

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT BOTO MOZOI KABUPATEN NIAS**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BOTO MOZOI
SUB-DISTRICT OFFICE, NIAS REGENCY*

Oleh :

Syukur Kasieli Hulu

Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional

Email:

syukurkasielihulu@yahoo.com

Abstrak: Dengan adanya disiplin yang baik dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah akan menjadi sarana yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya kinerja yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai itu sendiri, instansi maupun publik yang mendapat pelayanan. Penulis menggunakan jenis penelitian Riset kuantitatif yaitu riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan. Oleh karena itu mengingat populasi lebih dari 100 orang, maka dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 12 orang dari keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah pengamatan (Observasi), angket (Kuesioner) data sekunder, dengan memperoleh data dari berbagai literatur atau buku-buku yang berhubungan dengan masalah pokok dalam penelitian. Hasil penelitian menjelaskan bahwa dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan data yakni $Y = 6,406 + 0,780X$. Artinya, disiplin kerja pada Kantor Kelurahan Pasar Lahewa Kecamatan Lahewa akan meningkat apabila adanya pengawasan terhadap disiplin kerja di Kantor Kelurahan Pasar Lahewa. Dari Uji t yang telah dilakukan maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan kata lain $5,974 > 2,228$, maka hipotesis H_a yang telah dirumuskan diterima bahwa "Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Lahewa Kecamatan Lahewa.

Kata kunci: Analisis Faktor, Perilaku Konsumen.

Abstract: With good discipline in an organization or government agency, it will be the right means to improve employee performance. With good performance, it will provide satisfaction for the employees themselves, agencies and the public who receive services. The author uses this type of research. Quantitative research is research based on quantitative data in the form of numbers or numbers. Therefore, considering the population is more than 100 people, in this study the sample is 12 people from the entire population. The data collection technique used in this research is observation (observation), questionnaire (questionnaire) secondary data, by obtaining data from various literatures or books related to the main problem in the research. The results of the study explain that from the results of simple linear regression analysis calculations obtained by the data equation, namely $Y = 6.406 + 0.780X$. This means that work discipline at the Pasar Lahewa Village Office, Lahewa District will increase if there is supervision of work discipline at the Pasar Lahewa Village Office. From the t test that has been carried out, the results obtained are $t_{arithmetic} > t_{table}$ or in other words $5,974 > 2,228$, then the hypothesis H_a that has been formulated is accepted that "There is an influence of work discipline on employee performance at the Pasar Lahewa Village Office, Lahewa District.

Keywords: Factor Analysis, Consumer Behavior.

Latar Belakang

Suatu Instansi/organisasi yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang dipilih untuk melakukan tugas dalam mencapai suatu tujuan bersama sesuai yang telah direncanakan. Namun untuk mencapai tujuan yang efektif maka dibutuhkan manusia-manusia yang mampu memberikan peningkatan dan perkembangan baik ditempat kerja maupun untuk diri sendiri.

Cara kerja manusia saat ini yang menjadi pusat perhatian bagi suatu organisasi atau instansi untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan peningkatan fasilitas modern yang semakin canggih. Namun tujuan suatu instansi/organisasi dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien sehingga menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Disiplin pegawai dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai disiplin dapat memberikan pengaruh dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru karena akan mampu menularkan optimisme dan profesionalisme agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Di lingkungan pegawai dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan peraturan disiplin Pegawai, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yang baik adalah dengan disiplin kerja. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja suatu instansi/organisasi tidak disiplin maka seorang pegawai juga akan tidak ikut disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Seperti halnya Instansi kantor Kecamatan Boto Mozoi yang optimis memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan. Instansi ini berupaya dan memiliki tujuan untuk menciptakan kinerja yang baik melalui disiplin kerja yang maksimal demi mencapai pelayanan masyarakat yang berkualitas. Sehingga program kerja dapat tercapai sesuai target yang telah direncanakan.

Adapun masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja pegawai saat ini yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin pegawai dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Dimana lemahnya terhadap kehadiran, ketepatan waktu, dan kerja sama antar rekan, sehingga tidak maksimalnya pekerjaan yang berefek pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan pengkajian secara ilmiah dengan memilih judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin

Hasibuan (2013:193), mendefinisikan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sementara pendapat dari Hadad Nawawi (1998:104), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”. Sedangkan menurut Sutopo Yuwono (2009:89), di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa “disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan”.

