

# PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TAMALATE DI KOTA MAKASSAR

Afiah Mukhtar\*)

***Abstract :** The study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at Tamalate District Office in Makassar City. This study used 30 samples (respondents). Methods of data analysis in the study using simple linear regression statistical analysis. The result of equation analysis is obtained by simple regression coefficient of  $Y = 10,516 0,705X$ . The result of the analysis method obtained correlation coefficient ( $r$ ) = 0,566 and value  $r^2$  obtained is 0,320. Value  $t$  arithmetic = 3.632. The results showed that work discipline had a significant effect on employee performance at Tamalate District Office in Makassar City.*

***Keywords:** work discipline - employee performance*

## PENDAHULUAN

Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Kepegawaian merupakan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan penggerak dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat pelayanan. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pegawai tidak terlepas dari aturan-aturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh organisasi dimana pegawai tersebut mengembangkan keahliannya.

Dengan mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi, diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dimiliki individu tersebut. Aturan yang ada dalam sebuah

organisasi biasanya tercermin dalam suatu tindakan disiplin, Basri (2010;1). Jika pegawai dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dan berkualitas dari sebelumnya. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya, Mahsun (2013;25).

Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap penyelenggaraan administrasi publik memicu timbulnya gejolak yang berakar pada ketidakpuasan. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggung jawaban yang diberikan oleh penyelenggara Negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka. Dengan kata lain, kinerja instansi pemerintah kini lebih banyak mendapat sorotan, karena masyarakat mulai mempertanyakan manfaat yang mereka peroleh atas pelayanan instansi pemerintah.

Kondisi ini mendorong peningkatan kebutuhan adanya suatu pengukuran

kinerja terhadap para penyelenggara Negara yang telah menerima amanat dari rakyat. Pengukuran tersebut akan melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan, Mahsun (2013;26).

Demikian sehingga penulis menjadikan indikasi pelanggaran tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Tamalate.

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate”.

### **Rumusan Masalah**

Adapun masalah yang menjadi dasar dari judul penelitian penulis adalah: Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hariandja (2002;2) manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Dalam memahami berbagai permasalahan pada manajemen sumber daya manusia dan sekaligus dapat menentukan cara pemecahannya perlu diketahui lebih dahulu model-model

yang digunakan, oleh organisasi kecil tidak biasa menerapkan model yang biasa digunakan oleh organisasi besar demikian pula sebaliknya. Dalam perkembangan model-model ini berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi serta tuntutan. Seperti pendapat Agustina (2008;2) untuk menyusun berbagai aktifitas manajemen sumber daya manusia ada 6 (enam) model manajemen sumber daya manusia, yaitu:

#### 1. Model Klerikal

Dalam model ini fungsi departemen sumber daya manusia yang terutama adalah memperoleh dan memelihara laporan, data, catatan-catatan dan melaksanakan tugas-tugas rutin.

#### 2. Model Hukum

Dalam model ini, operasi sumber daya manusia memperoleh kekuatannya dari keahlian di bidang hukum. Aspek hukum memiliki sejarah panjang yang berawal dari hubungan perburuhan, dimasa negosiasi kontrak, pengawasan dan kepatuhan merupakan fungsi pokok disebabkan adanya hubungan yang sering bertentangan antara atasan dengan bawahan.

#### 3. Model Finansial

Aspek finansial manajemen sumber daya manusia belakangan ini semakin berkembang karena para pimpinan semakin sadar akan pengaruh yang besar dari sumber daya manusia ini meliputi biaya kompensasi tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pensiun, asuransi jiwa, liburan dan sebagainya, kebutuhan akan keahlian dalam mengelola bidang yang semakin kompleks ini merupakan penyebab utama mengapa para pimpinan sumber daya manusia semakin meningkat.

#### 4. Model Manajerial

Model manajerial ini memiliki dua versi yaitu versi pertama manajer

sumber daya manusia memahami kerangka acuan kerja manajer lini yang berorientasi pada produktivitas.

#### 5. Model Humanistik

Ide sentral dalam model ini adalah bahwa, departemen sumber daya manusia dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi sumber daya manusia di dalam organisasi.

#### 6. Model Ilmu Perilaku

Model ini menganggap bahwa, ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi merupakan dasar aktivitas sumber daya manusia.

### **Pengertian Kedisiplinan**

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa kedisiplinan atau disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu *discipulus* atau *disciple*, yaitu berarti mengajari, pengajaran atau mengikuti, pengikut yang dihormati, dapat pula berarti hukuman atau latihan.

Makna dasar disiplin ialah tertib. *Discipline* (kedisiplinan) yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan diri berkaitan dengan sanksi atau hukuman. Dengan kata lain Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan

Menurut Hasibuan dalam Pebrianti (2013;24) menyatakan kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan Arifin & Fauzi (2007;12) kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

### **Konsep Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil**

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil, di dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Ketentuan Pasal 1 (1) yang dimaksud Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Selanjutnya berbicara mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, Febrianti (2013;22) yang dikutip dari Suparlan mengemukakan bahwa disiplin PNS adalah :

- a. Kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin PNS;
- b. Loyalitas atau kesetiaan PNS terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS;
- c. Dedikasi atau semangat pengabdian PNS terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS.

Dengan demikian mematuhi aturan yang berlaku adalah salah satu faktor penting untuk menilai kedisiplinan dan kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dinyatakan bahwa : “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS daerah”. Secara umum Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI)
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI)

Selanjutnya lebih rinci mengenai Pegawai Negeri Sipil dan berdasarkan penempatan dijelaskan terdiri dari :

#### A. Pegawai Negeri Sipil Pusat

1. Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga tertinggi/Tinggi Negara, dan kepaniteraan pengadilan.
2. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan.
3. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
4. Pegawai Negeri Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti perusahaan umum, yayasan, dan lain-lain.
5. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menyelenggarakan tugas negara lain, seperti hakim pada pengadilan negeri, pengadilan tinggi, dan lain-lain.

#### B. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah yang bekerja di daerah otonom seperti daerah provinsi/ kabupaten/ kota dan gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

dan dipekerjakan pada pemerintah daerah maupun dipekerjakan di luar instansi induknya.

#### C. Jabatan kepegemrintahan berstatus Pegawai Negeri Sipil

##### 1. Jabatan struktural

Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

##### a. Jabatan struktural di Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah :

1. Sekretaris Jenderal
2. Direktur Jenderal
3. Kepala Biro
4. Staf Ahli

##### b. Jabatan struktural di Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah :

1. Sekretaris daerah
2. Kepala dinas/badan/kantor,
3. Kepala bagian
4. Kepala bidang
5. Kepala seksi
6. Camat
7. Sekretaris camat
8. Lurah
9. Sekretaris lurah

##### 2. Jabatan fungsional

Jabatan fungsional menurut Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Pangkat Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional berorientasi pada prestasi kerja, sehingga tujuan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dapat

dicapai. Berdasarkan teori dan konsep yang telah dikemukakan sebelumnya, maka analisis kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate dapat dilakukan melalui metode Pengembangan Kebijakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Dari penjelasan tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah upaya yang ditetapkan oleh Kantor Kecamatan Tamalate untuk dapat menerapkan kedisiplinan kerja pegawai agar mampu mencapai kinerja secara signifikan.

### **Pelaksanaan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil**

Menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu:

1. Menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Berdasarkan pada peraturan kedisiplinan pegawai, maka tolok ukur (indikator) kedisiplinan kerja pegawai

didasarkan pada pendapat Davis dalam Amanah (2011;19) adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Kerapian berpakaian
3. Tata cara kerja
4. Ketaatan pada atasan
5. Pemanfaatan waktu kerja secara efektif
6. Kesadaran bekerja
7. Tanggung jawab

Olehnya itu kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan hanya apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya. Kenyataan dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya menaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka kedisiplinan pegawai sudah dapat ditegakkan.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2000;67) kinerja merupakan merupakan Istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Adapun pengertian kinerja (*performance*) menurut Mahsun (2013;25) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Demikian pula pengertian menurut Mangkunegara yang dikutip Febrianti (2013;23) adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”. Secara umum pendapat Mangkunegara tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang

ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Pengertian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2008;78) mengemukakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif”.

### **Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Untuk menilai kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate telah lama diberlakukan dengan diterapkan DP-3 dan DP-3 ini adalah salah satu faktor untuk mengukur kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama ini menggunakan DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang di dalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian. Adapun unsur yang dinilai dalam DP-3 sekaligus menjadi indikator kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah :

1. Kejujuran
2. Kesetiaan
3. Ketaatan
4. Prestasi kerja
5. Tanggung jawab
6. Kerja sama
7. Kepemimpinan
8. Prakarsa

DP-3 merupakan suatu sistem yang memiliki landasan hukum yang kuat yaitu berdasarkan pada Undang-Undang No.8/1974 terakhir dengan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Pasal 20, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Menurut Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dan dikuatkan dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS, disebutkan bahwa yang digunakan untuk

menilai kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3).

Dalam penjelasan Pasal 20 Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 disebutkan bahwa DP-3 dipergunakan untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan dan menetapkan kenaikan pangkat dan mengangkat dalam jabatan; dengan demikian bisa dikatakan bahwa fungsi DP-3 sebagai penilaian kinerja yaitu, (1) sebagai dasar pertimbangan untuk kenaikan pangkat, dan (2) sebagai dasar untuk keputusan promosi atau mengangkat seseorang dalam jabatan tertentu.

### **Kegunaan Penilaian Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2008;82) penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan seperti misalnya untuk promosi. Kegunaan yang lain adalah untuk pengembangan potensi individu.

Demi untuk mengetahui sejauh mana hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai, maka perlu diadakan suatu evaluasi terhadap hasil pekerjaannya sehingga dapat memberikan koreksi dan umpan balik terhadap instansi.

Menurut Ilyas dalam Suwardi dan Wahyudi (2010;108), adapun beberapa hal yang terkait dengan penilaian kinerja antara lain :

- a. Kinerja menunjukkan kepada penyelesaian tugas yang dilakukan oleh pegawai.
- b. Penilaian kinerja adalah uraian sistematis dari kekuatan dan kelemahan berkenaan dengan pekerjaan tersebut dari seseorang ataupun kelompok.
- c. Periode penilaian kinerja adalah rentang waktu dimana seseorang diamati prestasi kerjanya untuk membuat laporan formal.

Kinerja individu dinilai secara rutin lewat proses evaluasi hasil kerja. Dengan penilaian kinerja memungkinkan untuk bersama-sama antara atasan dan bawahannya dalam menyusun suatu rencana untuk memperbaiki hasil yang telah dicapai.

### Hubungan Kedisiplinan Dengan Kinerja

Menurut Wahyuningrum (2008;40), dikatakan bahwa kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena jika tidak maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri.

Salah satu aspek hubungan internal kepegawaian yang penting namun seringkali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan kedisiplinan. Tindakan kedisiplinan yang efektif menangani perilaku setiap pegawai. Pelaksanaan tindakan kedisiplinan yang tidak tepat berdampak buruk bagi kinerja pegawai maupun instansi. Kedisiplinan kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila tidak ada kedisiplinan kerja dalam pekerjaan, pegawai akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar. Akibat yang ditimbulkan pasti kinerja pegawai akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya kedisiplinan kerja maka pegawai akan semakin termotivasi dan berusaha untuk meningkatkan kinerja dengan kemampuannya sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal mungkin. Oleh sebab itu tindakan kedisiplinan tidak boleh diterapkan secara asal-asalan.

### Metode Analisis Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan maka metode analisis data berdasarkan hasil kuesioner yang di berikan kepada responden melalui hasil analisis dengan menggunakan *principal component analysis*, kemudian skor hasil perolehan kuesioner diolah melalui :

#### 1. Analisis kualitatif

Penelitian kualitatif dapat melakukan analisis data sejak pengumpulan data sampai data terkumpul seluruhnya. Pengukuran menggunakan skala *Likert* dengan rincian sebagai berikut :

- |                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 1. Jawaban sangat baik diberi bobot | = 5 |
| 2. Jawaban baik diberi bobot        | = 4 |
| 3. Jawaban cukup baik diberi bobot  | = 3 |
| 4. Jawaban kurang baik diberi bobot | = 2 |
| 5. Jawaban tidak baik diberi bobot  | = 1 |

Dalam rangka menganalisis permasalahan yang dikaji mengenai kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai maka digunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006;137) yaitu :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{jumlah skor yang diperoleh}}{\text{jumlah skor ideal}} \times 100\%$$

Sedangkan untuk masing-masing variabel terdiri dari 5 (lima) dimensi (bobot) terhadap item pertanyaan (kuesioner) masing-masing variabel dan jumlah responden sebanyak 30. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut :

Skor aktual : Jawaban seluruh responden 30 orang atas jumlah kuesioner yang diajukan tiap variabel.

Skor ideal : Bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel yakni  $5 \times 30 = 150$ .

Persentase : Skor aktual dibagi skor ideal dikali 100%.

Adapun kriteria penilaian berdasarkan persentase yang dikemukakan oleh Arikunto (2008;208), yaitu :

Tabel 1. Persentase hasil penilaian

Persentase	Kriteria
86% ↔ 100%	Sangat Baik
76% ↔ 85%	Baik
56% ↔ 75%	Cukup Baik
40% ↔ 55%	Kurang Baik
< 40%	Tidak Baik

Sumber : Arikunto (2008;208)

2. Analisis kuantitatif yaitu data yang diukur dalam skala numerik (angka) telah dikumpulkan dengan menggunakan perhitungan yang diambil dari tabel frekuensi guna memperoleh hasil dari responden terkait tentang pengaruh fungsi-fungsi manajemen dalam penerapan kedisiplinan pegawai.

a. Regresi Linear Sederhana

Analisis linear sederhana adalah suatu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Rumus regresi linear sederhana menurut Riduwan (2011;148) :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

X = Kedisiplinan

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Untuk menentukan nilai a (konstanta) maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y}{n} - b \frac{\sum x}{n}$$

Sedangkan untuk menentukan nilai b (koefisien regresi) digunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x - (\sum x)^2}$$

b. Koefisien Korelasi

Teknik statistik ini digunakan untuk menguji besarnya keeratan hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Besar kecilnya hubungan antara dua variabel dinyatakan dalam bilangan yang disebut Koefisien Korelasi ( $r$ ). Nilai koefisien korelasi paling kecil = -1 dan paling besar = 1, jadi nilai koefisien korelasi, dapat dinyatakan sebagai berikut :  $-1 < 0 < 1$ .

Besarnya Koefisien korelasi antara -1, 0, +1. Jika besaran koefisien korelasi -1 dan 1 adalah korelasi yang sempurna dan jika koefisien korelasi 0 atau mendekati 0 dianggap tidak berhubungan antara dua variabel yang diuji.



Adapun arah hubungannya yaitu positif jika koefisien = 0 – 1, negatif jika koefisien = 0 – (-1) dan nihil jika koefisien = 0. Untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate, maka menggunakan koefisien korelasi.

Untuk menghitung koefisien korelasi *Pearson*-nya digunakan rumus, Sugiyono (2008;183) :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- $r$  = Koefisien korelasi
- $n$  = Jumlah sampel penelitian
- $X$  dan  $Y$  = Nilai butir variabel  $X$  dan  $Y$
- $X^2$  dan  $Y^2$  = Nilai perkalian butir variabel  $X$  dan  $Y$
- $XY$  = Perkalian dari nilai butir variabel  $X$  dan  $Y$

Tabel 2. Tingkat keeratan koefisien korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008;184)

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa jauh model regresi menerangkan sumbangan variabel bebasnya terhadap variabel terikat, maka dapat melalui analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ) sehingga diketahui seberapa besar pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinasi. Jika  $r^2$  semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi dapat menggunakan rumus berikut :

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = r^2 \times 100\%$$

d. Uji T Statistik (t-test)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (n-k) dengan n = 30 dan k = 2 adalah jumlah responden dan jumlah variabel yang diobservasi dengan uji dua ekor (*two tailed test*).

Rumus yang digunakan untuk memperoleh nilai t hitung sebagai berikut :

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

Dimana:

- $r$  = Koefisien Korelasi
- $r^2$  = Koefisien Determinasi
- $n$  = Jumlah Sampel

Adapun kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya kedisiplinan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate.
2. Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate.

$H_0 : \beta = 0$  berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y

$H_a : \beta \neq 0$  berarti ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Subjek dalam penyebaran angket penelitian adalah Pegawai Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar berjumlah 30 responden dengan total angket (instumen) sebanyak 30 rangkap yang terdiri dari 7 item (butir) pertanyaan variabel kedisiplinan dan 8 item (butir) pertanyaan variabel kinerja. Dari total 30 responden kesemuanya mengembalikan angket secara keseluruhan dan memberikan jawaban secara lengkap (*non missing*), sehingga layak untuk dianalisis.

Berikut dijelaskan karakteristik yang diperoleh berdasarkan jawaban responden atas angket.

#### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-Laki	17	56,7
Perempuan	13	43,3
Total	30	100

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan pada data tabel diatas terlihat jumlah jenis kelamin responden yang dominan adalah laki-laki sebanyak 17 orang (56,7%) dan selebihnya adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (43,3%).

Dengan demikian berarti pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Tamalate jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dari pada jumlah pegawai perempuan.

#### 2. Responden Berdasarkan Usia

Berikut karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan usia

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
21-28	10	33,3
29-36	9	30
37-45	9	30
46 Keatas	2	6,7
Total	30	100

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat usia 21-28 tahun yang lebih dominan yakni 10 orang (33,3%). Usia 29-36 tahun sebanyak 9 orang (30%) kemudian disusul usia 37-45 tahun terdapat sebanyak 9 orang (30%) dan usia 46 tahun keatas sebanyak 2 orang (6,7%). Artinya umur usia muda lebih banyak bekerja pada Kantor Kecamatan Tamalate.

#### 3. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan formal yang diikuti :

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	16	53,3
Diploma (D3)	1	3,3
Sarjana (S1)	11	36,7
Magister (S2)	2	6,7
Total	30	100

Sumber : Data diolah, 2014

Dari tabel di atas, jelas terlihat bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate memiliki latar belakang pendidikan jenjang SLTA, yaitu sebanyak 16 orang (53,3%), pada jenjang pendidikan Diploma terdapat 1 orang (3,3%). Sarjana (S1) sebanyak 11 orang (36,7%), dan yang memiliki jenjang pendidikan Magister (S2) yaitu sebanyak 2 orang (6,7%).

Berdasarkan jenjang pendidikan dan tingkat golongan pegawai tersebut dapat dikatakan keadaan pegawai tergolong ideal karena masih terdapat pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sepatutnya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan kinerja yang baik.

#### 4. Responden Berdasarkan Golongan Karakteristik responden berdasarkan jenjang kepegawaian yang telah diperoleh pegawai sebagai berikut:

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan golongan

Golongan	Jumlah	Persentase (%)
II	23	76,7
III	6	20
IV	1	3,3
Total	30	100

Sumber : Data diolah, 2014

Dari tabel terlihat golongan pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang bergolongan IV hanya sebanyak 1 orang (3,3%), sementara golongan III sebanyak 6 orang (20%), dan pegawai yang memiliki golongan II sebanyak 23 orang (76,7%).

Dilihat dari persentase latar belakang golongan pegawai di atas, juga dapat diketahui bahwa dari segi kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya telah relatif mampu melaksanakan dan menjalankan pekerjaan secara baik sesuai aturan/pedoman tata tertib serta prosedural tugas dan tanggung jawab kepegawaian di lingkup pemerintahan Kecamatan Tamalate.

#### Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Kedisiplinan kerja

Kedisiplinan kerja yang berlaku dan ditetapkan pada kantor Kecamatan Tamalate di Kota Makassar yang berlangsung saat ini diketahui sedikit banyaknya secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai dan turut berperan serta memberikan dampak baik terhadap kinerja pegawai sehingga pegawai akan lebih berkinerja baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat.

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut maka diperoleh gambaran kondisi kedisiplinan kerja pegawai yang ada saat ini pada Kantor Kecamatan Tamalate.

Untuk melihat persepsi dari tanggapan responden terhadap variabel kedisiplinan pada Kantor Kecamatan Tamalate dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Tanggapan Responden atas Variabel Kedisiplinan

No	Pernyataan Variabel (X)	Skor Jawaban Angket					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB				
		5	4	3	2	1				
1	Kesesuaian kehadiran pegawai dengan waktu yang telah ditetapkan di kantor saat ini.	<b>F</b>	25	5			145	150	96,7	<b>SB</b>
		<b>Skor</b>	125	20						
2	Kerapian berpakaian dan atribut tanda pengenal yang ditunjukkan pegawai di kantor saat ini.	<b>F</b>	24	6			144	150	96	<b>SB</b>
		<b>Skor</b>	120	24						
3	Kesesuaian mengikuti tata cara kerja dengan peraturan yang berlaku di kantor saat ini.	<b>F</b>	25	5			145	150	86,7	<b>SB</b>
		<b>Skor</b>	125	20						
4	Ketaatan pada perintah dan intruksi atasan yang ditunjukkan pegawai di kantor saat ini.	<b>F</b>	16	13		1	134	150	89,3	<b>SB</b>
		<b>Skor</b>	80	52		2				
5	Pemanfaatan waktu secara efektif yang dilakukan pegawai di kantor saat ini.	<b>F</b>	19	11			139	150	92,7	<b>SB</b>
		<b>Skor</b>	95	44						
6	Kesadaran bekerja pegawai sesuai aturan-aturan kerja yang berlaku di kantor.	<b>F</b>	17	10		3	131	150	87,3	<b>SB</b>
		<b>Skor</b>	85	40		6				
7	Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan hasil pekerjaannya.	<b>F</b>	1	11	6	10	89	150	59,3	<b>CB</b>
		<b>Skor</b>	5	44	18	20				
<b>Total</b>						<b>927</b>	<b>1050</b>	<b>88,3</b>	<b>SB</b>	

Sumber :Data diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan pendapat responden terhadap variabel kedisiplinan. Tanggapan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kehadiran pegawai sesuai waktu yang ditetapkan seperti absensi dan jam masuk kantor mendapat penilaian sebanyak 96,7%. Hal ini berarti kehadiran pegawai dinilai sangat baik.
2. Sebagian besar pegawai telah memperhatikan kerapian berpakaian dan pemakaian atribut tanda pengenal. Hal ini dinilai sangat baik. Total bobot persentase yang didapatkan yakni 96%.
3. Tata cara kerja yang diterapkan di Kantor Kecamatan Tamalate saat ini dinilai sangat baik. Hal itu ditunjukkan dengan bobot persentase sebesar 86,7%.
4. Persentase 89,3% dinilai sangat baik, menunjukkan bahwa memang

pegawai di Kantor Kecamatan Tamalate selalu taat pada perintah dan intruksi atasannya.

5. Jawaban responden dengan nilai persentase 92,7% menunjukkan ternyata pegawai memanfaatkan waktunya secara efektif bekerja. Bobotnya persentasenya berada pada kriteria sangat baik.
6. Rata-rata pegawai di Kantor Kecamatan Tamalate memiliki kesadaran untuk bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden yang bobot persentasenya 87,3% yang dinilai sangat baik.
7. Pegawai berpendapat jika telah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Pendapat tersebut dibuktikan kebenarannya dengan bobot persentase yang dinilai cukup baik yakni 59,3%.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa rata-rata nilai variabel kedisiplinan berada pada kriteria persentase 88,3%. Hal ini berarti secara umum kedisiplinan pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate dinilai sangat baik.

### Kinerja

Kinerja pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Tamalate di Kota Makassar diketahui pula sedikit banyaknya dipengaruhi oleh faktor-faktor kedisiplinan kerja pegawai yang saat ini diterapkan.

Selama ini penilaian kinerja telah disesuaikan pada standar atau prosedur yang telah ditetapkan oleh Kantor Kecamatan Tamalate sehingga dapat diketahui sejauh mana pencapaian kinerja pegawai yang diharapkan berlangsung saat ini. Kemudian untuk mengetahui seberapa pengaruhnya kinerja, maka perlu dilakukan analisis terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate di Kota Makassar.

Untuk melihat persepsi dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja pada Kantor Kecamatan Tamalate dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja

No	Pernyataan Variabel (Y)		Skor Jawaban Angket					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
			SB	B	CB	KB	TB				
			5	4	3	2	1				
1	Kejujuran melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan sebagai Pegawai Negeri Sipil.	F	18	12				138	150	92	SB
		Skor	90	48							
2	Kesetiaan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah sebagai Pegawai negeri Sipil.	F	16	13		1		134	150	89,3	SB
		Skor	80	52		2					
3	Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dan tugas kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang.	F	20	10				140	150	93,3	SB
		Skor	100	40							
4	Prestasi kerja yang ditunjukkan pegawai guna mencapai sasaran kerja yang ditetapkan.	F	15	15				135	150	90	SB
		Skor	75	60							
5	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas kedinasan dan terhadap sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.	F	3	9	9	9		96	150	64	CB
		Skor	15	36	27	18					
6	Kerjasama antara sesama pegawai, bawahan dan atasan dalam melaksanakan pekerjaan.	F	2	14	8	6		102	150	68	CB
		Skor	10	56	24	12					
7	Kepemimpinan yang mampu memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas secara efektif.	F	7	21		2		123	150	82	B
		Skor	35	84		4					
8	Pakarsa pegawai dalam membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.	F	4	11	7	8		101	150	67,3	CB
		Skor	20	44	21	16					
<b>Total</b>							<b>969</b>	<b>1050</b>	<b>92,3</b>	<b>SB</b>	

Sumber : Data diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan pendapat responden terhadap variabel

kinerja. Tanggapan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pegawai berpendapat bahwa mereka melaksanakan pekerjaan dengan kejujuran. Bobot persentase 92% menunjukkan nilai kriteria sangat baik.
2. Tanggapan bahwa pegawai memang setia kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah Republik Indonesia. Terbukti dari pendapat responden yang dinilai sangat baik yakni bobot persentase 89,3%.
3. Sebanyak bobot persentase 93,3% total responden memberikan penilaian yang sangat baik bahwa pegawai memiliki ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dan tugas kedinasan.
4. Sejauh ini tanggapan responden bahwa pegawai mampu menunjukkan prestasi kerjanya. Dibuktikan dengan bobot persentase 90% yang berarti kriterianya dinilai sangat baik.
5. Pegawai berpendapat bahwa mereka bertanggung jawab pada tugas kedinasan, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya. Sehingga total persentasenya adalah 64%, berarti tanggung jawab pegawai dinilai cukup baik.
6. Pegawai berpendapat perlu kerjasama antara sesama pegawai, bawahan dan atasan. Terbukti perolehan bobot persentase 68%, artinya dinilai cukup baik.
7. Sebagian besar pegawai membutuhkan kepemimpinan yang mampu memotivasi mereka dalam melaksanakan tugas secara efektif. Hal ini terbukti dari pendapat

responden yang dinilai baik yakni sebesar 82%.

8. Pegawai dalam setiap keputusan penyelesaian masalah pegawai berdasarkan prakarsa sendiri. Total bobot yang diperoleh 67,3% membuktikan prakarsa pegawai dinilai cukup baik.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa rata-rata nilai variabel kinerja berada pada kriteria persentase 92,3%. Artinya, secara umum kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate adalah dinilai sangat baik.

### Hubungan Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja

Untuk mengukur dan menguji pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate di Kota Makassar, maka penulis melakukan pengolahan data melalui persamaan statistik regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Selanjutnya untuk menguji kebenaran hipotesis bahwa terdapat tidaknya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai maka digunakan uji-t (*t-test*).

Berikut pengujian dan pengolahan statistik beserta penjelasannya terkait masing-masing variabel sebagai berikut:

#### 1. Analisis Pengujian Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji apakah ada pengaruh atau tidak kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis regresi linear sederhana. Lebih jelasnya dapat dijelaskan pada rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Untuk memperoleh persamaannya maka terlebih dahulu harus ditentukan nilai a dan b melalui rumus dan perhitungan sebagai berikut :

$\sum x$	= 927	$\sum Y$	= 969	$\sum X^2$	= 28,803
$\sum Y^2$	= 31,545	$\sum XY$	= 30,054	$N$	= 30

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{30(30,054) - (927)(969)}{30(28,803) - (927)^2}$$

$$b = \frac{901,62 - 898,263}{864,09 - 859,329}$$

$$b = \frac{3,357}{4,761}$$

$$b = 0,705$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b \frac{\sum x}{n}$$

$$a = \frac{969}{30} - 0,705 \frac{927}{30}$$

$$a = 32,3 - 21,7845$$

$$a = 10,516$$

Dengan melihat koefisien regresi menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada. Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh model persamaan regresi yaitu :  $Y = 10,516 + 0,705X$ .

Adapun penjelasan dari nilai persamaan yang diperoleh tersebut adalah :

$a = 10,516$ , nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila variabel X (kedisiplinan kerja) sama dengan nol, maka secara langsung variabel Y (kinerja pegawai) akan sama dengan sebesar 10,516 satuan.

$b = 0,705$ , merupakan nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja (X) maka secara langsung berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Jika kedisiplinan kerja pegawai bertambah satu poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,705

satuan. Berarti bahwa setiap kenaikan yang terjadi pada variabel disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tamalate.

#### Analisis Pengujian Koefisien Korelasi

Berikut dibahas mengenai  $r$  parsial yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Untuk mengetahui keterkaitan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai dapat ditentukan melalui koefisien korelasi ( $r$ ). Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y yang bersifat positif atau negatif dan dinyatakan dengan nilai signifikansi.

Untuk mengetahui nilai koefisien korelasinya digunakan rumus dan perhitungan sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{30(30,054) - (927)(969)}{\sqrt{[30(28,803) - (927)^2]\{30(31,545) - (969)^2\}}}$$

$$r = \frac{(901,62) - (898,263)}{\sqrt{\{864,09 - 859,329\}\{946,35 - 938,961\}}}$$

$$r = \frac{3,357}{\sqrt{\{4,761\}\{7,389\}}}$$

$$r = \frac{3,357}{\sqrt{35,179}}$$

$$r = \frac{3,357}{5,931}$$

$$r = 0,566$$

Nilai ini ( $r = 0,566$ ) dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian adalah positif, berada di kategori sedang. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (kedisiplinan) terhadap variabel Y (kinerja). Artinya jika kedisiplinan kerja meningkat maka terjadi pula peningkatan terhadap kinerja pegawai.

### Analisis Koefisien Determinasi

Melalui koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat.

Untuk mengetahui seberapa besar peran kontribusi kedua variabel, dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = r^2 \times 100\%$$

$$\text{KD} = (0,566)^2 \times 100\%$$

$$\text{KD} = 0,320 \times 100\%$$

$$\text{KD} = 32\%$$

Nilai ( $r^2 = 0,320$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) tersebut dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X (kedisiplinan kerja) mampu menjelaskan variabel terikat Y (kinerja) sebesar 0,320. Artinya memiliki pengaruh kontribusi yaitu sama sebesar 32% dan selebihnya 68% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan regresi.

### Uji T (t-test)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom

signifikansi pada masing-masing t hitung. Kriteria ujinya adalah  $H_0$  ditolak jika  $p\text{-value} < \alpha$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Jika  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus dan perhitungan untuk memperoleh kriteria nilai ujinya sebagai berikut :

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

$$t \text{ hitung} = \frac{0,566 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,566)^2}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,566 \sqrt{28}}{\sqrt{1-0,320}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,566 \sqrt{28}}{\sqrt{0,68}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,566 \sqrt{41,177}}{\sqrt{0,68}}$$

$$t \text{ hitung} = 0,566 (6,417)$$

$$t \text{ hitung} = 3,632$$

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar 3,632. Nilai tersebut setelah dibandingkan ternyata lebih besar dari t tabel,  $0,05;28 = 2,048$  ( $df = n-k$ ,  $df = 5$ ), yang berarti  $H_a$  diterima ( $H_a : \beta \neq 0$ ) dan  $H_0$  ditolak ( $H_0 : \beta = 0$ ) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate di Kota Makassar dapat diterima (*fail to reject*).

1. Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  (uji 1 sisi dengan sig. 0,05) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.



2. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel (uji 1 sisi dengan sig. 0,05) maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ . Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta = 0$  berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y

$H_a : \beta \neq 0$  berarti ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dihubungkan oleh persamaan koefisien regresi  $Y = 10,516 + 0,705X$ . Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) diperoleh = 0,566 dan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,320. Selanjutnya didapat kesimpulan bahwa nilai ( $t$  hitung = 3,632  $>$   $t$  tabel = 2,048) sehingga hipotesis yang diajukan diterima ( $H_a : \beta \neq 0$ ), berarti kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate di Kota Makassar.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dan kesimpulan yang didapatkan, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak pimpinan Kantor Kecamatan Tamalate harus lebih jelas dan serius menegakkan kedisiplinan kerja dan memberikan sanksi-sanksi tegas terhadap pelanggaran kedisiplinan serta hendaknya memberikan perhatian berupa penghargaan bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan dan kinerja yang baik sehingga lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya, di masa sekarang dan akan datang diharapkan penelitian ini mampu menjadikan acuan untuk lebih memperdalam pengetahuan dan pemahaman bersama sumber-sumber/literatur lain yang lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, J dan Fauzi, A. 2007. *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IKAPI. Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agustina, H. 2008. *Makalah Manajemen-Tentang Manajemen*.  
<http://www.anakciremai.com/2008/09/html>. Diakses 07 Maret 2014.
- Amanah, Dita. 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Istana Deli Kencana I*. Jurnal Keuangan Dan Bisnis Volume 3. Universitas Negeri Medan.
- Basri. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Skripsi S1 Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pangaraian.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Grasindo.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Bab 7. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, Robert L dan John, H. Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahsun, Muhamad. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Pebrianti, Tutik. 2013. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi Sembilan. Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Darussalam Sumatera Selatan.
- Riduwan, Dr. MBA. 2011. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Empat Belas. Bandung: Pustaka Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Suwardi dan Wahyudi, Amin. 2010. *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 4. Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Tesis S2 Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- <http://www.bkn.go.id/perundangan/uu/uu43tahun1999.htm>. Diakses pada 01 Mei 2014.
- <http://www.bkn.go.id/peraturan/pp/pp53tahun2010.htm>. Diakses pada 01 Mei 2014.
- <http://www.google.co.id/?q='dp3-sebagai-penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil>. Diakses pada 02 Mei 2014.
- <http://www.kumpulanartikel.com/kinerja-pemerintah>. Diakses pada 02 Mei 2014.

**\*) Penulis adalah Dosen STIE Tri Dharma Nusantara**