

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI DKI JAKARTA

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI DKI JAKARTA

Dheo Farhan Nugraha Tambunan¹, Alex Winarno²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

¹dheofnt@gmail.com ²winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting karena SDM selain sebagai *asset* utama organisasi sekaligus sebagai pelaksana dari strategi organisasi. Peran penting SDM dalam sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kinerjanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam sebuah organisasi salah satunya adalah tingkat disiplin kerja pegawai dalam mematuhi berbagai aturan yang ada di dalam sebuah organisasi, dimana aturan tersebut dibuat sebagai standar untuk mengendalikan perilaku pegawai agar tetap berorientasi kepada tujuan organisasi. Masalah disiplin kerja menjadi isu penting bagi semua organisasi tidak terkecuali Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan Sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* atau acak. Responden dalam penelitian ini 50 orang acak. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The existence of the human resources (HR) in the organization is a thing that is very important because HR as the main asset of the Organization as well as the implementing of the strategy of the organization. The important role of HR in an organization can be measured from the level of its performance. There are many factors that affect the level of performance of employees in an organization one is the level of discipline of work employees in complying with the various rules that exist within an organization, where these rules are created as a standard for control the behavior of employees in order to remain oriented to the goals of the organization. The problem of work discipline is an important issue for all organizations are no exception Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta.

This research was conducted to find out and analyze how the influence of the discipline of work on performance clerk Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta. These studies use quantitative methods with types of descriptive research. Sampling is done is done by the method of probability sampling or random. The respondents in this study 50 random people. Data analysis techniques used, namely the analysis of descriptive and simple linear regression analysis.

The results of this study stated that there is a positive and significant influence between the disciplines of work on performance clerk Region Directorate General of the Treasury of the province of DKI Jakarta. This shows that by increasing the working discipline, it will improve the performance of employees.

Keywords: Human Resource Management, Work Discipline, The Performance of Employees

1. Pendahuluan

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting karena SDM selain sebagai *asset* utama organisasi sekaligus sebagai pelaksana dari strategi organisasi. Peran penting SDM dalam sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kinerjanya. Sedangkan tingkat kinerja dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja SDM dalam sebuah organisasi yang dilakukan secara periodik. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Priansa (2014:269) bahwa kinerja atau *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam sebuah organisasi salah satunya adalah tingkat disiplin kerja pegawai dalam mematuhi berbagai aturan yang ada di dalam sebuah organisasi, dimana aturan tersebut dibuat sebagai standar untuk mengendalikan perilaku pegawai agar tetap berorientasi kepada tujuan organisasi. Oleh karena itu pengendalian tingkat disiplin kerja pegawai menjadi bagian penting dari pelaksanaan strategi organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hartatik (2014:181) yang mengatakan bahwa salah satu aspek yang perlu disoroti dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja.

Masalah disiplin kerja menjadi isu penting bagi semua organisasi tidak terkecuali Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini sesuai hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan ibu Alni Agustina sebagai subbag kepegawaian di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta, dimana hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa tingkat disiplin pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta masih belum sesuai harapan organisasi.

Berdasarkan data keterlambatan diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai yang menggambarkan tingkat disiplin kerja sangat tinggi yang ditunjukkan oleh data bahwa rata-rata keterlambatan pegawai setiap tahun yang sangat tinggi yaitu sebanyak 38,00% pada tahun 2015 meningkat menjadi sebanyak 42,07% pada tahun 2016 dan terus meningkat menjadi 53,43% pada tahun 2017.

Peraturan Pemerintah (PP No.53 Tahun 2010) pasal 5 berbunyi PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin. Data keterlambatan pegawai yang sangat tinggi tersebut bisa menggambarkan bahwa penerapan sanksi berupa pemotongan tunjangan kinerja belum berjalan efektif karena belum bisa sebagai instrumen yang mengendalikan perilaku pegawai melalui penerapan sanksi.