Disamping beberapa pengertian mengenai disiplin kerja tersebut di atas, A.S. Moenir (2008:89), mengemukakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi”. Dari definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Sehingga

timbulah kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Fadila Helmi (1996:37), merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (1996:35), perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga yaitu disiplin karena identifikasi, karena kepatuhan dan disiplin karena internalisasi.

1) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang

2) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan kepada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah *figure* yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Pegawai yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan pada atasan disebabkan karena kualitas profesionalisnya yang tinggi dibidangnya.

3) Disiplin karena Internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi pegawai punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus – menerus.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah yang secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi/instansi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban suatu manajemen. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil.

Menurut Wilson Bangun (2013:231), mendefinisikan “Kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tersebut untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2), mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Mangkuprawira (2007:6), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dari tanggung jawab yang diberikannya”.

Dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2007:59), sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang akan dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan.

Sebagai sasaran suatu kinerja mencakup unsur-unsur di dalamnya :

- The Performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja ;
- The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan dan kinerja yang dilakukan oleh performer;
- A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan;
- An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; dan
- The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. Penulis menggunakan jenis penelitian Riset kuantitatif yaitu metode yang menekankan pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika, yaitu data-data kuantitatif yang dikumpulkan melalui pengukuran.

Sampel adalah sebagian dari populasi penulisan yang mewakili populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditetapkan, penulis mengambil sampel yang representatif artinya diwakili dan dapat mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel, Arikunto (2006:129), mengatakan bahwa "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjek yang diteliti lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10% sampai 25% dari populasi. Selanjutnya jika subjek yang diteliti kurang dari 100 orang maka sampel adalah populasi". Oleh karena itu mengingat populasi kurang dari 100 orang, maka dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 12 orang dari keseluruhan populasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah Data Primer, secara langsung dari responden dengan cara menggunakan kuesioner. Kuesioner (angket), yaitu mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pernyataan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti. Kuesioner ini bersifat tertutup dimana pernyataan yang dibuat sedemikian rupa agar responden di batasi dalam memberikan jawaban dari beberapa alternatif saja atau memilih pada satu jawaban saja. Data Sekunder yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pihak pengumpul data atau pihak lain.

PEMBAHASAN DAN ANALISA

Hasil Validitas Kuesioner Variabel X

Untuk menghitung validitas item soal variabel X, maka terlebih dahulu dibuat persiapan perhitungan validitas ke dalam sebuah tabel untuk memudahkan perhitungan setiap butir atau item soal.

Untuk memenuhi tingkat validitas, maka r hitung yang diperoleh pada masing-masing pernyataan harus lebih besar dari r tabel yaitu 0,576 dengan nilai N = 12.

Selanjutnya data yang diperoleh dari tabel di atas, didistribusikan ke dalam rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$\begin{aligned} N &= 12 \\ \sum X &= 38 \\ \sum Y &= 385 \\ \sum X^2 &= 128 \\ \sum Y^2 &= 12839 \\ \sum XY &= 1264 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\ &= \frac{12 \cdot 1264 - (38)(385)}{\sqrt{(12 \cdot 128 - (38)^2)(12 \cdot 12839 - (385)^2)}} \\ &= \frac{15168 - 14630}{\sqrt{(1536 - 1444)(154068 - 148225)}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{538}{\sqrt{(92)(5843)}} \\
 &= \frac{538}{\sqrt{537556}} \\
 &= \frac{538}{733,182} \\
 r_{xy} &= \mathbf{0,734}
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan r_{xy} di atas diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi item hasil perhitungan adalah 0,734 dan hasil tersebut lebih besar dari nilai r tabel yang 0,576 untuk $N = 12$. Dengan mempedomani ketentuan tentang pengukuran tingkat validitas angket yaitu bahwa r hitung $>$ r tabel yakni $0,734 > 0,576$ maka disimpulkan bahwa pernyataan item nomor 1 adalah valid. Selanjutnya untuk perhitungan validitas nomor 2 sampai dengan 10 dilakukan dengan perhitungan yang sama dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil perhitungan Validitas Pernyataan Variabel X
Nomor 1 s/d 10**

