

JURNAL

ISSN 2303 - 0313

MANAJEMEN & BISNIS

Kajian Ilmu Akuntansi dan Manajemen Bisnis

Volume XII No 2 Desember 2022

KONEKSI HUBUNGAN KEKUASAAN POLITIK DAN KOMISARIS TERHADAP PENINGKATAN PROFITABILITAS PERUSAHAAN

Yohanes Ngamal

PENGARUH KEPATUHAN WAJIB PAJAK HOTEL TERHADAP PENERIMAAN PAJAK DAERAH PADA DINAS PENDAPATAN KABUPATEN MERAUKE

*(Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Merauke
Henricus Raba & Marsela Gebze*

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

Ervina Dewi & Liborius Choche

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT PADA KANTOR KELURAHAN SAMKAI BUTI

Hendrik Pandiangan & Markus Wiok

PENGARUH MOTIVASI BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR MAHASISWA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SAINT THERESA

(Studi Kasus Pada Program Studi Akuntansi dan Manajemen)

Eka Setiawati & Fransina Bernardeta Beatrix Atmei

Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa, Merauke
Jl. Nusa Barong No.1 Merauke Papua 10130. Tel. (0971)3333501 Email: stie.theresa@gmail.com

JURNAL

ISSN 2303 -0313

MANAJEMEN & BISNIS

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

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

Pelindung : Badan Pengurus Yayasan LPK SaintTheresa

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

Dewan Redaksi :

Ketua : Hendrik Pandiangan, S.Kom.,MM

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

Anggota : Leonardus Budi Weluk, S.Pd.,MM

Fransiscus Ngamel, S.Sos

Alamat Redaksi:

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

Email: stie.theresa@gmail.com

Sumbangan artikel ilmiah berbahasa Indonesia dan Inggris, karya asli (bukan jiplakan) dan belum pernah dipublikasikan. Dapat dikirim melalui email ke alamat: stie.theresa@gmail.com Dewan redaksi mengedit dan menyunting tanpa mengubah substansi setiap artikel ilmiah yang dikirim penulis.

4

Daftar Isi

**KONEKSI HUBUNGAN KEKUASAAN POLITIK
DAN KOMISARIS TERHADAP PENINGKATAN
PROFITABILITAS PERUSAHAAN**

Yohanes Ngamal

5

15

**PENGARUH KEPATUHAN WAJIB PAJAK HOTEL
TERHADAP PENERIMAAN PAJAK DAERAH PADA
DINAS PENDAPATAN KABUPATEN MERAUKE**

Henricus Raba & Marsela Gebze

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

Ervina Dewi & Liborius Choce

36

53

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT PADA
KANTOR KELURAHAN SAMKAI BUTI**

Hendrik Pandiangan & Markus Wiok

**PENGARUH MOTIVASI BELAJAR
TERHADAP PRESTASI BELAJAR
MAHASISWA SEKOLAH TINGGI ILMU
EKONOMI SAINT THERESA**

Eka Setiawati & Fransina
Bernadeta Beatrix Atmei

81

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

OLEH

Ervina Dewi & 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 heteroskedasitas. 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
To find out whether this study aims to discipline a positive influence on the employee performance .Population in this study were all civil servant and non civil servants in the office of population civil registration merauke district .The data collected by the survey , observation and documentation .Analysis techniques is linear regression the data used by this simple and used to test hypotheses use spss 22 version .The data analysis method , the validity , the realibilitas , the normality , the heteroskedasitas .The results of this study the normality some of the data showed that the data is normally distributedBased on the determinan (the) r^2 obtained customized r^2 of 0,425.Thus the of the influence exerted by the variable to the employee performance was % 42,5.Moreover the results of analyses also show that a variable have leverage on variables the the employee performance,prove with the t , where the rate of significance of 5 % so t count 6,913 amounted to .While t 1,664 receive is table

*.So , t count > t table (6,913 > 1,664)
0,000 significance and value; 0,05 & it , and
h₀ received and rejected .*

Keywords discipline performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi, jika memenuhi syarat kedisiplinan, berkualitas dan produktif, yang merupakan tolak ukur untuk mengetahui apakah peran SDM pada organisasi dapat kinerja perusahaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin yang merupakan salassatu aspek yang dapat meningkatkan kinerja, dapat tercipta melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, dan hukuman atas kesalahan dan kelalaian, pemberian insentif, dan serta mutasi.

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 Sikonifikan 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 ketat 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

1. Terdapat pegawai yang datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang sudah ditentukan.
2. Sebagian pegawai tidak bekerja secara efektif sebagaimana mestinya.
3. 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

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 konsepsional 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.

