

MANAJEMEN & BISNIS

Kajian Ilmu Akuntansi & Bisnis

Volume XV No. I Juli 2024

DAMPAK DAN MANFAAT PENERAPAN STRATEGI MARKETING 5.0 DALAM KONTEKS HAJI

Oleh ;
Mubasyier Fatah
Maximus Ali Perajaka
Yohanes Ngamal

MENGEMBANGKAN PERUSAHAAN DAERAH MENJADI PERUSAHAAN *GO PUBLIC*

Oleh ;
Magit Les Denny Tewu
Eka Setiawati
Juventus Bangkit Wibowo

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA TOKO ROTI "MIRA JAYA BAKERY " KABUPATEN MERAUKE

Oleh ;
Metodius France Janggur
Toar Andreas Moleong
Elisabeth Kaka

PROSEDUR PELAYANAN BONGKAR MUAT BARANG PADA PT. SARANA BANDAR NASIONAL (SBN) *BRANDING* PELNI *LOGISTIC* DI PELABUHAN MERAUKE

Oleh ;
Henricus Raba
Ratnawati
Adam Gau Kamagai

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA PURNAMA EXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

Oleh ;
Enggar Trijunanto
Ignatius Arie
Frengky Tadius Namir

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MERAUKE

Oleh ;
Ervina Dewi
Eveline Marry
Liborius Choche

MANAJEMEN & BISNIS

Jurnal Manajemen Bisnis merupakan jurnal ilmiah bagi para ahli manajemen bisnis dan akuntansi bisnis dan konten jurnal ini hasil penelitian, kajian pustaka dan analisa yang menggunakan metode ilmiah yang terukur.

Jurnal Manajemen dan Bisnis diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa Merauke dengan Jadwal penerbitan dua kali dalam setahun yakni pada Juli dan Desember.

Pelindung : Badan Pengurus Yayasan LPK Saint Theresa

Penanggung jawab : Yohanes Ngamal,SE.,M.Si

Dewan Redaksi :

Ketua : Dr. Ir. Arief Nurtjahjo, MH.,M.M

Wakil ketua : Ines Cara Alexander Phoek, B.Com.,MM

Anggota : Dra. Eka Setiawati.,M.Si

Fransiscus Saverinus Ngamel, S.Sos

Alamat Redaksi:

Jl. Nusa Barong. No.1 Merauke, Papua Selatan Tel.(0971)3333501

Email: stie@sainttheresa.ac.id

Sumbangan artikel ilmiah berbahasa indonesia dan inggris karya asli (bukan jiplakan) dan belum pernah dipublikasikan. Dapat dikirim melalui email ke alamat stie@sainttheresa.ac.id Dewan redaksi mengedit dan menyunting tanpa mengubah substansi setiap artikel ilmiah yang dikirimkan penulis.

DAMPAK DAN MANFAAT PENERAPAN STRATEGI MARKETING 5.0 DALAM KONTEKS HAJI

Oleh;
(Mubasyier Fatah, Maximus Ali Perajaka, Yohanes Ngamal)

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA TOKO ROTI “MIRA JAYA” KABUPATEN MERAUKE

Oleh;
(Metodius France Janggur, Toar Andreas Moloeng, Elisabeth Kaka)

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA PURNAMA EXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

Oleh;
(Enggar Trijunato, Ignatius Arie, Frengky Tadius Namir)

4

5

25

40

61

81

101

MENGEMBANGKAN PERUSAHAAN DAERAH MENJADI PERUSAHAAN GO PUBLIC

Oleh;
(Magit Les Denny Tewu, Eka Setiawati, Juventus Bangkit Wibowo)

PROSEDUR PELAYANAN BONGKAR MUAT BARANG PADA PT. SARANA BANDAR NASIONAL (SBN) BRANDING PELNI LOGISTIC DI PELABUHAN MERAUKE

Oleh;
(Henricus Raba, Ratnawati, Adam Gau Kamagai)