Rxy	Rtabel	KET
0,734	0,576	Valid
0,697	0,576	Valid
0,890	0,576	Valid
0,661	0,576	Valid
0,819	0,576	Valid
0,606	0,576	Valid
0,592	0,576	Valid
0,712	0,576	Valid
0,889	0,576	Valid
0,890	0,576	Valid

Sumber : Angket dan diolah penulis

Hasil Validasi Variabel Y

Untuk memenuhi tingkat validitas angket Variabel Y dapat dihitung nilai korelasi dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\
 &= \frac{12 \cdot 1170 - (36)(377)}{\sqrt{(12 \cdot 118 - (36)^2)(12 \cdot 12259 - (377)^2)}} \\
 &= \frac{14040 - 13572}{\sqrt{(1416 - 1296)(147108 - 142129)}} \\
 &= \frac{468}{\sqrt{120 \times 4979}} \\
 &= \frac{468}{\sqrt{597480}} \\
 &= \frac{468}{1320} \\
 r_{xy} &= \mathbf{0,605}
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan r_{xy} di atas diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi item nomor 1 adalah 0,605, hasil tersebut lebih besar dari r tabel 0,576 untuk $N = 12$. Dengan mempedomani ketentuan tentang pengukuran tingkat validitas angket yaitu bahwa r hitung $>$ r tabel yakni $0,605 > 0,576$ maka disimpulkan bahwa pernyataan item nomor 1 adalah valid. Selanjutnya untuk item nomor 2 sampai dengan nomor 10 dilakukan perhitungan dengan proses yang sama dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Validitas Pernyataan Variabel Y

Nomor 1 s/d 10

rx _y	rtabel	KET
0,605	0,576	Valid
0,682	0,576	Valid
0,694	0,576	Valid
0,643	0,576	Valid
0,642	0,576	Valid
0,709	0,576	Valid
0,723	0,576	Valid
0,701	0,576	Valid
0,938	0,576	Valid
0,685	0,576	Valid

Sumber : Angket dan diolah penulis

Uji Reliabilitas Angket Variabel X

Dengan menggunakan persamaan rumus *pearson* untuk mencari r_{xy} sebelumnya maka selanjutnya dihitung nilai korelasi masing-masing item yang hasilnya akan disubstitusikan pada persamaan rumus reliabilitas *Spearman Borwn* untuk mengetahui tingkat reliabilitas keseluruhan item pernyataan pada masing-masing angket yang telah disampaikan. Perhitungan koefisien korelasi tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{12.3198 - (193)(192)}{\sqrt{(12.3243 - (193)^2)(12.3200 - (192)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{38376 - 37056}{\sqrt{(38916 - 37249)(38400 - 36864)}}$$

$$r_{xy} = \frac{1320}{\sqrt{1667 \times 1536}}$$

$$r_{xy} = \frac{1320}{\sqrt{2560512}}$$

$$r_{xy} = \frac{1600,160}{1320}$$

$$r_{xy} = \mathbf{0,825}$$

Hasil perhitungan koefisien korelasi di atas, disubstitusikan ke dalam rumus *Spearman Borwn* untuk mengetahui tingkat reliabilitas keseluruhan item pernyataan pada angket yang telah disampaikan kepada para responden yaitu:

$$\begin{aligned} r_i &= \frac{2rb}{1 + rb} \\ &= \frac{2(0,825)}{1 + 0,825} \\ &= \frac{1,650}{1,825} \\ &= \mathbf{0,904} \end{aligned}$$

Dengan demikian harga koefisien korelasi tes (r hitung) telah diperoleh yakni sebesar 0,904 dan selanjutnya apabila nilai r hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel pada $N=12$ yaitu sebesar 0,576 maka $0,904 > 0,576$. Disimpulkan bahwa reliabilitas antara instrumen pernyataan dapat dipercaya. Besaran koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut diatas juga dapat dinyatakan telah memenuhi syarat reliabilitas yaitu berada pada tingkat kriteria korelasi tinggi sekali yaitu 0,80-1,00.

