilai pelanggaran

disiplinnya adalah 0. Berdasarkan gambaran diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Sidoarjo” dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKD Sidoarjo.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini ada 15 responden yaitu sebagian pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dan teknik pengumpulan data dengan pengisian kuesioner secara tertutup. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS versi 22 statistic*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) maka peneliti menentukan regresi linier sederhana dengan menggunakan program *SPSS versi 22 statistic* yang dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 3.1. Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	3.286	4.035
Disiplin Kerja	.286	.107

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 \\
 &= 3,286 + 0,498 X_1
 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumusan masalah regresi di atas maka dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 3,286 menyatakan jika tidak ada variabel bebas, maka Kinerja Pegawai sebesar 3,286.
- Nilai koefisien sebesar 0,286 menyatakan bahwa Disiplin Kerja sebesar 1 akan meningkatkan Kinerja Pegawai 0,286.

Dalam hipotesis uji t (uji simultan) yang telah ditetapkan sebelumnya, ada 2 kemungkinan jawaban dari hipotesis yang diuji tersebut, yakni :

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BKD Sidoarjo
- b. H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BKD Sidoarjo

6 Untuk melakukan uji hipotesis tersebut maka perlu ditentukan terlebih dahulu t_{tabel} , yaitu $(n-k-1)$ dengan taraf tingkat signifikan 5 % (0,05), maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,110. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 22 statistic dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 3.2. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.286	4.035		.814	.427
Disiplin Kerja	.286	.107	.301	2.603	.019

Berdasarkan tabel Uji Parsial tersebut dapat dijelaskan bahwa dari uji hipotesis secara parsial didapat nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,603, dan nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) sebesar 2,110. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,603 > 2,110$), yang artinya ada alasan kuat H_1 diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3.3. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.762	1.70051

Dengan melihat tabel di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinan (R^2) pada penelitian ini sebesar 0,798 atau 79,8%. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo sebesar 79,8%.

Disiplin kerja menjadi hal penting dalam kinerja pegawai karena bertujuan untuk merubah perilaku dan sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga dapat mendorong para pegawai untuk menaati seluruh peraturan membutuhkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan berbagai cara.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dan dalam uji parsial hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,603 > 2,110$). Disiplin kerja pada pegawai BKD Sidoarjo termasuk pada kategori bagus karena para pegawai secara teratur, tekun dan terus menerus bekerja dengan menaati aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwasannya penyusunan dalam artikel ini tidak terlepas dari bantuan dari semua pihak yang sudah membantu hingga terselesaikannya penulisan artikel. Penulis menyampaikan terimakasih kepada Bapak Ridho Prasetyo selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo, Bapak Choirul Amri Ibrahim selaku Analis Diklat Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo, serta para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo yang telah bersedia dengan ramah menjadi responden dalam skripsi ini.

REFERENSI

- [1] Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy, Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat, 2012.
- [2] Mangkunegara, Anwar Prabu, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama, 2003.
- [3] Keban, Yermias T, Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta : Gaya Media, 2004.
- [4] Mathis, Robert L dan Jackson, John H, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Salemba Empat, 2006.
- [5] Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
- [6] Malayu, Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2004.
- [7] Handoko, Hani T, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE, 2001.

-
- [8] Alfred, R. Lateiner, Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Jakarta : Aksara Baru, 1983.
- [9] Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil
- [10] Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Revisi Artikel Shanti Kartikasari.docx

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.unimor.ac.id Internet Source	2%
2	ojs.unr.ac.id Internet Source	2%
3	id.123dok.com Internet Source	2%
4	repository.uma.ac.id Internet Source	2%
5	storage.googleapis.com Internet Source	2%
6	docobook.com Internet Source	2%
7	www.scribd.com Internet Source	2%
8	media.neliti.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%