JENIS – JENIS KEDISIPLINAN

Menurut Mangkunegara, (2013: 92), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif

DISIPLIN (PREVENTIF)

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan-peraturan suatu organisasi disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi yang baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

DISIPLIN KOREKTIF

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatu suatu peraturan dan menggerakkan untuk tatap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran.

MANFAAT KEDISIPLINAN

Bahwa manfaat disiplin adalah tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

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.

INDIKATOR – INDIKATOR KINERJA

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

Indikator kinerja digunakan untuk meyakini bahwa kinerja yang terlihat di setiap harinya menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi kantor dimana ia bekerja Indikator kinerja Menurut Wilson Bangun, (2016: 312), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut;

1. Jumlah pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Ketetapan waktu
4. Kehadiran.

Ad.1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

Ad.2. Kuantitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam suatu instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Ad.3. Ketetapan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Ad.4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

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

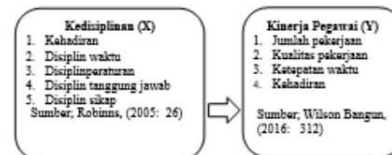
No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1	Aprzal, Kurniyati, Ha srini (2020)	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkomsel Area IV Pamasuka kota Makasar	Kedisiplinan Berpengaruh secara Sikonifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT Telkomsel Area IV pamasuka Makasar

1	Indikator (2020)	Pengertian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pada kantor dengan pemerintahan Kabupaten Merauke	Pengertian itu juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dengan pemerintahan Kabupaten Merauke
2	Indikator Data validasi (2018)	Pengertian disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan Kabupaten Merauke	Definisi dari disiplin kerja, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Indikator (2018)	Pengertian disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada PT. NIS Indonesia	Definisi dari disiplin kerja, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. NIS Indonesia
4	Indikator (2018)	Pengertian disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada PT. NIS Indonesia	Definisi dari disiplin kerja, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. NIS Indonesia

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

LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian yaitu, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Merauke. Penelitian ini dimulai dari bulan Juni 2021 – September 2021.

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 karaktersitik 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;

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;

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

KUESIONER

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan Cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017: 193). Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert adalah merupakan skala penelitian yang dipakai untuk mengukur sikap atau pendapat. Angket ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa yang dimiliki oleh responden.

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

$$= \frac{80}{1.2}$$

= 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

KUESIONER

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan Cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017: 193). *Instrument* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* adalah merupakan skala penelitian yang dipakai untuk mengukur sikap atau pendapat. Angket ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa yang dimiliki oleh responden.

Cara penilaiannya adalah dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada sejumlah responden dan responden diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban yang disediakan. Seluruh indikator dalam penilaian diukur dengan menggunakan tingkat pengukuran yaitu, skala interval. Keunggulan dari skala ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas berkisar dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

DOKUMENTASI

NO	Alternatif Jumlah	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik dokumentasi ialah teknik pengumpulan data, yang ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian. Dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat atau foto aktivitas pegawai yang berada di kantor capil.

OBSERVASI

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono, (2017: 196), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan

Cara penilaiannya adalah dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada sejumlah responden dan responden diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban yang disediakan. Seluruh indikator dalam penilaian diukur dengan menggunakan tingkat pengukuran yaitu, skala interval. Keunggulan dari skala ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas berkisar dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

DOKUMENTASI

Teknik dokumentasi ialah teknik pengumpulan data, yang ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian. Dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat atau foto aktivitas pegawai yang berada di kantor capil.

OBSERVASI

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku yakni dengan menggunakan teknik observasi.

Menurut Sugiyono, (2017: 196), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan

observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu, dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya. Peneliti yang memberi makna tentang apa yang diamatinya dalam realitas dan dalam konteks yang alami, ialah yang bertanya dan juga melihat bagaimana hubungan antara satu kedisiplinan kerja dan dengan kinerja pegawai yang lain pada objek atau subjek yang ditelitinya.

DATA SEKUNDER

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data diperoleh baik jurnal, buku dan media online tujuan ini agar untuk memperkaya hasil penulisan ini.

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

DISIPLIN KERJA (X)

Disiplin kerja merupakan hasil yang dicapai oleh orang atau kelompok kerja dari suatu organisasi yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini. Dibawah ini merupakan tabel kisi-kisi instrumen kedisiplinan kerja.

Tabel 3. 2. Kisi-kisi Instrumen Kedisiplinan Kerja

DIMENSI	INDIKATOR	ITEM
---------	-----------	------

KEDISIPLINAN

Kerja Kehadiran di tempat kedisiplinan kerja yang di capai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi.

