**ISSN: 2614-381X**

***Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan***
***Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212***

# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN

Jelaskan Wau[1],Samalua Waoma[2], Ferdinand T. Fau[3]

Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai. Metodel analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresiY= 13.315+0,754X. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung}$ 5.257$t_{tabel}$ 1,692. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias

Selatan.

***Kata kunci: disiplin kerja dan kinerja pegawai***

## A. Pendahuluan

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan.Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia yakni bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki semangat dan kedisplinan yang tinggi. Disiplin sebagai bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja

[1] jelaswau@gmail.com
[2] samluawaoma@gmail.com
[3] fedhie@gmail.com

karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang tidak ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi.

Disiplin kerja sebagai fungsi opertif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas.Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat di ketahui nilai kualitas kerja daripara pegawainya.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan. kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukurdari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.kinerja pegawai berfungsiuntuk mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja.Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kerjasama yang baik, menghapus aturan yang dapat menghambat kinerja, menerapkan sanksi (*Punisment*), menyelenggarakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan pelatihan kerja. Hasil dari kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan, sehingga para pegawai tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah di tetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi.

Kantor Camat Somambawa adalah kantor Camat yang berada di Kecamatan Somambawa Kabupaten Nias Selatan, yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat Kecamatan Somambawa, peran Camat Somambawa tersebut takpernah lepas dalam kegiatan-kegiatan khususnya dalam kebutuhan masyarakat umum dan kebutuhan-kebutuhanlainnya khususnya masyarakat Kecamatan Somambawa KabupatenNias Selatan. Pimpinan Kantor Camat Somambawa tidak lepas dalam mengontrol bawahannya untuk menjalankan dan melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tupoksi pekerjaan yang telah ditentukan dan sesuai dengan fungsinya masing-masing para pegawai, Sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan atau pencapaian yang ingin dicapai organisasi khususnya di Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya diperoleh informasi di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan bahwa masih kurangnya Masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kurangnya motivasi terhadap hasil kerja pegawai, kinerja pegawai masih kurang sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka muncul keinginan penulis untuk melakukan penelitianyang lebih mendalam dengan judul : **"Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan"**

## B. Tinjauan Literatur

### Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur maupun kebijaksanaan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan tonggak penompang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta.

Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar. Selanjutnya Menurut Siagian dalam Ichsan, dkk (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menrima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Dermawan dalam EMBA (2016) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”.

Berdasarkan penjelasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkahlaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang

tertulis maupun tidak tertulis dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi.

**Konsep Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Murti dan Srimulyani (2013:12) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja atau sikap kooperatif.

Menurut Prawirosentono dalam Tampubolon (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Selanjutnya, menurut Payaman dalam Arianty (2014) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Wahyuni, dkk (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus di capai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Berdasarkan penjelasan dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh kaeyawan. Kinerja tinggi karyawan akan membuat perusahaan lebih cepatdan mudah mencapai tujuannya.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisplinan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

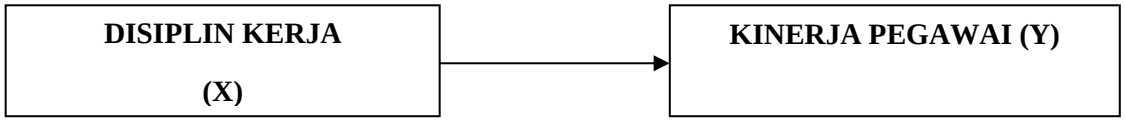
Menurut Hariandja dalam Meilany dkk (2015), menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Raharjo dalam Pangarso (2016) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan.

**Kerangka Berpikir**

**Gambar 2.1**

**Kerangka Berpikir**




**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini yakni: diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan.

## C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang ada di kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai di kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhanadengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

Model regresi linier sederhana dapat dilihat di bawah ini.

**Y= 13.315+0,754X**

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta *($b_0$)*= 13.315 menunjukkan nilai signifikan bahwa jika disiplin kerja = 0, maka kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan akan naik sebesar 13.315
2. Koefisien regresi disiplin kerja*($b_1$)*= 0,754 menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan, hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang diberikan pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan akan semakin meningkat kinerja pegawai. Dengan kata lain jika variabel disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan juga akan naik 0,754 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sehingga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat somambawa kabupaten nias selatan.

Dalam penelitian ini dapat dilakukan perbandingan antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu. Penelitian penulis mengangkat judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan, sehingga terdapat hasil yang signifikan dimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Pangarso (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yangkurang baik pula.

## E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut dengan Model regresi linier sederhana sebagai berikut:

**Y= 13.315+0,754X**

Dimana Konstanta *($b_0$)*= 13.315 menunjukkan nilai signifikan bahwa jika disiplin kerja = 0, maka kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan akan naik sebesar 13.315. Koefisien regresi disiplin kerja*($b_1$)*= 0,754 menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan, hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang diberikan pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan akan semakin meningkat kinerja pegawai.

1. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja memperoleh nilai $t_{hitung}$ 5.257 lebih besar dari $t_{tabel}$ 1,701. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan nilai $R^2$ sebesar ,497 yang artinya disiplin kerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 49,7%, sedangkan 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian diatas menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatakan kinerja (Hariandja dalam Meilany dkk 2015).

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. zanafa Publishing. Yogyakarta.

Agustina, Widia. 2014. Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis. 14(1). 125-136

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Pratik.* Jakarta: Rineka Cipta

Inayati, Asri. 2014. Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya. Bahana Manajemen Pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan. 2(1). 86-831

Lalage, Denis Gregorius. 2014. Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. 2 (2). 935-943

Mamesah, dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. Jurnal EMBA. ISSN 2302-1174. 4(3). 600-611.

M, Mansur. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. Future Jurnal Manajemen dan Akutansi. 5(2). 171-177

Muljani, Benedicta Djarwati, dkk. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Profit. 6(2). 135-148

Murti dan Srimulyani. 2013. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM kota madium. Jurnal riset manajemen dan akutansi. 1 (1)

Nanang, Martono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers

Narbuko, Kholid. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Pangarso. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal manajemen teori dan terapan. 9(2)

Rahayu dan Ajimat. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935. Jurnal Ekonomi Efektif, 1(1). 226-244

Ridwan. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan melalui Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kelurahan Sekecamatan Banteng Kelurahan Banteng. YUME: Jurnal Of Management. 2(2). http://journal.stiemkop.ac.id/index.php/yume

Sari, Desy Eka Kartika. 2018. Pengaruh Total Qualiti Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Bisnis dan Management. 5(1). 11-25

Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen. 1(4). 1245-1253

Simanjuntak dan hamali. 2016. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. 5(1)

Sudijono. 2010.Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.

Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis*:Yogyakarta

Syafina, Nova. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerj karyawan pada PT. Suka fajar pekanbaru. Eko dan bisnis (*riau economics and business reviewe*). P.ISSN: 1410-7988.E.ISSN: 2614-123X. 8(4). 1-12

Wijaya. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Studi Kasus Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Musi Banyuasin. ISSN: 1693 – 4768. Jurnal media ekonomi (jurmek). 21 (3).

Yuliana, Widi. 2011. Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pasar Raya Sri Batu Semarang. Jurnal Skripsi Udinus. Eprints.dinus,ac.id