

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Takalar

Revani Piso<sup>1</sup>, Rilfan Kasi' Ranteta'dung<sup>2</sup>, Kristison Tobeoto<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar yang berjumlah 48 orang. Karena jumlah populasi 48 orang sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dan observasi. Metode yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga terjadinya disiplin kerja yang baik pada kantor Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar maka semakin baik kinerja bagi pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari nilai hitung variabel menunjukkan nilai  $\text{sig} < \alpha$  ( $0.000 < 0,05$ ), artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, yang artinya Hipotesis diterima.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on the performance of employees at the Public Works Office of Takalar Regency. This type of research is quantitative. The population in this study were all employees at the Public Works Office of Takalar Regency, amounting to 48 people. Because the population is 48 people, the sample used is saturated sampling. Data collection techniques in this study were interviews, questionnaires, and observation. The method used is simple linear regression with the help of SPSS 25 software. The results of this study indicate that the work discipline variable (X) has a significant effect on employee performance (Y). So that the occurrence of good work discipline at the Office of Public Works (PU) of Takalar Regency, the better the performance for employees. These results can be seen from the calculated value of the variable showing the value of  $\text{sig} < (0.000 < 0.05)$ , meaning that work discipline has a positive and significant effect on the performance of the Takalar Regency Public Works Department employee, which means the hypothesis is accepted.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bias diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, SDM menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang. Pengertian kedua, SDM berkaitan dengan manusia yang bias bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja bias diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis. Sonny Sumarsono (2003:4).

\*Penulis Koresponden: Revani Piso ([vanyrhevany@gmail.com](mailto:vanyrhevany@gmail.com))

Artikel Masuk: 08 Mei 2021, Revisi: 13 Mei 2021 Diterima: 01 Mei 2021, Publish: 30 Mei 2021



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan memegang peranan penting dalam menjalankan tugas sehari-hari bagi para pegawai. Seseorang yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja walaupun tanpa adanya pengawasan dari atasan, jika seorang pegawai yang disiplin tidak akan menyalahgunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, demikian juga jika pegawai mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi dan tanpa paksaan.

Disiplin merupakan perilaku yang sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku pada instansi dimana seseorang bekerja dan disiplin dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri sendiri, dan disiplin sangat diperlukan dalam suatu instansi agar pekerja yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik.

Menurut Ambar dan Roidan, 2003 mengatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dalam melaksanakan tugas yang teratur dan menunjukkan kesungguhan kerja tim dalam sebuah organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus dipatuhi dan ditaati oleh pegawai. Kesadaran akan pentingnya kedisiplinan yang dapat memberikan harapan yang lebih baik dimasa yang akan datang, telah mendorong berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Berdasarkan pengertian disiplin di atas maka untuk mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan dukungan dari semua komponen dalam organisasi tersebut dalam bentuk kedisiplinan kerja.

Adapun masalah yang sering dihadapi pegawai yaitu mengenai kinerja pegawai adalah kurangnya disiplin, kesadaran tentang tugas dan jabatan yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab, kurang kesadaran dalam melaksanakan apel pagi di tempat pegawai bekerja, hal ini disebabkan karena tidak adanya pengontrolan secara efektif oleh pimpinan.

Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena kinerja pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

Berdasarkan pengamatan diatas, maka peneliti menyusun masalah yakni. 1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar? 2. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar? 3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar? Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti paparkan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. 2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. 3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

### **Tinjauan Pustaka**

Disiplin menunjukkan sikap hormat atau suatu kondisi yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaiknya bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan menurut Nitisemito, (2006:199), disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara suka rela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu instansi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil kinerja yang baik. Oleh karena itu sangat diperlukan peraturan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai, dalam mencapai tata tertib yang baik diinstansi, karena dengan adanya tata tertib di suatu instansi maka semangat kerja, moral kerja, efensi dan efektif kerja pegawai serta kinerja akan meningkat dan semakin baik. Dan juga akan sangat mendukung tercapainya tujuan instansi, pegawai serta masyarakat.

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kemampuan yang baik maka sangat diperlukan penerapan kinerja.

Pegawai merupakan aset penting bagi instansi, karna tanpa adanya pegawai, suatu instansi tidak dapat berjalan dan tidak dapat mencapai tujuan instansi meskipun didukung oleh teknologi canggih, karna pegawai yang mengoperasikan dan menjalankan teknologi tersebut

Menurut Sedarmayanti (2013:50), menyatakan bahwa kinerja (performance) diterjemahkan menjadi kinejra, juga berarti kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Metode

Metode pengumpulan data Untuk memudahkan pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa cara, yaitu : observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode Analisis Alat Analisis Untuk mempermudah memperoleh data yang digunakan, maka dapat dilakukan pengukuran dengan skala likert yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:132) untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator.