Untuk mengetahui korelasinya terhadap kinerja pegawai peneliti melakukan analisis terhadap data kinerja pegawai pada periode waktu tahun 2015 sampai dengan tahun 2017. Berdasarkan data Nilai Prestasi Kerja Pegawai (NPKP) dapat diketahui bahwa kinerja pegawai yang pada kurung tahun 2015 sampai tahun 2017 mengalami fluktuasi. Kinerja pegawai yang belum mencapai target tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta adalah disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta?
2. Bagaimana kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hartatik (2014:16) mendefinisikan bahwa MSDM yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber data manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2.2 Disiplin Kerja dan Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214) mengatakan bahwa disiplin mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam penelitian ini dimensi disiplin kerja meliputi ciri-ciri orang yang disiplin, berikut adalah ciri-ciri orang disiplin menurut Hasibuan dalam (Rusli 2010:20) orang yang disiplin menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Selalu datang dan pulang tepat waktu,
2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik,
3. Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3 Kinerja Pegawai dan Dimensi Kinerja Pegawai

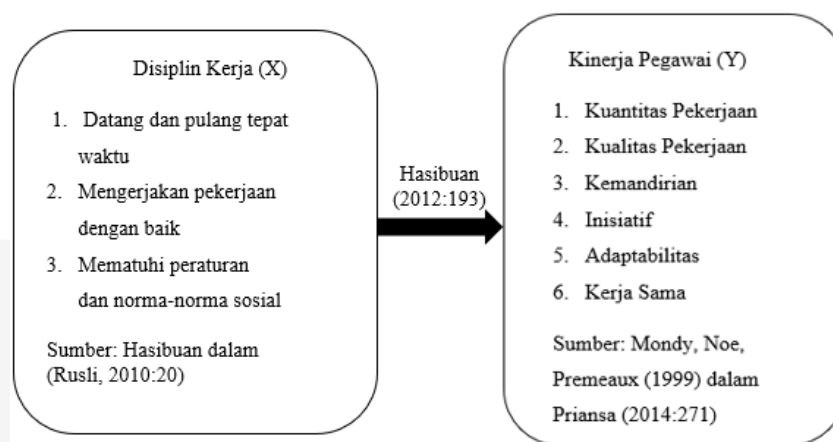
Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berikut adalah dimensi-dimensi kinerja pegawai yang ada pada penelitian ini:

1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan,
3. Kemandirian.
4. Inisiatif
5. Adaptabilitas
6. Kerja Sama

2.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2016:332) menyatakan berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dengan arti seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2014:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta”.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan di dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian bersifat deskriptif dan kuantitatif kasual. Teknik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa membuat kesimpulan, dan studi kasual adalah studi dimana peneliti ingin menemukan pengaruh dari satu atau lebih masalah. Atau dengan kata lain dapat mengetahui bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Disiplin Kerja (X) adalah 72,7% yang termasuk dalam kategori “baik” dan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Pegawai (X) adalah 81,46% yang termasuk dal kategori “baik”.

4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai yang dilakukan pada 50 Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta.

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.969	3.709		2.418	.019
	Disiplin Kerja	1.077	.145	.731	7.430	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari *output software* SPSS 24 pada Tabel 4.14 di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.969 + 1,077 X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa disiplin kerja (X) bernilai nol atau Kinerja Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja, maka rata-rata Kinerja Pegawai bernilai 8.969. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X) meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,077.

4.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear sederhana dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 5,994 sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 dan $n = 50$ adalah 2,009. Karena nilai $t_{\text{hitung}} (7,439) > t_{\text{tabel}} (2,009)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta. Dari Tabel 4.13 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dari nilai signifikan 0,05, yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 24 *for Windows* yang dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.525	5.50147

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien determinasi (R square) menunjukkan nilai sebesar 53,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 53,4% terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 46,6% Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- Disiplin Kerja seluruh pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai mampu menerapkan suatu sikap dalam menghormati dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

- b. Kinerja seluruh pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta memiliki kinerja yang baik dan telah sesuai dengan standar kantor.
- c. Berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- [1] Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [2] Hartatik, I.P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- [3] Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [4] Rusli, Syarfika. (2010). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar*. Riau: tidak dipublikasikan.
- [5] Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- [7] Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.