

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KARO

Benni Purba¹⁾Menanti Sembiring²⁾

¹⁾²⁾Universitas Quality, Jl. Ngumban Surbakti No.18, Kota Medan
Email: sembiringmenanti@gmail.com

Abstrak

Peranan Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari semua kegiatan organisasi. Kelangsungan hidup organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki didiplin kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan sampel total dimana seluruh populasi pada penelitian ini digunakan sebagai sampel yaitu sejumlah 51 orang. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dilakukan dengan uji t dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 11,261 + 0,803X + e$. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0.496 atau 49,60% kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Kata Kunci :disiplin kerja, kinerja pegawai.

Abstract

Human resoucers play a very important role in on organization because human resourcesare the main generator of all activities of organization. The survival of the organization is largely determined by human resources who have good work discipline. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the Karo District Transportation Department. The sampling technique in this study using a total sample where the entire population in this study was used as a sample, namely a number of 51 people. Primary data were collected through a questionnaire. The analytical method used is simple linear regression analysis. To test the proposed hypothesis, the t test and the coefficient of determination test. The results showed that the work discipline variable had a significant effect on the performance of the employees of the Karo Regency Transportation Department. The results of simple linear regression analysis obtained regression equation $Y = 11,261 + 0,803X + e$. The coefficient of determination obtained is 0.496 or 49.60%, the performance of the Karo District Transportation Department employees is influenced by work discipline.

Keywords: work discipline, employee performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah sebagai sebagai sumber daya yang sangat penting peranannya dalam menjalankan suatu organisasi, karena itu sumber daya manusia dianggap sebagai objek utama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perubahan lingkungan yang begitu

cepat mengharuskan setiap organisasi untuk terus melakukan revisi ulang atas aktivitas yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan oleh organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika setiap pegawai memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai ini akan

sangat ditunjang oleh faktor disiplin yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menaati setiap aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Namun kenyataan di lapangan belum seperti yang diharapkan masih ada pegawai yang tidak bekerja pada jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk hal-hal diluar tugas atau pekerjaannya. Demikian juga masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan, hal ini tentu membuat pelayanan yang diterima masyarakat tidak seperti yang diharapkan. Demikian halnya dengan instansi pemerintah di era globalisasi saat ini, dimana pegawai dituntut mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Maka untuk itu tentu dibutuhkan pegawai-pegawai yang benar-benar memiliki dedikasi yang tinggi dalam rangka menjalankan aktivitas organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai aparatur negara maka satu hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai adalah kedisiplinan. Dengan disiplin yang baik maka setiap pegawai akan dapat melaksanakan pelayanannya kepada masyarakat dengan baik. Sebagai instansi pemerintah Dinas Perhubungan Kabupaten Karo harus memperhatikan faktor kedisiplinan sumber daya manusianya oleh karena instansi ini berhubungan dengan pelayanan publik.

Menurut Bangun (2012: 4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Sementara itu Fahmi (2015): mendefinisikan kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Disiplin kerja adalah sebagai salah satu sikap menghormati, menghargai, patuh,

dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan kesadaran seorang pegawai untuk menaati semua peraturan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Latainer dalam Sutrisno (2016:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memiliki hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma etik dan kaidah yang berlaku dalam, serta memiliki keinginan untuk menaati setiap aturan yang ada pada organisasi tempatnya bekerja tersebut. Untuk itu setiap organisasi haruslah terus meningkatkan kedisiplinan pegawainya dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016 : 89) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin seorang pegawai, antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya ketekadanan pimpinan dalam organisasinya
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat diteladani
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Mengingat pentingnya disiplin pegawai guna mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka sudah sepantasnya setiap pimpinan harus memperhatikan berbagai factor yang mempengaruhi disiplin pegawai tersebut. Kemauan dan keberanian seorang pimpinan dalam menegakkan sanksi jika terjadi kesalahan tanpa pandang bulu akan dapat memberikan efek jera kepada pegawai untuk tidak melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada. Seorang pimpinan juga dituntut untuk tidak hanya memberikan sanksi kepada pegawai yang bersalah tetapi juga mau memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi. Hal ini akan mendorong semangat dan kinerja pegawai

Terdapat berbagai tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016 : 156) yakni :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
4. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong setiap bawahannya agar bersedia mematuhi ketentuan yang ada dalam organisasi. Adanya disiplin ini melatih pegawai untuk secara sukarela berusaha memperbaiki sikap dan pengetahuan serta perilakunya guna meningkatkan kinerjanya.