1 Ketaatan pada peraturan kerja suatu

sikap menghormati, menghargai patuh dan taat kepada peraturan.

1 Ketaatan pada standar kerja merupakan kegiatan yang di lakukan dengan maksud untuk mendorong para pegawai dengan sadar pentaati aturan 1 Tingkat kewaspadaan disebabkan oleh sikap normalitas di sebabkan Karena aturan tersebut tetapi lebih disebabkan karena keseganaan pada atasannya. Kinerja pegawai. 1. Pengawasan dalam kerja untuk melindungi kepercayaan atas pimpinan yang diberikan dengan sesuai pekerjaan. 1Jumlah5

KINERJA PEGAWAI (Y)

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.

Tabel 3. 3. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai

DIMENSI	INDIKATOR	ITEM
---------	-----------	------

Kinerja

Pegawai Penilaian adalah kinerja pegawai mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai seorang kinerja pegawai di tentukan oleh peraturan, pimpinan organisasi

1 Kinerja pegawai merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja pegawai merupakan bagian dari proses pengumpulan informasi mengenai kinerja pegawai.

1 Kinerja pegawai keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada berhubungannya dengan pekerjaan.

1 kinerja pegawai dinilai oleh seorang manajer, kelompok pegawai, atau tim kerja.

kinerja adalah apa saja yang ditulis pada manajer dan supervisor dalam meneliti bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi, dan mengomentari apa yang dilakukan

bawahannya dan bagaimana melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

1 Kinerja pegawai dengan Standar kinerja pegawai adalah ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja pegawai tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja pegawai. 1Jumlah5

METODE ANALISIS DATA

Angket yang berupa instrumen perlu diuji keandalannya yaitu dengan Uji;

UJI VALIDITAS

Setelah data dinyatakan normal langkah selanjutnya adalah mencari nilai korelasi variabel X mempengaruhi variabel Y. adapun rumus yang digunakan dalam korelasi pearson product moment yaitu;

Keterangan;
 r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan y
 $\sum x$ = jumlah skor variabel x
 $\sum y$ = jumlah skor variabel y
 $\sum xy$ = jumlah perkalian antara skor x dan skor y
 $\sum x^2$ = jumlah kuadrat variabel x
 $\sum y^2$ = jumlah kuadrat variabel y
 n = jumlah sampel

Selanjutnya harga r_{xy} hitung dikonsultasikan dengan rtabel dengan taraf signifikan 5%. Jika rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel maka item tersebut dinyatakan valid. Apabila koefisien korelasi rendah atau rhitung lebih kecil dari rtabel pada taraf signifikansi 5% maka butir-butir tersebut dinyatakan gugur atau tidak valid. Berdasarkan perhitungan uji validitas menggunakan program SPSS 22.

UJI RELIABILITAS

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden

untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. (Suharsimi Arikunto, 2014: 239)

Uji reliabilitas dalam instrumen ini menggunakan rumus Alpha sebagai berikut;

Keterangan ;
 r_{11} : reliabilitas instrumen
 k : banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma^2$: jumlah varians butir
 σ^2 : varians total
 t

Nilai koefisien korelasi bernilai positif, maka arti bahwa apabila variabel yang satu naik maka variabel yang lainnya ikut naik dan sebaliknya apabila variabel yang satu turun maka variabel yang lainnya ikut turun. Rentang Nilai Alpha Cronbach's < 0,50 reliabilitas rendah, diatas 0,70 reliabilitas mencukupi, diatas 0,80 maka reliabilitas kuat, dan diatas 0,90 maka reliabilitas sempurna.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai responden yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai responden yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksi apakah responden berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melakukan uji yang terdapat pada program SPSS. Responden berdistribusi normal jika nilai signifikan > 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya apabila titik-titik dalam grafik menyebar di atas dan di bawah sumbu angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyanto, 2014).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Jonathan Sarwo dan Herlina Budiono, (2012: 167) mengatakan bahwa kegunaan utama analisis regresi adalah membuat estimasi rata-rata dan nilai variabel tergantung dengan didasarkan pada nilai variabel bebas, serta menguji hipotesis karakteristik depedensi dan meramalkan nilai rata-rata variabel bebas dengan didasarkan pada nilai variabel bebas diluar jangkauan sampel. Berikut ini merupakan rumus regresi linear sederhana.

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan;

Y: Kinerja Pegawai

X: Kedisiplinan

a: konstanta

b: koefisien

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan dari masing-masing variabel bebas, jika variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai r², maka semakin besar variasi sumbangan terhadap variabel terikat. Jika r² mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika r² mendekati 0 (nol) semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat.

UJI T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya membandingkan nilai thitung dengan ttabel dengan dk = n – 2 dan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan kriteria sebagai berikut;

- Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Ho ditolak dan Ha diterima, apabila $thitung \leq ttabel$.

Ho diterima dan Ha ditolak, apabila $thitung > ttabel$.

- Membuat kesimpulan

Apabila Ho diterima dan Ha ditolak, maka kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Begitu juga sebaliknya, jika Ho ditolak dan Ha diterima, maka kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil

Visi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam rangka menyelenggarakan pendaftaran pencatatan penduduk mendukung visi pembangunan daerah dalam Kabupaten Merauke Tahun 2021-2025 merupakan penjabaran dari visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih Visi menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (desired future) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun. Dengan pertimbangan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada di Kabupaten Merauke, maka Visi yang hendak yang di capai dalam periode 2021-2025 adalah: Visi Kabupaten Merauke. 'Merauke Gerbang Andalan Manusia Cerdas dan Sehat, Gerbang Pangan Nasional, Gerbang Kesejahteraan dan Kedamaian Hati Nusantara.

Misi

Dalam rangka menuju pencapaian pembangunan jangka menengah Kabupaten Merauke tahun 2021-2025, ditetapkan melalui 5 (lima) Misi.

Menguatkan Tata Kelola Pemerintahan Daerah dan yang Akuntabel Transparan.

Misi pertama ini menggambarkan sebuah kondisi dalam menguatkan dan mengoptimalkan tata kelola pemerintahan daerah dan menata kelembagaan pemerintah Kampung, Distrik, dan Kabupaten sesuai

kebutuhan pemekaran Wilayah, penataan ruang kawasan, kelembagaan dan sumber daya aparatur [Personalia], meningkatkan dan menata prosedur pelayanan masyarakat secara terpadu yang transparan efisien, dan efektif serta dapat di pertanggung jawaban. Serta membentuk satuan tugas khusus untuk pendampingan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan dalam hal ini penting diindikasikan capaiannya pada aspeknya.

- Transparansi dan Akun-tabilitas tata kelola pemerintah.
- Tata kelembagaan melalui kebijakan sesuai kebutuhan.
- Pembinaan ASN yang profesional dan responsif.
- Peningkatan layanan public yang taat SOP.
- Penguatan sistem manajemen pembangunan daerah.
- Reorientasi ruang kawasan secara spasial dengan memperhatikan karakter ekologis.
- Digitalisasi sistem kinerja pegawai birokrasi melalui E-government connecting sistem kinerja pegawai secara terpusat, terpadu dan sistematis.

MENATAPKAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA YANG UTUH DAN INOVATIF.

Misi yang kedua menggambarkan sebuah kondisi dalam menatapkan mutu sumber daya Manusia yang cerdas serta peningkatan derajat dan pelayanan kesehatan masyarakat. manusia yang berkualitas adalah manusia yang utuh, dicitrakan dengan derajat kesejahteraan lahir dan batin. Masyarakat Merauke yang berkualitas lahiriah diindikasikan oleh tingkat kecerdasan yang dapat menjamin eksistensi kehidupan masa depan dalam berkarya inovatif. sementara itu, masyarakat Merauke yang berkualitas secara jasmaniah dan batiniah, memiliki landasan moral kuat, dan merunjuk

pada meningkatnya jaminan kesehatan dengan raga sehat dan pelestarian nilai-nilai keagamaan, adat istiadat, dan kebangsaan.

Wujud Negeri kualitas cerdas dan sehat. Lahir dan batin masyarakat merauke mengantarkan yang tanggung dan berdaya saing tinggi oleh karena itu peran penting dalam menciptakan jaringan kemitraan dengan masyarakat dan stakeholdernya menjadi sangat urgen, terutama sekali dalam rangka mendudukan bidang pendidikan, kesehatan, keagamaan, dan adat istiadat sarana utama pembangunan. Keadaan masa depan, diindikasikan oleh sejumlah hal sebagai berikut;

- Tersedianya sumber daya manusia berkinerja efektif, produktif, inovatif, yang menghasilkan individu cerdas, sehat, dan bermoral dalam lingkungan komunitas masyarakat yang koefisien dan partisipatif mendukung berbagai program pembangunan.
- Tersedianya sumber daya manusia responsif, menghasilkan individu yang memiliki integritas sosial dan dapat dibanggakan karena memperoleh pengakuan nyata dari berbagai pihak.
- Tersedianya sumber daya manusia produktif, menghasilkan individu dengan status Ekonomi yang mampu memenuhi kebutuhan sendiri dan bahkan dapat memberi kontribusi bagi peningkatan proses pembangunan.