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MERAUKE

Oleh;
(Ervina Dewu, Eveline Marry, Liborius Choce)

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN CATATAN SIPIL KABUPATEN
MERAUKE

OLEH

Ervina Dewi

Email : ervinadewiervina@gmail.com

Eveline Marry

Email : sister.evelinemary@gmail.com

Liborius Choche

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedisiplinan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pns maupun non pns pada kantor dinas kependudukan catatan sipil kabupaten Merauke. Data yang dikumpulkan dengan metode angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan uji t yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan SPSS versi 22. Metode analisis data yaitu, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas terdapat data penelitian ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan Uji Koefisien Determinan (R^2) diperoleh *Adjusted R²* sebesar 0,425. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel kedisiplinan

terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 42,5%. Selain itu hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, di buktikan dengan uji t, dimana tingkat signifikansi sebesar 5% maka t hitung adalah sebesar 6,913. Sementara t tabel diperoleh sebesar 1,664. Jadi, t hitung > t tabel ($6,913 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kinerja.

ABSTRACT

**The discipline of the employee
performance**

This research aims to find out whether discipline has a positive influence on employee performance. The population in this study were all civil servants and non-civil servants at the civil registration office of Merauke district. Data collected using questionnaires, observation and documentation methods. The data analysis technique used is simple

linear regression with the t test which is used to test the hypothesis using SPSS version 22. Data analysis methods are, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test. The normality test results of this research data show that the data is normally distributed. Based on the Determinant Coefficient Test (R^2), the Adjusted R^2 is obtained at 0.425. Thus, the magnitude of the influence exerted by the discipline variable on employee performance is 42.5%. Apart from that, the results of the analysis also show that the discipline variable has an influence on employee performance variables, proven by the t test, where the significance level is 5%, so the calculated t is 6.913. Meanwhile the t table obtained is 1.664. So, $t_{count} > t_{table}$ ($6.913 > 1.664$) and the significance value is $0.000 < 0.05$, so H_a is accepted and H_0 is rejected.

Keywords: Discipline, Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi organisasi. Hal ini dapat dilaksanakan bahwa kedisiplinan yang berkualitas dapat dicapai melalui kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seseorang setiap organisasi mengupayakan agar kemampuan serta sikap semakin meningkat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan kebutuhan institusi. Program kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara antara yaitu dengan pemberian penghargaan atas

prestasi kerja, pemberian insentif, dan serta mutasi. Penerapan kebijakan yang salah dapat mengakibatkan timbulnya masalah pada kinerja pegawai sehingga menjadi tidak maksimal.

Kedisiplinan sebagai salah satu upaya untuk mengetahui kehadiran dan peningkatan kinerja pegawai dalam kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang unggul secara efektif. Pegawai yang tidak disiplin perlu dievaluasi. Hal ini diperlukan karena dapat menjadi alat kendali serta sarana pengarahan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan dikantor merupakan kunci keberhasilan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dalam sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin akan semakin baik dalam bekerja hal ini merupakan cara yang efektif. Tanpa disiplin yang tinggi hal ini akan membuat kinerja pegawai menurun sehingga tidak akan efektif dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa kedisiplinan pada kantor kependudukan dan catatan sipil sangat rendah artinya masih banyak pegawai minim kesadaran dalam kedisiplinan sehingga tugas dan tanggung jawabnya seharusnya selesai tepat waktu jadi tertunda. Hal ini membuat masyarakat umum yang mengurus dokumen kependudukan banyak tertunda dan tertahan akibat

dari kinerja pegawai yang kurang kesadaran dalam hal kedisiplinan.