Siagian (2015 : 305) menyatakan terdapat dua jenis bentuk pendisiplinan yang dapat dilakukan dalam sebuah organisasi, yakni :

1. Pendisiplinan preventif merupakan tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2. Pendisiplinan korektif dilakukan jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Bentuk pendisiplinannya mulai dari yang paling ringan sampai yang terberat seperti :

- a. Peringatan lisan oleh penyelia
- b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala
- d. Penundaan kenaikan pangkat
- e. Pembebasan dari jabatan
- f. Pemberhentian sementara
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- i. Pemberhentian tidak dengan hormat.

Jika langkah-langkah pendisiplin seperti yang telah disebutkan tersebut dapat dijalankan dengan baik, maka hubungan pegawai dengan organisasi akan berjalan dengan baik. Disiplin akan mendorong setiap pegawai melaksanakan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada umumnya disiplin kerja dapat dilihat dari pegawai yang datang ke kantor teratur dan tepat waktu, berperlengkapan kantor dengan berpakaian rapi, di tempat kerja menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, serta menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2015 : 381), “disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada

dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Lebih lanjut Sedarmayanti (2015 : 381) mengatakan kewajiban yang harus selalu diperhatikan oleh Pegawai Negeri Sipil antara lain meliputi :

1. Mempertahankan dan menjaga dasar ideologi Negara yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
2. Menunjukkan kesetiaan yang tinggi terhadap bangsa, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia.
3. Mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara di atas kepentingan golongan diri sendiri
4. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing.
5. Menggunakan barang-barang milik Negara hanya untuk kepentingan pelaksanaan tugas dan pekerjaan.
6. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun sebagai anggota masyarakat.

Suatu organisasi akan lebih cepat mencapai tujuannya jika setiap pegawai yang ada memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang dimiliki seorang pegawai tidak dating dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh berbagai factor seperti kemampuan/profesionalisme, perilaku pegawai, peralatan pendukung, pelatihan, pimpinan, iklim kerja dan lain sebagainya. Tidak terlepas hal tersebut apakah pegawai itu bekerja di instansi swasta maupun instansi pemerintah

Sebagai Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap Aparatur Sipil Negara dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, jujur, adil, dan bertanggung jawab. Setiap Aparatur Sipil Negara,

diharapkan memiliki kinerja yang baik., dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aparatur Sipil Negara diharapkan mampu membuat organisasi dimana mereka bekerja dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, karena itu penting dilakukan manajemen terhadap Aparatur Sipil Negara ini.

Menurut Sedarmayanti (2015 : 371): tujuan manajemen Pegawai Negeri Sipil yaitu untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan dukungan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2014 : 9), kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (input) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Michael Armstrong dalam Edison,dkk (2018 188) : “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”Organisasi berharap agar setiap individu dapat berperilaku dengan baik dalam menjalankan tugasnya dan kerjanya dikatakan baik jika yang bersangkutan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja aktual/nyata yang dicapai setiap orang sebagai

prestasi kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Kinerja pegawai yang baik akan mempengaruhi kinerja organisasi juga akan baik

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui atau mengevaluasi sejauhmana kinerja yang telah dilakukan dalam menjalankann tugas atau pekerjaan untuk mencapai prestasi terbaik. Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluative atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personal. Penilaian kinerja pegawai dikenal dengan istilah “*Performance rating, performance appraisal, performance assessment, employment evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating.*”

Melalui penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Dalam sektor pemerintahan penilaian kinerja sangat berguna menilai kuantitas, efektivitas dan efisiensi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Adanya kegiatan penilaian kinerja yang dijalankan oleh suatu organisasi maka mereka akan mengetahui seberapa baik kinerja organisasi mereka. Hasil pengawasan ini dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pegawai untuk mengetahui seberapa baik mereka bekerja, jika masih diketahui kinerja pegawai tidak seperti yang diharapkan maka bisa diambil berbagaikebijakan oleh organisasi guna perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.

Menurut Badriyah (2015 : 138) ada beberapa tujuan yang akan diperoleh organisasi dengan melakukan penilaian prestasi kerja pegawai antara lain :

1. Evaluasi terhadap tujuan organisasi yang mencakup :
 - a. feedback pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka
 - b. pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi

- c. membantu manajemen untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keputusan pemberhentian sementara/PHK maupun untuk memberi peringatan bagi pegawai yang kerjanya kurang memuaskan.

2. Pengembangan tujuan organisasi mencakup :

- a. pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi dimasa yang akan datang
- b. mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier
- c. memotivasi pekerja
- d. memperkuat hubungan antara atasan dengan bawahan
- e. mendiagnosis problem individu dan organisasi

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk melakukan evaluasi dengan objektif terhadap kinerja pegawai serta membantu dalam membuat kebijakan mengenai alat dan cara yang memungkinkan dapat membantu dalam memperbaiki kinerja, meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan kariernya sehingga pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih giat.

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruhpegawai yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo yang berjumlah 51 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabe independen dalam penelitian ini adalah Displin Kerja (X) dan Kinerja pegawai sebagai Variabel dependen (Y)

Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis sebagai berikut:

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioer yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r hitung lebih besar dari r table. Dalam penelitian ini kriteria pengambilan keputusan suatu pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > 0,30$ pada $\alpha 5\%$ maka pertanyaan dinyatakan valid

2. Uji Realibilitas

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian haruslah reliabel (handal) artinya kuesioner yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Kuesioner dinyatakan realibel jika cronbach alphanya $> 0,60$ pada $\alpha 5\%$

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik normal *probability plot* atau dengan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Dimana residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05

c. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif

merupakan metode dengan mengumpulkan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang sedang diteliti.

d. Metode Analisis Kuantitatif

Dengan metode analisis kuantitatif digunakan beberapa metode yakni

1. Metode Analisis Regresi Linier Sederhana .

Model persamaan regresinya adalah : $Y = a + bX + e$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b= Koefisien regresi

X = Disiplin Kerja

e = Error of term

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y)

$H_0 : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\mu 5\%$

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yang dimasukkan dalam model untuk menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 (nol) dan 1 (satu), artinya jika nilai R^2 semakin mendekati nol maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas sebaliknya jika mendekati angka satu berarti variabel bebas mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan layak untuk digunakan dalam model regresi maka dilakukan uji validitas hasil uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 dan hasilnya seperti tabel 1 berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Data

| No. Pertanyaan | r hitung Variabel Disiplin Kerja | r hitung Variabel Kinerja | Ket. |
|----------------|----------------------------------|---------------------------|-------|
| 1. | 0,340 | 0,450 | Valid |
| 2. | 0,486 | 0,562 | Valid |
| 3. | 0,533 | 0,658 | Valid |
| 4. | 0,441 | 0,533 | Valid |
| 5. | 0,545 | 0,625 | Valid |
| 6. | 0,580 | 0,670 | Valid |
| 7. | 0,398 | 0,404 | Valid |
| 8. | 0,397 | 0,433 | Valid |
| 9. | 0,430 | 0,423 | Valid |
| 10. | 0,589 | 0,699 | Valid |

Dari tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan dari variabel disiplin kerja maupun pertanyaan untuk kinerja pegawai adalah valid karena memiliki $r_{hitung} > 0,30$. Karena semua item kuesioner dinyatakan valid maka dapat digunakan dalam penelitian ini.