Dalam penyusunan instrumen digunakan model rensi likert yakni dengan option sebagai berikut: Sangat setuju (SS) : Skor 5 Setuju (S) : Skor 4 Cukup : Skor 3 Tidak Setuju : Skor 2 Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Menurut Nur Indriantoro (2002:99) mengategorikan sifat data tersebut kedalam skala interval. Data primer yaitu data yang peroleh langsung dari responden dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan skala likert (Ordinal) dengan metode rating yang dijumlahkan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

Menghitung rata-rata mean) dari masing-masing variabel penelitian. Kriteria yang digunakan untuk penafsiran hasil olah data adalah

**Tabel 1.** Penafsiran

Rata-rata skor	Penafsiran
4.2-5.0	Sangat baik/ Sangat tinggi
3.4-4.1	Baik/Tinggi
2.6-3.3	Cukup Baik/Cukup Tinggi
1.8-2.5	Tidak Baik/Rendah
1.0-1.7	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah

Model pengontrolan kualitas (J. Supranto,2001)

Analisis regresi sederhana Analisis regresi sederhana adalah analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan persamaan regresi yang dikutip dari Iqbal (2002:250) dengan rumus:

$$Y = a+b$$

Dimana

Y = kinerja pegawai

X = disiplin kerja

## Hasil dan Pembahasan

Analisis Linear Sederhana

**Tabel 2.** Analisis Regresi Linear Sederhana  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			

1	(Constant)	34.191	4.163		8.213	.000
	Disiplin Kerja	.565	.065	.790	8.745	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25.00 for Windows

Dari tabel diatas, hasil perhitungan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar dapat disusun dalam bentuk atau model sebagai berikut:

$$Y = 34,191 + 0,565X$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan : a) Konstanta sebesar 34,191 yang artinya apabila disiplin kerja nilainya 0, maka nilai kinerja pegawai adalah 34,191. b) B = 0,565 artinya setiap perubahan disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai meningkat 0,565.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan membuat kinerja pegawai semakin baik. Artinya jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai semakin baik. Begitupun sebaliknya jika disiplin kerja pegawai kurang baik maka kinerja yang dihasilkan juga kurang baik.

Hasil deskripsi variabel disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju. Hal itu juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai, ketaatan dan ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pekerjaan umum (PU). Dalam hal kehadiran, pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar selalu memperhatikan atau mengutamakan kehadiran di tempat kerja. Adapun dilihat dari ketepatan kerja pegawai, pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sementara itu, dilihat dari ketaatan, Pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar menaati semua peraturan yang telah ditetapkan instansi. Sedangkan dilihat dari segi pegawai melaksanakan tugas di Dinas Perhubungan (PU) Kabupaten Takalar, pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Sedangkan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju. Hal itu juga dapat dilihat dari kuantitas kerja pegawai, kualitas kerja pegawai, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pegawai. Dilihat dari kuantitas kerja pegawai, pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja. Sementara itu, dari kualitas kerja pegawai, pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar sesuai dengan harapan atau keinginan atasan. Adapun dilihat dari pelaksanaan tugas, pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan. Sedangkan dilihat dari tanggung jawab pegawai, pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, dengan menggunakan bantuan SPSS 25,0 for windows bahwa hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $\hat{Y} = 34,191 + 0,565X$ , hal ini berarti bahwa jika variabel disiplin kerja nilainya nol, maka kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar sebesar 34,191 satuan. Nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,565, hal ini berarti bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar akan mengalami peningkatan sebesar 0,565 satuan.

Adapun hasil uji t diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 5 persen ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar. Maka hipotesis yang diajukan "diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar" dapat diterima.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Takalar maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju. 2. Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar baik. Hal ini dapat dilihat dari

jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju. 3. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 62,4% dan variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga terjadinya disiplin kerja yang baik pada kantor Dinas Pekerjaan umum (PU) Kabupaten Takalar maka semakin baik kinerja bagi pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari nilai hitung variabel menunjukkan nilai  $\text{sig} < \alpha$  ( $0.000 < 0,05$ ), artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, yang artinya Hipotesis diterima.

## References

- Aksara Hasibuan, Malayu S.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Alex S Nitisemito, 2006, Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Permata. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Handoko, T. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang, (2004), Manajemen Personalialia, Edisi 3, Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Sondang P, Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : salemba empat.
- Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja, Edisi Kedua, PT Rajarafindo Persada, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2003. Metodologi Research. Yogyakarta: Pustaka Andi
- Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedermayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajaran : Yogyakarta
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.