Uji Reliabilitas Angket Variabel Y

Untuk melakukan uji reliabilitas maka penulis menggunakan metode belah dua yang dianalisis dengan rumus *Spearman Borwn*, dengan membagi kelompok ganjil dan genap diantara ke sepuluh pernyataan tersebut.

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\
 &= \frac{12.3053 - (187)(190)}{\sqrt{(12.3051 - (187)^2)(12.3102 - (190)^2)}} \\
 &= \frac{1106}{\sqrt{(36612 - 34969)(37224 - 36100)}} \\
 &= \frac{1106}{\sqrt{1643 \times 1124}} \\
 &= \frac{1106}{\sqrt{1846732}} \\
 &= \frac{1106}{1358,945}
 \end{aligned}$$

$$r_{xy} = \mathbf{0,814}$$

Hasil perhitungan koefisien korelasi di atas, selanjutnya disubstitusikan ke dalam rumus *Spearman Borwn* untuk mengetahui tingkat reliabilitas keseluruhan item pernyataan pada angket yang telah disampaikan kepada para responden yaitu:

$$\begin{aligned}
 r_i &= \frac{2rb}{1 + rb} \\
 &= \frac{2(0,814)}{1 + 0,814} \\
 &= \frac{1,628}{1,814} \\
 &= \mathbf{0,897}
 \end{aligned}$$

Dengan demikian harga koefisien korelasi tes (r hitung) telah diperoleh yakni sebesar 0,897 dan selanjutnya apabila nilai r hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel pada $N = 12$ yaitu sebesar 0,576 maka disimpulkan $0,897 > 0,576$. Kesimpulan yang dapat dirumuskan yaitu reliabilitas antara instrumen pernyataan dapat dipercaya dengan tingkat keyakinan 95%. Besaran koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut di atas juga dapat dinyatakan telah memenuhi syarat reliabilitas yaitu berada pada tingkat kriteria korelasi tinggi sekali yaitu 0,81-1,00.

Uji Regresi Linear

Pengujian ini dilakukan untuk memprediksi besarnya pengaruh variabel bebas yang telah dimanipulasi terhadap variabel terikat.

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum y \cdot \sum x^2 - \sum x \cdot \sum xy}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \\
 a &= \frac{377.12839 - (385)(12475)}{12.12839 - (385)^2} \\
 a &= \frac{4840303 - 4802875}{154068 - 148225} \\
 a &= \frac{37428}{5843} \\
 a &= \mathbf{6,406}
 \end{aligned}$$

Selanjutnya dilakukan perhitungan arah kemiringan regresi variabel b sebagai berikut:

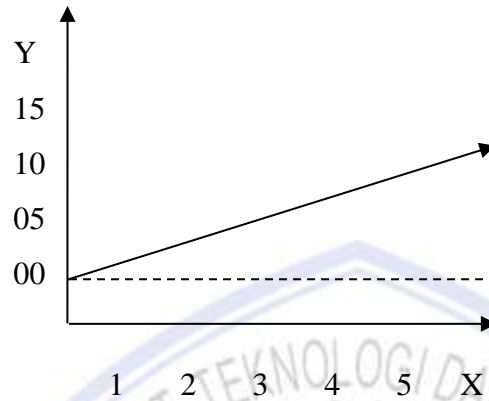
$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \\
 b &= \frac{12.12475 - (385)(377)}{12.12839 - (385)^2} \\
 b &= \frac{149700 - 145145}{154068 - 148225} \\
 b &= \frac{4555}{5843} \\
 b &= \mathbf{0,780}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diperoleh nilai koefisien $a = 6,406$ dan nilai $b = 0,780$. Dengan demikian persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6,406 + 0,780X$$

Untuk mendeskripsikan persamaan regresi linear dalam penelitian ini, maka penulis akan menggambarkan kurva arah regresi variabel X (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja) dengan ilustrasi sebagai berikut:



Kurva arah regresi linear variabel X terhadap variabel Y

Sumber: olahan penulis

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan apakah hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima atau tidak, maka digunakan uji hipotesis asosiatif (hubungan) dan membandingkannya dengan harga t tabel untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2$ kemudian disubstitusikan kedalam rumus korelasi product moment dengan angka kasar sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\ &= \frac{12 \cdot 12475 - (385)(377)}{\sqrt{(12 \cdot 12839 - (385)^2)(12 \cdot 12259 - (377)^2)}} \\ &= \frac{149700 - 145145}{\sqrt{(154068 - 148225)(147108 - 142129)}} \\ &= \frac{4555}{\sqrt{(5843)(4979)}} \\ &= \frac{4555}{\sqrt{29092297}} \\ &= \frac{4555}{5393,728} \end{aligned}$$

$$r_{xy} = \mathbf{0,844}$$

Untuk mengetahui kehandalan signifikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,884$ tersebut disubstitusikan kedalam rumus uji statistik t-test dimana jumlah sampel $n = 12$ dengan perhitungan uji hipotesis sebagai berikut:

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

$$t = \frac{0,884\sqrt{12-2}}{\sqrt{1-0,884^2}}$$

$$t = \frac{0,884\sqrt{10}}{\sqrt{1-0,781}}$$

$$t = \frac{(0,884)(3,162)}{\sqrt{0,219}}$$

$$t = \frac{2,796}{0,468}$$

$$t = 5,974$$

Dari hasil perhitungan tersebut di atas diketahui $dk = 12 - 2 = 10$ pada derajat kebebasan $\alpha = 5\%$ diperoleh t tabel = 2,228 sedangkan t hitung = 5,974. Berdasarkan kriteria tersebut di atas ternyata t hitung $>$ t tabel dalam arti hipotesis H_a diterima. Keadaan ini menunjukkan bahwa t hitung $5,974 >$ t tabel 2,228 atau dengan kata lain hipotesis H_a yang telah dirumuskan diterima kebenarannya. Maka dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Lahewa,” artinya diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi temuan penelitian yang telah penulis lakukan yaitu mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Lahewa Kecamatan Lahewa, maka berikut kesimpulan-kesimpulan yang diambil oleh penulis:

1. Tingkat Validitas variabel X dan Y memenuhi standar dan ketentuan yang berlaku dimana seluruh pernyataan dinyatakan valid dengan r hitung $>$ r tabel.
2. Instrumen penelitian untuk masing-masing variabel juga dinyatakan reliabel dengan hasil r hitung $>$ r tabel, dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan data yakni $Y = 6,406 + 0,780X$. Artinya, disiplin kerja pada Kantor Kelurahan Pasar Lahewa Kecamatan Lahewa akan meningkat apabila adanya pengawasan terhadap disiplin kerja di Kantor Kelurahan Pasar Lahewa.
4. Dari Uji t yang telah dilakukan maka diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel atau dengan kata lain $5,974 >$ $2,228$.
5. Dari hasil Uji hipotesis yang dilakukan dimana t hitung $>$ t tabel maka hipotesis H_a yang telah dirumuskan diterima bahwa “Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Lahewa Kecamatan Lahewa.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang bisa bermanfaat bagi objek penelitian sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pihak pimpinan untuk lebih memperhatikan pengawasan terhadap disiplin kerja yang diterapkan di tempat kerja.
2. Diharapkan kepada pegawai untuk lebih profesional dalam melaksanakan disiplin dan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel baru atau indikator penelitian yang baru sehingga mampu memberikan gambaran kinerja pegawai pada lingkup yang lebih luas.
4. Diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk menggunakan objek penelitian yang lebih luas dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin,Zainal. 2010.Evaluasi Pembelajaran Prinsip, Teknik, Prosedur. Bandung:Remaja. Rosdakarya
- Bangun,Wilson. 2012.Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga:PT.Gelora Aksara Pratama
- Bungin,Burhan. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta:Alfabeta
- Dharma. 2013. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor.Edisi Revisi.Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada

Fathoni, Abdurrahman. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya

Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPF

Hasibuan, Malayu S.P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen sumber daya perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Marwansyah. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung : Alfabeta

Mathis, Jackson. 2015. manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Selemba Empat

Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers

Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Nitisemito. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF UGM

Prawirosentoso, Suyadi. 2008. MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPF

Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: mandar maju

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV MandarMaju

Simamora. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media

Wibowo. 2008. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Persada Yuniarsih. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta