

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Sorong

Fenny Avelia Makisurat¹, James Kastanya², Yanti M. Timisela³

^{1,2,3}Universitas Kristen Papua, Indonesia

Corresponding Author ✉ aveliapayan9@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline on the performance of the Sorong Mayor's Office. The data analysis method used is descriptive quantitative analysis. significant test through (t-test), using simple linear regression and coefficient of determination (R²). The population in this study were all employees at the Sorong Mayor's Office. A sample were 58. respondentsThe primary data obtained through interviews, the questionnaire and the study. Documentation. From the results of data processing simple linear regression analysis using the SPSS for windows version 25 program, the regression equation $Y = 8.041 + 0.681X$, the regression coefficient value of 0.875 means that every time there is a change and an addition of one percent in the Work Discipline variable, the Employee Performance variable will increase. of 0.681 if the Work Discipline variable is zero, then the employee's performance has a value of 8.041. The coefficient of determination test obtained R square 51.6%. it means that work discipline has an effect on employee performance by 51.6%. while the remaining 48.4% is influenced by other factors that are not analyzed in this study.The results of the t-test, where $t_{count} 7.731 >$ from $t_{table} 1.6725$, it can be said that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance

ARTICLE INFO

Article history:

Received

September

Revised

November 05,
2022

Accepted

November 08,
2022

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Dicipline Employee*

How to cite

Makisurat F., Kastanya, J., Timisela, Y., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Sorong. *Attractive: Innovative Education Journal*, 4(3). 412-426

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Organisasi adalah setiap hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan. Secara umum organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan seorang pemimpin dengan organisasi yang tercipta diperusahaan yang bersangkutan (2015). Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi sebagai tenaga penggerak dalam melaksanakan tugas. Pembinaan, mengevaluasi, serta mensejahterakan pegawai. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak akan tergantikan oleh tenaga yang lain, sebagai aset pada organisasi yang sangat vital.

Kedisiplinan sebagai fungsi yang harus ditegaskan dalam organisasi agar semua pegawai tunduk dan taat pada aturan yang ada dalam organisasi, hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik,

sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin dilihat dari rasa dedikasi seseorang yang bertanggungjawab atas tugas yang telah dilimpahkan kepada setiap orang. Hal ini menjadi daya dorong guna bekerja lebih giat dan bersemangat dalam mewujudkan tujuan organisasi maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam aktivitas pegawai perlu petunjuk dari instansi sehingga menciptakan disiplin kerja.

Pelaksanaan dan pengelolaan dalam menjalankan disiplin kerja kepada pegawai harus sesuai dengan prosedur kerja serta aturan organisasi, pegawai yang kurang berdisiplin akan mengakibatkan kinerja menurun. Dengan disiplin yang diterapkan dalam organisasi akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Setiap instansi perlu mengedepankan disiplin kerja bagi pegawai, karena kinerja sebagai modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur Negara, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Kinerja yang rendah dimana banyak pegawai yang melanggar peraturan kerja yaitu faktor disiplin kerja, ini yang menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibuan, kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan etika kerja pada organisasi pemerintahan. Harus menjadi pendorong bagi pegawai yang bekerja dengan semangat kerja yang tinggi serta dapat mewujudkan tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, jika aparatur dapat melaksanakan kinerja yang baik Tetapi dalam kenyataannya, kinerja yang buruk dari aparatur pemerintahan mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintahan. Keberadaan organisasi pemerintah memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Pada dinamika dalam organisasi pemerintah selalu diperhadapkan pada tuntunan rasionalisasi pelayanan secara professional masing-masing sesuai dengan tugas. Dalam konteks ini, peran dari setiap pegawai yang terlibat dalam pelayanan pemerintah selalu dituntut untuk dapat memberikan bobot yang lebih, pelayanan masyarakat selalu diutamakan. Agar menjadi perwujudan, perlu penegakan disiplin kerja pada setiap orang sehingga dari kuantitas dapat terpenuhi dan dari sisi kualitas dapat memuaskan masyarakat (Nisa Camelia, 2016). Kinerja menjadi pedoman dan arah bagi pencapaian kerja dalam organisasi. Meningkatnya kinerja pegawai dalam organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat (Logahan, Jerry Marcellinus, 2009).

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang maksimal seperti yang kami lakukan pengamatan di Kantor Walikota Sorong, adapun permasalahan yang kami temukan Ada sebagian pegawai yang hadir dan waktu pulang tidak sesuai waktu yang telah di tentukan. Apel pagi yang di lakukan masih ada pegawai yang tidak mengikutinya Masih ditemukan penundaan pekerjaan, yang sebenarnya bisa diselesaikan pada hari tertentu namun harus dikerjakan di hari berikutnya. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Sorong.

Kajian Teori

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko mendefinisikan manusia-bukan mesin Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu seni untuk mengelolah dan mengarahkan tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, Malayu S.P, 2011). Hasibuan menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai pelaksana pada suatu rencana dapat terkoordinasi sebagai penjaminan sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2011). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan manajemen sumber daya manusia didefenisikan sebagai pengelolaan , pelaksanaan berbagai sumber daya yang ada (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011)

B. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapakomponen yang dapat dijadikan indikator yangmemengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Kehadiran.

Disiplin diukur dengan kebiasaan pegawai yang datang atau pulang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.

Taat pada aturan kerja dan tidak melalaikan prosedur kerja sesuai pedoman kerja pada organisasi.

Ketaatan Pada Standar Kerja

Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan tanggungjawab oleh pimpinan kepada seluruh bawahannya.

c. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Pegawai harus berhati-hati serta selalu teliti atas pekerjaan yang dikerjakan dengan penuh perhitungan yang baik.

d. Bekerja Etis.

Beberapa pegawai yang tidak sopan dan membuat pelanggaran pantas. Hal ini sebagai tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.(Ariesta, 2016)

D. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan prestasi seorang pegawai pada waktu yang ditentukan apabila dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuludan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi /perusahaan dalam operasionalnya Fahmi, Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fahmi, 2011) kualitas sumber daya manusia akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Mangkunegara dalam Riani mendefinisikan Kinerja hasil kerja dapat tercapai individu guna pelaksanaan tugas dan tanggung (Riani, 2011).

Menurut Sutrisno kinerja adalah hasil pekerjaan dicapai dari melaksanakan tugas diberikan kepada setiap orang dengan harapan fungsi dan perilaku menjalankan tugas yang diberikan serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan (Sutrisno, 2011). Menurut Tika mendefinisikan kinerja

sebagai pekerjaan/kegiatan yang dihasilkan individu dimana untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu dipengaruhi oleh berbagai faktor. Fungsi melaksanakan pekerjaan atau kegiatan setiap orang atau kelompok yang menjadi kekuasaan dan bertanggungjawab menjalankan tugas dalam organisasi (Tika, 2010).

E. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, setiap orang yang memiliki integritas yang tinggi sehat rohani dan jasmani, sehingga setiap orang mempunyai konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi guna pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan.

lingkungan kerja bagi individu untuk tercapainya prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi pembagian kerja dan uraian tugas, hubungan komunikasi serta hubungan yang harmonis antara atasan yang dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

F. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Malayu S.P Hasibuan indikator-indikator dalam kinerja (Hasibuan, 2013) sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan. Kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan mencerminkan pegawai untuk menjaga nama baik perusahaan baik didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja. Prestasi kerja dapat dinilai kuantitas kerja maupun kualitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari pekerjaannya.
- 3) Kejujuran. Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi kontrak kerja secara individu maupun orang lain.
- 4) Kedisiplinan. Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang serta menjalankan tugas sesuai dengan petunjuk dari atasan yang telah diberikan kepadanya.
- 5) Kreativitas. Kemampuan untuk pengembangan kerja secara kreatif guna menyelesaikan pekerjaannya, agar mencapai hasil secara efisien.
- 6) Kerjasama. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dari tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Walikota Sorong, digunakan metode deskriptif kuantitatif dan menggunakan analisa secara statistik untuk menganalisa data yang diperoleh dilapangan (Sugiyono, 2011).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Walikota Sorong yang beralamat di Jalan Pramuka Distrik Sorong dan Waktu penelitian adalah selama tiga bulan mulai bulan April- Juni 2022.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan objek yang mempunyai suatu karakteristik yang sama. Populasi dan penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai yang ada di Kantor Walikota Sorong.

No.	Pegawai Bagaian	Jumlah Pegawai
1.	Perekonomian Daerah	10 Pegawai
2	Tata Perekonomian SETDA	23 Pegawai
3.	Pengadaan Barang dan Jasa	6 Pegawai
4.	Protokol dan Kumunikasi Pemimpin	25 Pegawai
5	Sekretariat Daerah bagian Organisasi	14 Pegawai
6.	Sekretariat Daerah bagian Hukum	12 Pegawai
7.	Sekretariat Daerah bagian Administrasi Pembangunan	16 Pegawai
8.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	9 Pegawai
9.	Bagian Umum	25 Pegawai
	Jumlah Seluruh Pegawai	140 Pegawai

TABEL I
Jumlah Pegawai Kantor Walikota Sorong
Sumber Data : Kantor Walikota Sorong,2022

2. Sampel

Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi dimana sampel berjumlah 58 pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Stratified Random Sampling yaitu bila populasi memiliki anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono. 2011).

Sampel yang digunakan dinyatakan dengan rumus Slovin dalam Sedarmayanti dan Hidayat.

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

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa diinginkan 10 % (0,1). Maka :

$$n = \frac{140}{1+140(0.1)^2} = \frac{140}{1+1.4} = 58,3$$

Penulis menetapkan besarnya ukuran sampel sebesar 58 pegawai dari populasi jumlah pegawai.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki,2010). Data ini diperoleh melalui kuisisioner yang diberikan kepada responden

b. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui laporan-laporan, buku-buku referensi, jurnal-jurnal menjadi fokus penelitian.

2. Sumber Data

a. Field research

Penelitian lapangan, studi lapangan adalah pengumpulan data mentah di luar laboratorium, perpustakaan pengaturan atau tempat kerja.

b. Library research

Pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan buku referensi yang digunakan

Serta Laporean-laopran yang berkaitan dengan masalah penelitian.

E. Teknik pengumpulan data

Dalam mendapatkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik / cara seperti:

1. Wawancara, data yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan Kepala Bagian Umum Kantor Walikota Sorong
2. Koesioner adalah daftar pertanyaan yang di ajukan secara tertulis kepada responden yaitu pegawai pada Bagian Sekretariat Daerah, Bagian Umum dan Bagian Perekonomian Daerah Kantor Walikota Sorong.
3. Pengamatan / observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung pada objek penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisa *Kuantitatif*, yaitu dengan menggabungkan data yang di kumpulkan dari hasil penelitian di lapangan serta segala informasi yang di teima dari orang serta literatur-literatur yang ada, kemudian di lakukan analisis *Kuantitatif* berdasarkan penafsiran-penafsiran sesuai bukti yang ada guna menjawab permasalahan yang ada. Sehubungan dengan itu Moh. Nasir mengatakan bahwa: Hasil Analisa data sangat pnting dalam metode ilmiah karena data yang analisa mempunyai makna guna dapat memberikan pemecahan terhadap masalah penelitian, pengumpulan data mentah perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok-kelompok. Diadakan kategori, Hasil analisa data bermakna guna dapat memecahkan masalah hipotesa dapat terjawab (Nazir, 2011). Untuk menganalisa data dapat menggunakan:

1. Uji Validitas

Validitas instrument penelitian yaitu ditinjau dari dua segi yaitu validitas isi dan validitas butir, Yaitu :

a) Uji Validitas Isi

Validitas isi instrument ini didasarkan pada kisi-kisi yang telah dibuat.Instrument yang telah disusun dikonsultasikan dengan para pembimbing yang memiliki kemampuan, wawasan dan bidang keilmuwan untuk memberikan penilaian.

b) Uji Validitas Butir

Uji ini untuk menyatakan layak atau tidak butir-butir pertanyaan pada kuesioner

Validnya instrument dimana alat ukur pada data mampu mengukur apa yang dapat digunakan dan seharusnya diukur. Rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi Pearson antar item yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan.

X = Jumlah nilai total

Y = Jumlah nilai butir

n = Jumlah responden dalam uji coba instrument

2. Reliabilitas

Uji ini untuk mengukur konsisten hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Reliabilitas artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan tehknik *alpha cronbach*, dimana reliabilitas instrument dianggap andal jika memiliki koefisien reliabilitas $\geq 0,5$ (lebih besar atau sama dengan 0,5). Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan pengukuran ini dipercayai atau dapat diandalkan dalam penelitian ini. Menghitung koefisien r untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

3. Analisa Regresi Linear Sederhana.

Ghozali mengatakan bahwa analisis mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011). Dalam penelitian untuk menganalisa ada tidaknya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dirumuskan sebagai berikut : $Y = a + bX$.

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Disiplin Kerja

4. Uji t -test

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh bebas terhadap variabel terikat, pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka variabel independen secara tidak mempunyai pengaruh variabel dependen (J. Supranto, 2009).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk pengukuran variasi dari variabel bebas yang menerangkan kontribusi dari *Variabel terikat*. Nilai koefisien determinasi R^2 tersebut terletak pada angka 0 dan 1. Yang artinya nilai tersebut mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 lebih kecil dari satu kemampuan variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi R^2 lebih besar berarti variabel bebas dapat menjelaskan perubahan variabel dependent. Beberapa kelemahan dari koefisien determinasi yaitu terjadi pembiasan dari variabel

bebas yang dipergunakan dalam perhitungan. Setiap terjadi kenaikan atau penurunan pada variabel bebas maka R^2 akan mengalami perubahan signifikan dari nilai R^2 terhadap variabel terikat. Untuk menganalisa data digunakan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan populasi dan sampel yang telah ditentukan maka jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini sejumlah 58 orang pegawai. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui angket yang diberikan kepada pegawai pada 58 responden pada Kantor Walikota Sorong. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut :

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1.	25 - 35 tahun	16	27,59
2.	36 - 45 tahun	24	41,38
3.	> 46 tahun	18	31,03
Total		58	100

TABEL I
UMUR RESPONDEN

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022

Data responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak sebanyak 16 orang atau 27.59persen, responden yang berusia 36-45 tahun yaitu berjumlah 24 orang atau 41.38 persen, sedangkan responden yang berusia di atas 46 tahun sebanyak18 orang atau 31.03 persen.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	35	60,34
2.	Perempuan	23	39,66
Total		58	100

TABEL II
JENIS KELAMIN RESPONDEN

Sumber Data Hasil Penelitian data diolahkembali , 2022

Data jenis kelamin responden laki-laki yaitu sebanyak 35 orang atau 60,34 persen dari total jumlah responden, sedangkan yang perempuan 23 orang atau 39.66 persen.

No	Status Responden	Jumlah	Persentase
1.	Kawin	47	81,03
2.	Belum Kawin	11	18,97
Total		58	100

TABEL III
STATUS RESPONDEN

Data status responden sebagian besar responden memiliki status kawin yaitu sebanyak 47 orang atau 81.03 persen dari total jumlah responden, sedangkan responden yang belum kawin sebanyak 11orang atau 18.97 persen .

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
----	------------	--------	------------

1.	SLTA	23	39,66
2.	D3	14	24,14
3	S1	21	36,20
Total		58	100

TABEL IV

TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2021

Data tingkat pendidikan responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMA/SMK sebanyak 23 orang 39.66 persen, tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 14 orang atau 24.14 persen, tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 21 orang atau 36.20 persen.

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1- 5 Tahun	11	18,97
2.	6 -10 Tahun	26	44,83
3	>15 Tahun	21	36,20
Total		58	100

TABEL V

MASA KERJA RESPONDEN

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022

Data responden yang memiliki masa kerja sampai 1- 5 tahun sebanyak 11 orang atau 18.97 persen, masa kerja 6 -10 tahun sebanyak 26 orang atau 44.83 persen, di atas 15 tahun sebanyak 21 orang atau 36.20 persen.

A. Deskripsi Jawaban Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap angket yang disebarakan berdasarkan variabel dapat dilihat sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X)

Hasil jawaban dari 58 responden untuk variabel Disiplin Kerjayang terdiri dari limapertanyaan. Jawaban tersebut kemudian akan dihitung dengan jumlah presentase dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

N o.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1.	Kehadiran.	22 (37.9%)	25 (43.1%)	11 (19.0%)			58 (100%)
2.	Ketaatan	24 (41.1%)	22 (37.9%)	12 (12.7%)			58 (100%)
3.	Ketaatan Pada Standar Kerja	16 (27.6%)	33 (56.9%)	9 (15.5%)			58 (100%)
4.	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	24 (41.4%)	26 (44.8%)	8 (13.8%)			58 (100%)

)				
5	Bekerja Etis.	29 (50%)	23 (39.7%))	5 (8.6%)	1 (1.7%))		58 (100%)
	Jumlah	115	129	45	1		290
	Presentase	39.66	44.48	15.52	0.34		(100%)

TABEL VI
JAWABAN RESPONDEN VARIABEL DISIPLIN KERJA

SumberData : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022

jawaban responden variabel Disiplin Kerja dimana responden yang memberikan jawaban untuk enam butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dan menjawab sangat setuju sebanyak 115 tanggapan atau 39.66 persen, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 129 tanggapan atau 44.48 persen, yang menjawab kurang setuju sebanyak 45 tanggapan atau 15,52 persen, yang menjawab tidak setuju 1 tanggapan atau 0.34 persen dan sangat tidak setuju tidak ada tanggapan

2. Kinerja Pegawai atau (Variabel Y)

Adapun jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Tabel berikut ini

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1.	Kesetiaan pegawai	34 (58.6%)	19 (32.8%)	5 (41.4%)			58 (100%)
2.	Prestasi kerja	38 (8.6%)	15 (25.9%)	5 (41.4%)			58 (100%)
3.	Kejujuran.	34 (58.6%)	24 (41.4%)				58 (100%)
4.	Kreativitas.	29 (50.0%)	20 (34.5%)	9 (15.5%)			58 (100%)
5	Kerjasama	32 (55.2%)	22 (37.9%)	3 (5.2%)	1 (1.7%)		58 (100%)
	Jumlah	167	100	22	1		290
	Presentase	(34.48%)	(57.59%)	(7.59%)	(0.34%)		100

TABEL VII
JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA PEGAWAI

SumberData : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022

Jawaban responden variabel Kinerja Pegawai dimana 58 responden yang memberikan jawaban untuk lima butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai dan menjawab sangat setuju sebanyak 167 tanggapan atau 34.48 persen, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 100 tanggapan atau 57.59 persen, yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 tanggapan atau 7.59 persen, yang menjawab tidak setuju 1 tanggapan atau 0,34 persen, dan sangat tidak setuju tidak ada tanggapan.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji validitas

Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalidan pertanyaan. Pengukuran validitas digunakan *korelasi Pearson (Product Moment)*, jika r

hitung lebih besar dari r tabel ($df = n - k$, $\alpha=5\%$) dan hasil perhitungan Secara rinci disajikan pada Tabel berikut.

No	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Status butir
	Disiplin Kerja			
1.	Kehadiran.	0.637	0.2181	Valid
2.	Ketaatan	0.575	0.2181	Valid
3.	Ketaatan Pada Standar Kerja	0.232	0.2181	Valid
4.	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	0.676	0.2181	Valid
5.	Bekerja Etis.	0.577	0.2181	Valid
	Kinerja Pegawai			
1.	Kesetiaan pegawai	0.558	0.2181	Valid
2.	Prestasi kerja	0.694	0.2181	Valid
3.	Kejujuran.	0.405	0.2181	Valid
4.	Kreativitas.	0.600	0.2181	Valid
5.	Kerjasama	0.564	0.2181	Valid

TABELVIII
VALIDITAS VARIABLE DISIPLIN KERJADAN KINERJA PEGAWAI

Hasil uji validitas untuk variable Disiplin Kerja menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi Kehadiran sebesar 0,367. Koefisien korelasi Ketaatan 0,575. Koefisien korelasi Ketaatan pada standar kerja sebesar 0,332. Koefisien korelasi Tingkat kewaspadaan tinggi 0,676. Koefisien korelasi Bekerja etis 0,577. karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi diatas 0,2181.

Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja pegawai menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi Kesetiaan pegawai sebesar 0,558. Koefisien korelasi prestasi kerja sebesar 0,600. Koefisien korelasi kejujuran sebesar 0,405. Koefisien korelasi Kreativitas sebesar 0,600. Koefisien korelasi kerjasama sebesar 0,564. karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi diatas 0,2181.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien alpha Cronbach yang digunakan untuk mengukur Reabilitas.

Variabel	Cronbach alpha hasil perhitungan	Cronbach alpha yang disyaratkan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,698	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,714	0,60	Reliabel

TABEL IX
UJI RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN

pada Tabel 9 diketahui reabilitas disiplin Kerja memiliki cronbach's Alpha 0,698 > 0,60. dan Kinerja Pegawai memiliki cronbach's Alpha 0,714 > 0,60 Disimpulkan kedua variabel penelitian dinyatakan reliabel. Oleh sebab itu, variabel tersebut dapat diandalkan.

3. Analisa Regresi Linear Sederhana.

Analisis ini dapat digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel Disiplin Kerjadan variabel Kinerja pegawai, dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + bX$.

Kemudian dilakukan pengujian menggunakan bantuan aplikasi SPSS Vs 25 maka diperoleh hasil pengujiannya sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.041	1.873		4.292	.000
	Disiplin Kerja	.681	.088	.719	7.731	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

TABEL. X
HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Dari hasil regresi sederhana tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :
 $Y = 8,041 + 0,681X$

Keterangan dari persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

1. Nilai a adalah konstanta sebesar 8,041 artinya jika variabel Disiplin Kerja dianggap konstan maka nilai Kinerja Pegawai atau variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja .
2. Nilai b adalah koefisien sebesar 0,681 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu persen maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,681 atau 68,1%.

4. Uji Parsial (uji t)

Uji ini guna mengetahui ada atau tidak pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung pada kolom Signifikan variabel independent, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t- hitung (pada kolom t) lebih besar dari t-tabel (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$, $df = n - k$, k merupakan jumlah variabel independen, $58 - 2 = 56$).

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.292	.000
	DISIPLIN KERJA	7.731	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

TABEL XI
HASIL UJI t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel 58. Uji t dihasilkan t-hitung > t-tabel dengan signifikan ($df_1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = 58 - 2 = 56$) maka t-tabel adalah 1.6725

Kriteria Keputusannya adalah:

- a. Apabila t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS for windows versi 25 diatas, menunjukkan hasil uji parsial (uji t), dimana dihasilkan t-hitung Disiplin Kerja yaitu $t_{hitung} 7.731 >$ dari $t_{tabel} 1.6725$, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena t-hitung $>$ t-tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis nihil (H_0) "**ditolak**" dan H_a "**diterima**."

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat. Dapat digunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut:

1. Kepada responden dalam penelitian ini diajukan beberapa pertanyaan yang memiliki lima kategori jawaban. Setiap jawaban memiliki bobot nilai tertentu sesuai *skala likert* sebagai berikut:
 - a. Jawaban "Sangat Setuju" diberi nilai "5".
 - b. Jawaban "Setuju" diberi nilai "4".
 - c. Jawaban "Kurang Setuju" diberi nilai "3".
 - d. Jawaban "Tidak Setuju" diberi nilai "2".
 - e. Jawaban "Sangat Tidak Setuju" diberi nilai "1".
2. Bobot nilai yang diperoleh setiap responden dari setiap jawaban yang diberikan untuk variabel bebas atau variabel terikat kemudian dijumlahkan.
3. Hasil penjumlahan tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel kerja *Korelasi Product Moment*.
4. Nilai - nilai yang ada dalam tabel kerja tersebut kemudian dimasukkan dalam formula korelasi *product moment* untuk mengetahui hubungan kedua variabel penelitian.
5. Tingkat hubungan antara kedua variabel ditentukan melalui dan sesuai dengan pedoman penilaian sebagai berikut :
 - a. 0,00 - 0,20 = korelasi yang rendah sekali
 - b. 0,21 - 0,40 = korelasi yang rendah
 - c. 0,41 - 0,70 = korelasi yang sedang
 - d. 0,71 - 0,90 = korelasi yang tinggi
 - e. 0,91 - 1,00 = korelasi yang sangat tinggi sekali

Berdasarkan pedoman analisis tersebut, maka analisis terhadap kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dapat di ikuti selanjutnya pada pembahasan ini. Dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 25, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.516	.508	1.296

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

TABEL XII
KOEFSIEN DETERMINASI

Dapat disimpulkan bahwa hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai tergolong korelasi Sedang. Guna menentukan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

dapat digunakan koefisien determinasi (r^2). Karena $r_{xy} = 0,719$ maka koefisien determinasi atau R square = 0,516 atau 51.6%. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai sebesar 51.6% dipengaruhi oleh Disiplin Kerja pada Kantor Walikota Sorong, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 48.4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya budaya kerja dan fungsi pengawasan.

Hasil Analisa menggunakan regresi linear sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Sorong diperoleh $Y = 8,041 + 0,681X$, dimana nilai a adalah konstanta yang menjelaskan bahwa apabila Disiplin Kerja mempunyai nilai nol maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 8,041. Nilai b adalah koefisien regresi sebesar 0,681 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi perubahan atau penambahan satu poin pada variabel Disiplin Kerja maka variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,681.

Dari perhitungan koefisien determinasi variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 51.6%. dengan kelebihan 48.4% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Disiplin Kerja pada Kantor Walikota Sorong. Faktor-faktor lain diantaranya adalah budaya kerja dan fungsi pengawasan.

Berdasarkan analisis regresi bahwa lebih dominan responden berpendapat Disiplin Kerja yang dilakukan pada Kantor Walikota Sorong dengan hasil, korelasi yang sedang. Juga sejalan dengan hasil regresi bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai yang positif/signifikan, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah Disiplin Kerja memiliki nilai $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 7.731 >$ dari $t_{tabel} 1.6725$, berarti juga signifikan. Artinya Disiplin Kerja secara berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, H_a diterima dan H_o ditolak pada taraf signifikan 5 persen $t_{hitung} 7.731 >$ dari $t_{tabel} 1.6725$. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 51.6%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat korelasi sedang dimana 51.6%. perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Sorong dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 48.4% persen dijelaskan oleh *error term* dan variabel-variabel lain yang juga turut mempengaruhi. Hasil uji validitas data terlihat bahwa tiga indikator pada variabel Disiplin Kerja berpengaruh dominan yaitu sistem Pemberian imbalan dengan nilai r -hitung 0.771, Perilaku dengan baik dengan nilai r -hitung 0.771 dan Suasana kerja dengan nilai r -hitung 0.651. sedangkan indikator pada variabel Kinerja yang paling dominan adalah Meningkatkan hasil yang dicapai dan kemampuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, 2011)
Fahmi, Irham, Analisis kinerja keuangan. (Bandung, Penerbit: Alfabeta, 2011)

- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. (Semarang, Badan Penerbit Undip, 2010)
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. (Yogyakarta, Penerbit BPFE, 2011)
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.*, (Jakarta., Bumi Aksara, 2011)
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2013)
- Hiskia Jonest Runtuwu. *Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*, (Manado, Pelita hati, 2015)
- Iche Ariesta, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)* 2, no. 2 (2016): 121-40.
- J. Supranto. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh*. (Jakarta: Erlangga, 2009)
- Logahan, Jerry Marcellinus. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem". Tarakanita, 2009)
- Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2010)
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian, C etakan Kelima*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 2011)
- Nisa Camelia. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang", No.2 (2016)
- Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi*. (Jakarta, Perbit Graha Baru, 2011)
- Siagian Sondang, *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2013)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung, Alfabeta, 2010)
- _____, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung, Alfabeta, 2012)
- _____, *Penelitian pendekatan Kuantitatif, kualitati dan R & B*. (Bandung Alfabeta, 2014)
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: Gramedia, 2012)
- Tika, P. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)

Copyright Holder :

© Makisurat F., Kastanya, J., Timisela, Y., (2022).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