Menurut Singodimedjo, (2011: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan ini sangat penting untuk pertumbuhan organisasi digunakan untuk kinerja pegawai agar dapat disiplin diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut. pihak pimpinan sebaiknya memberikan antaran kepada anak buahnya agar dapat di pahami tentang aturan dalam bekerja serta perlu di ketahui oleh bawahan. Tujuannya agar apa yang sudah dibuat oleh pemimpin dapat meminimalisir pelanggaran yang sering dilanggar oleh pegawai. Dalam penelitiannya dilakukan oleh Aprzal, Kurnyati, Hasrini yang berjudul pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area IV Pamasuka kota Makasar dimana hasil penelitian ini disimpulkan bahwa berpengaruh secara Siknifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT Telkomsel Area IV pamasuka Makasar.

Hal ini sejalan dengan Terry dalam Tohardi, (2016: 100), mengatakan bahwa” disiplin merupakan alat

penggerak agar tiap pekerjaan berjalan dengan lancar. Dengan kedisiplinan yang baik maka kinerja pegawai dapat menyesuaikan diri sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat berjalan secara optimal”. Dengan adanya kedisiplinan tinggi meningkatkan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Meningkatkan dan optimal dalam bekerja. Adapun kedisiplinan pada yang diterapkan kepada pegawai dapat mengontrol waktu pada jam datang dan jam pulang kerja. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintah sesuai norma–norma sosial yang berlaku tanpa paksaan.

Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melaksanakan peraturan disiplin yang kekat agar pegawai dapat bekerja dengan semangat. Berdasarkan pengertian diatas peneliti mengambil judul “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Merauke”.

Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas, peneliti membatasi penelitian ini yaitu, penelitian hanya dilakukan di lingkungan kantor Dinas

Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Merauke.

Identifikasi Masalah

Terdapat pegawai yang datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang sudah ditentukan. Sebagian pegawai tidak bekerja secara efektif sebagaimana mestinya. Adanya pegawai tidak berada ditempat sewaktu jam kerja bahkan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir.

Rumusan Masalah

Perumusan masalah berdasarkan latar belakang permasalahan diatas adalah “Apakah Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Merauke”.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah faktor yang akan selalu di butuhkan dalam sebuah organisasi sebagai subjek dan objek menilai, mengatur, memilih dan menempatkan sumber daya manusia di posisi atau jabatan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan potensi sumber daya manusia yang secara bersama-sama menghasilkan kinerja pegawai yang unggul. Kinerja yang secara tinggi signifikan dapat memastikan bahwa semua kinerja pegawai memahami pentingnya kedisiplinan kerja lebih bertanggung jawab dan berkontribusi.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah tugas dari pimpinan untuk dapat mengelola yang efektifitas terhadap sejumlah sumber daya manusia seperti perputaran dalam kantor dalam menciptakan kebijakan untuk melakukan organisasi yang berhasil dan mendorong untuk mengembangkan organisasi kantor. Melalui sikap kinerja pegawai dengan cara membandingkan kontribusinya pada pekerjaan dan keuntungan yang diperoleh tingkat kedisiplinan kerja dan ketepatan waktu, serta sikap yang disiplin.

Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Hani Handoko, (2011: 1), seperti telah disebut dimuka “sistem perencanaan sumber daya manusia pada pokoknya meliputi estimasi permintaan dan suplai kinerja pegawai. Secara terinci, sistem ini terdiri dari empat kegiatan yang saling berhubungan dan terpadu”.

Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan yang strategis.

Kedisiplinan kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin, disiciplina yang menunjukkan kepada

kegiatan belajar mengajar. Istilah tersebut sangat dekat dengan istilah dalam bahasa Inggris, discipline yang berarti mengikuti orang untuk belajar dibawah pengawasan seorang pimpinan istilah lainnya dalam bahasa Inggris discipline yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri dan kendali diri.

Secara konseptual bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan organisasi/lembaga untuk mencapai tujuan. Bisa jadi diartikan sebagai pengawasan terhadap atau pribadi untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima sebagai suatu tanggung jawab disiplin adalah proses mengarahkan, mengabdikan kepada suatu cita-cita, tujuan tertentu untuk mencapai efektif yang lebih besar.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati segala peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin adalah sesuatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa tenang. Mengenai masalah kedisiplinan, mengambil suatu kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu, Sikap perbuatan untuk selalu mentaati dan tertib. Pada pengertian disiplin juga disimpulkan dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan.

Penulis mengambil kesimpulan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran

dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Untuk mencapai tujuan organisasi yang tertib dalam disiplin.

Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Kasmir, (2016: 68), Mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah

hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Bahwa kinerja adalah kesediaan seorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari kedisiplinan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Dari beberapa pendapat para Ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir, (2016: 184), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.

Rencana kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan.

Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelol dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan memiliki oleh suatu organisasi.

Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelahn melakukan suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Loyalitas yaitu merupakan kinerja pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja.

Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karna untuk mernjalankan kebijakan atau peraturan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Merauke dalam bekerja.

Disiplin kerja yaitu merupakan usaha kinerja pegawai untuk menjalankan aktifitas kerja bersungguh-sungguh disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

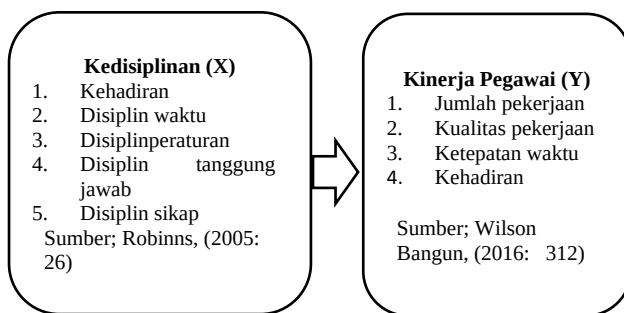
Penelitian Terdahulu

Dalam mengadakan sebuah penelitian, maka tidak terlepas dari tinjauan yang relevan dengan tujuan untuk memperkuat hasil penelitian, sebagai pedoman penelitian dan untuk membandingkan dengan

penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu
Kerangka Teoritis**

Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja adalah sikap yang dilakukan untuk mentaati semua peraturan dalam organisasi. Tujuannya agar kinerja meningkat sehingga menghasilkan hasil yang yang tepat bagi tujuan organisasi. Sedangkan kinerja merupakan tujuan dari sebuah organisasi. Di bawah ini merupakan diagram kerangka teoritis.



Gambar 2. 1. Bagan Kerangka Teoritis

Hipotesis

Kerangka konsep berpikir maka dapat dirumuskan yaitu,

H_a = Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H_0 = kedisiplinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian kali ini, metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian kuantitatif. Pengertian metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017: 111), yaitu. Metode penelitian yang berlandaskan pada

filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian dengan metode pendekatan deskriptif dan Verifikatif. Metode deskriptif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang lebih luas.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 119). Maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa populasi yang dijadikan penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor capil baik PNS dan Non-PNS. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 80 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang di miliki oleh populasi yang digunakan untuk peneliti. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian karna waktu maka peneliti dapat menggunakan yang diambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel maka kesimpulannya akan dapat di lakukan untuk populasi dan sampel maka yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yang harusnya di ukur (Sugiyono, 2017:

119), Selanjutnya untuk mengetahui ukuran sampel, peneliti menggunakan rumusan slovin sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan;

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Taraf kesalahan (5%)

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%. Jumlah populasi yang digunakan adalah 80 orang dengan perhitungan diatas maka hasil sesuai dengan rumus sebagai berikut;

$$n = \frac{80}{1 + 80(0,0025)}$$
$$= \frac{80}{1,2}$$

= 66,6 = dibulatkan menjadi 67

Berdasarkan hasil diatas bahwa sampel yang digunakan peneliti adalah 67 orang.

Sumber Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini di kelompokkan menjadi dua yaitu;

Data Primer

Dilihat dari definisinya, data primer adalah data basis atau utama yang digunakan dalam penelitian. Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara, survei, eksperimen, dan sebagainya. Data primer biasanya

selalu bersifat spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Data

Uji Validitas

Disiplin Kerja

Hasil Uji Validitas Variabel X (Disiplin Kerja) Validitas sebuah instrument penelitian ditunjukkan oleh nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas X (Disiplin Kerja) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 1 Variabel X (Disiplin Kerja)

Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Berdasarkan hasil uji di tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai r hitung item soal pertanyaan pertama sebesar 0,872 (korelasi) di atas r tabel sebesar 0,236. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam variabel X (Disiplin Kerja) pada kuesioner yang digunakan dalam penulis ini dinyatakan valid.

Kinerja Pegawai

Tabel 4. 2 Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Berdasarkan hasil uji di tabel 4.5, dapat dilihat bahwa nilai r hitung item soal pertama sebesar 0,834 (korelasi) lebih besar dari r tabel sehingga dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Y (Kinerja pegawai) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan merupakan konsisten dari serangkaian pengukuran atau

serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama. Jadi reliabilitas bisa diartikan sebagai keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur dalam suatu prosedur pengukuran. Berikut dibawah ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

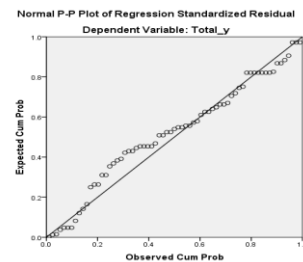
No	Variabel	Hasil Uji	Keterangan
1	Kedisiplinan	0,776	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,770	Reliabel

Sumber: data primer peneliti 2022

Berdasarkan tabel hasil pengujian realibilitas diatas, diketahui bahwa angka kedisiplinan didapatkan sebesar 0,776, artinya $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga angka tersebut lebih besar dari minimal nilai r hitung sebesar 0,600. Oleh karena itu dapat disimpulkan bawa instrument untuk variabel kedisiplinan dapat dikatakan mencukupi. Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,770 angka tersebut dapat dikatakan lebih besar $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari angka minimal r_{hitung} sebesar 0,600 maka, hasil dari keseluruhan instrument untuk variabel kinerja pegawai dikatakan mencukupi artinya nilai hasil uji reliabilitas dapat terpenuhi untuk bisa melanjutkan penelitian.

Uji Normalitas

Pada grafik normal probability plot of regresison standardized menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titiktitik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

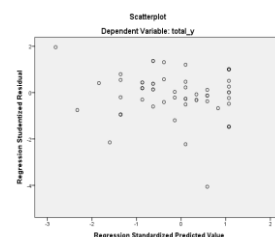


Gambar 4. 1 Hasil Uji Normal P-P Plot

Hasil pengujian normalitas data yang ditunjukkan oleh grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian, pada kedua grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedasitas

Pada gambar di bahwa ini terlihat titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, dan heteroskedastisitas.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterosdasikitas

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar di angka 0 dan sumbu Y sehingga gambar hasil uji Heterosdasitas norma.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Analisis Regeresi Linear Coefficientsa

Model	Unstan dardize d Coeffi cients	Standardiz ed Coefficient s	Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Const ant)	16.606	4.013		4.138	.000
x1	.616	.089	.652	6.931	.000

Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Dependent Variable: y1

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandarized Coefficient Beta, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut. Berdasarkan hasil perhitungan dan data dari tabel 4.7 menunjukkan regresi sederhana

sehingga persamaan regresi sesuai rumus adalah;

$$Y = 16,606 + 0,616 x$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X = Disiplin Kerja

a = nilai konstanta

b = arah koefisien regresi

Hal ini menunjukkan bahwa

a) Nilai konstanta sebesar 16,606 artinya jika disiplin kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Merauke nilainya adalah. 16,606

b) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,616 artinya jika variabel disiplin kerja maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,616 satuan, maka skor kinerja pegawai akan meningkat menjadi, 17 222, satuan koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y), semakin tinggi nilai disiplin kerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Merauke.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinan dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai R Square (R2) atau Adjusted R Square. Berikut hasil pengujian koefisien determinan.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summaryb

Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,425. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel disiplin Kerja sebesar 45,2% terhadap variabel Kinerja pegawai ini. Nilai koefisien determinan dinyatakan cukup bagus karena mendekati 1 atau 100%. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

Uji t

Uji Parsial (t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji Parsial (t) dilakukan dengan membandingkan antara nilai T hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai T tabel dengan peluang ($\alpha=0,05$). Jika nilai T hitung $\geq$ T tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitulah jika tingkat signifikannya jika

Tabel 4. 6 Uji t

Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa nilai t sebesar 6,931, berikut dibawah ini merupakan langkah-langkah sebagai berikut;

Rumusan Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah;

$H_0: \beta > 0$ kedisiplinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
 $H_a: \beta > 0$ kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (H_a) diterima kedisiplinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan (H_a) ditolak kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,913 > 1,664$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa ada pengaruh positif antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat dilihat hasil pengujian variabel bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Merauke menunjukkan hipotesis dapat diterima karena mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,913 > 1,664$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa ada pengaruh positif antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu, dengan memperhatikan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah suatu perilaku serta sebagai

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu kantor karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari kantor. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini terlihat bahwa mereka sudah cukup berpengalaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitian tingkat kehadiran mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian pekerjaan perkantoran serta penggerakan mereka yang melaksanakan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengaruh Disiplin Kerja berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada pembahasan maka kesimpulan yang didapatkan bahwa hasil antara variabel Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai, menunjukkan variabel Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh Adjusted R^2 sebesar 0,425. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan

oleh variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 42,5%. Selain itu hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, dibuktikan dengan uji t, dimana tingkat signifikansi sebesar 5% maka t hitung adalah sebesar 6,913. Sementara t tabel diperoleh sebesar 1,664. Jadi, $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,913 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

Bagi peneliti selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel penelitian ini agar menjadi luas dan kongkret.

Bagi Organisasi Dinas Catatan Sipil

Pegawai harus tepat waktu dalam kehadiran untuk masuk kerja, serta tingkatkan kedisiplinan agar melayani dengan baik. Hal ini diperlukan karena dapat menjadi alat kendali serta sarana pengarahan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.

- Yogyakarta: Universitas
Diponegoro.
- Hani, Handoko. 2014. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. And Ed. Yogyakarta: Bpfe.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Terry dalam Tohardi, A. (2016). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Mandar Maju.
- Priyanto, Rizky, Widiartanto dan Listyorini Sari. 2014. Pengaruh Produk Wisata, Destination Image dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Berkunjung. Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Priyatno, Dwi. (2014). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, Stephen P., 2005. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Singodimedjo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta.
- Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ke-22 Bandung: Alfabeta.
- Sarjono, dan Winda Julianita,. (2011). SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Wilson Bangun, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.
- Sumber Jurnal**
- Aprzal. Kurnyati. Harsi (2020), Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Area IV Pamasuka kota Makassar.
- Dewi Untari (2018), Pengaruh Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kie Indonesia.
- Elianti (2020), Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada kantor badan pertahanan. Nasional Kabupaten Wajo.
- Wasiatur Rif Ah (2016), Pengaruh disiplin terhadap kinerja Guru di MTS Sultan Fata Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak.

Windya Sara Yulius (2019), Pengaruh
Disiplin kerja dan lingkungan
kerja terhadap kinerja
pegawai pada balai
pemanpatan Kawasan hutan
wilayah VII makasar.

JURNAL
MANAJEMEN & BISNIS
ISSN 2303 - 0313

Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa, Merauke

Jl. Nusa Barong No.1 Merauke Papua Selatan 10130.Tel (0971) 33333501 Email: stie@sainttheresa.ac.id