STRUKTUR ORGANISASI

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Merauke.



Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	46	69%
2	Perempuan	21	31%
3	Jumlah	67	100%

Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui identitas responden dalam hal jenis kelamin, bahwa laki-laki sebanyak 46 orang (69%) dan perempuan 21 orang (31%). Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir.



Gambar 4. 1. Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA	6	9%
2	DIPLOMA 3	23	34%
3	S1	25	37%
4	S2	1	1%
	Jumlah	67	100%

Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut terlihat bahwa jumlah responden yang berpendidikan SLTA/SMA sebanyak 6 orang (9%), yang berpendidikan Sarjana (D3) sebanyak 23 orang (34%), yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 25 orang (37%), dan yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 1 orang (1%).



Gambar 4. 2 Jenis Pendidikan Terakhir

tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden yang telah bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 30 orang (45%). Dan dari < 15 tahun sebanyak 37 orang (55%).

ANALISIS DATA

Uji Validitas



Gambar 4. 3 Jenis Pendidikan Terakhir

Variabel	Validitas Variabel X (Disiplin Kerja)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
DIS-1	0,872	0,236	Valid
DIS-2	0,777	0,236	Valid
DIS-3	0,767	0,236	Valid
DIS-4	0,889	0,236	Valid
DIS-5	0,724	0,236	Valid
DIS-6	0,724	0,236	Valid
DIS-7	0,558	0,236	Valid
DIS-8	0,889	0,236	Valid
DIS-9	0,881	0,236	Valid
DIS-10	0,828	0,236	Valid

Sumber: Data Primer Peneliti 2022

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.

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

Berdasarkan hasil uji di tabel 4.5, dapat

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: data primer peneliti 2022

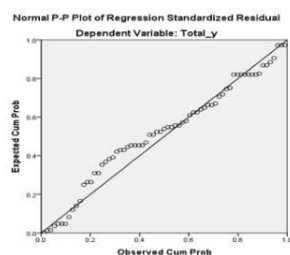
dilihat bahwa nilai r hitung item soal pertama sebesar 0,834 (korelasi) lebih besar dari r tabel sehingga dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Y (Kinerja pegawai) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel hasil pengujian realibilitas diatas, diketahui bahwa angka kedisiplinan didapatkan sebesar 0,776, artinya r hitung > rtabel sehingga angka tersebut lebih besar dari minimal nilai r hitung sebesar 0,600. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa 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 regression standardized menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

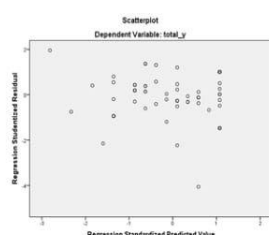


Gambar 4. 4 Hasil Uji Normal P-P Plot

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. 5 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. 7 Hasil Analisis Regresi Linear

Model	Unstand ardized Coeffi cients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	16.606	4.013	4.138	.000
x1	.616	.089	.652	.6931

Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Tabel 4. 5 Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Variabel Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai		
	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KP-1	0,834	0,236	Valid
KP-2	0,885	0,236	Valid
KP-3	0,735	0,236	Valid
KP-4	0,453	0,236	Valid
KP-5	0,722	0,236	Valid
KP-6	0,722	0,236	Valid
KP-7	0,7350	0,236	Valid
KP-8	0,656	0,236	Valid
KP-9	0,744	0,236	Valid
KP-10	0,584	0,236	Valid

Sumber: Data Primer Peneliti 2022

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

- 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
- 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. 8 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.416	4.449

Sumber: Data Primer Peneliti 2022

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai R Square (R²) 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. 9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	16.606	4.013	4.138	.000
x1	.616	.089	6.931	.000

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;
H₀: $\beta > 0$ kedisiplinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
H_a: $\beta > 0$ kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Kriteria pengujian

Jika thitung $\leq$ ttabel, maka H₀ ditolak (H_a) diterima kedisiplinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika thitung $>$ ttabel maka H₀ diterima dan (H_a) ditolak kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

- Kesimpulan

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai thitung $>$ ttabel (6,913 $>$ 1,664) maka H₀ 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 thitung > ttabel ($6,913 > 1,664$) 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 pergerakan 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 hitung > t 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 Makasar.

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.