Data yang telah diuji validitasnya kemudian dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------|----------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,648 | Reliabel |
| Kinerja | 0,747 | Reliabel |

Dari tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel Disiplin Kerja (0,648) dan Kinerja (0,747) besarnya diatas 0,60. Hal ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan dalam penelitian ini

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|---|
| N | 51 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean 0E-7 Std. Deviation 1.726660 |
| Most Extreme Differences | Absolute Positive .156 Negative .140 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1.115 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .166 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 3 diketahui bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh sebesar 0,166 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

Untuk mengetahui apakah variabel dari Disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo (Y) digunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil dari analisis regresi

linier sederhana dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Analisis Regresi Sederhana Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Beta | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 11.261 | 4.286 | | 2.627 | .011 |
| 1 Disiplin Kerja | .803 | .116 | .705 | 6.950 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Melalui pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 20 maka dapat dibuat persamaan garis regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 11,261 + 0,803 + e$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 11,261 dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan tetap sebesar 11,261 jika disiplin kerja tidak ada (bernilai 0)
- b. Nilai koefisien regresi X sebesar 0,803 mempunyai arti bahwa jika variabel disiplin kerja (X) naik 1 satuan maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo naik sebesar 0,803 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian guna mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Dari Tabel 4 diketahui hasil pengujian dengan alat bantu SPSS versi 20 nilai t_{hitung} variabel

Disiplin Kerja adalah sebesar 6.950 dengan signifikansi 0,000, sementara nilai t_{tabel} sebesar 2,010. Dengan demikian hipotesis H_a , yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo dapat dibuktikan kebenarannya.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Detrminasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .705 ^a | .496 | .486 | 1.74419 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5 tersebut dapat dilihat bahwa besarnya nilai R Square adalah 0,496 atau 49,60 % artinya 49,60 % variabel terikat yakni kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yakni variabel disiplin kerja sebesar 50,40 % variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Disiplin merupakan suatu keinginan dari dalam diri seorang pegawai untuk mematuhi peraturan maupun prosedur kerja yang ada pada suatu organisasi. Jika semua pegawai mematuhi aturan yang dibuat maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas, sehingga diperoleh kinerja pegawai secara optimal sesuai yang diharapkan. Berdasarkan penjelasan responden atas kuesioner disiplin kerja yang dibagikan

peneliti, maka mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju atas pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa responden melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan yang berlaku pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo.

Hasil uji hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Melalui uji t dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,950 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,010 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Sedangkan melalui uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,496 atau 49,60% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja sedangkan 50,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Melalui analisis regresi sederhana diperoleh persamaan garis regresi adalah $Y = 11,261 + 0,803 + e$. Dari persamaan ini diketahui koefisien Disiplin kerja bersifat positif yang berarti bahwa pengaruh disiplin kerja searah dengan kinerja pegawai. Hal ini dimaknai bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat, demikian sebaliknya jika disiplin kerja mengalami penurunan maka kinerja pegawai juga mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang telah diuraikan pada bab dua sebelumnya seperti yang dikemukakan oleh Fahmi (2015): mendefinisikan kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Jadi dikatakan seorang pegawai disiplin jika yang bersangkutan

bersedia dan dengan kerelaan hati yang datang dari dalam diri sendiri untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya kepatuhan terhadap peraturan tersebut maka dapat meningkatkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut,

1. Berdasarkan pengujian analisis regresi sederhana maka dapat diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut : $Y = 11,261 + 0,803 + e$ Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo.
2. Pada pengujian hipotesis dengan uji t, variabel disiplin kerja diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Hal ini terlihat dari besarnya nilai $t_{hitung} = 6,950$ sedangkan nilai $t_{tabel} 2,010$ pada taraf signifikansi 0,000.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,496 yang berarti bahwa 49,60% variabel disiplin kerja mampu memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja sedangkan sisanya sebesar 50,40 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran yang perlu disampaikan :

1. Mengingat disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai maka perlu kiranya pimpinan memperhatikan disiplin kerja para bawahannya masing-masing. Disiplin yang dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar ketentuan hendaknya telah dipertimbangkan secara cermat. Dan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Agar sanksi yang diberikan dapat setimpal dengan kesalahan yang diperbuat.
2. Hendaknya pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Karo dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai maka diharapkan agar pimpinan dapat mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Badriyah, Mila, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung, Pustaka Setia
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2018) **Manajemen Sumber DayaManusia**, Bandung, Alfabeta.
- Irham, Fahmi. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung, Alfa Beta.
- Mangkunegara,A.A. Anwar Prabu. 2014, **Evaluasi Kinerja SDM**, Bandung, Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi danManajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sutrisno Edy .(2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Edisi Pertama,Cetakan ke - 3, Jakarta.Kencana