

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA  
THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA**

<sup>1)</sup>Chaeranurullis Fajrin, <sup>2)</sup>Aditya Wardhana

<sup>1,2,3)</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1)</sup>[chaera.fajrin@gmail.com](mailto:chaera.fajrin@gmail.com), <sup>2)</sup>[aditya.telkomuniversity@gmail.com](mailto:aditya.telkomuniversity@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya dengan pencapaian kinerja pegawai yang belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Dalam penelitian ini, data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 37 pegawai. Teknik yang digunakan yaitu *probability sampling* dengan teknik sampling *simple random sampling* kemudian data diolah dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (13,072) > t_{tabel} (1,701)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan koefisien determinasi, disiplin kerja berpengaruh sebesar 83% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 17% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya.**

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work discipline towards employees' performance at Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya. The issue in this study is about how discipline and employees performance at Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya in achieving the performance of employees who have not met the targets and expectations set by the institution.*

*This research uses quantitative method with descriptive and causal research type. In this study, the research data was obtained by distributing questionnaires to 37 employees. The technique used is probability sampling with simple random sampling technique then the data is processed by descriptive analysis and simple linear regression analysis.*

*Based on the results of hypothesis testing as a whole work discipline significantly influence the performance of employees' Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya. This is evidenced by the  $t_{count} (13.072) > t_{table} (1.701)$  and the significance level of  $0.000 < 0.05$ . Based on the coefficient of determination, work discipline had an effect of 83% on employee performance, while the other 17% influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords : Work Discipline, Performance of Employee, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya**

## 1. PENDAHULUAN

Berhasilnya suatu organisasi tidak akan terlepas dari peningkatan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas serta unggul harus dikelola dengan sangat baik oleh organisasi agar dapat mencapai kinerja dan tujuan yang diharapkan. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, terutama apabila instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, serta produktif. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat membutuhkan suatu ketaatan dan kepatuhan dari para anggota organisasi pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan atau organisasi tersebut. Hal itu bisa berjalan dengan baik apabila didukung dengan disiplin kerja yang baik pula dari para anggota, sehingga tujuan dari organisasi tersebut pun dapat dicapai.

Seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana prosedur, peraturan, tujuan serta visi dan misi kerjanya dibentuk oleh pemerintah negara. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS sebagai tulang punggung dalam penyelenggaraan roda pemerintahan dan pembangunan sehingga

diharuskan menjadi contoh dan teladan masyarakat, salah satunya adalah kedisiplinan dalam bekerja dan mematuhi aturan.

Diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS. Penilaian capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) diukur dari 4 aspek, yaitu aspek kuantitas, aspek kualitas, aspek waktu, dan aspek biaya. SKP dapat diukur dengan membandingkan antara realisasi dengan target dari aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan dapat disertai biaya. Sedangkan penilaian capaian perilaku kerja PNS diukur dari 6 aspek, yaitu aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh atasan pegawai sekali dalam 1 (satu) tahun. Bobot nilainya adalah unsur SKP 60% dan perilaku kerja sebanyak 40%.

Tabel 1. 1  
Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Capaian Penilaian Prestasi Kerja

Tahun	<50	51-60	61-75	76-90	91 – keatas
2016	-	-	1	55	1
2017	-	-	9	47	1

Sumber: Dokumen Badan Kepegawaian Daerah, 2017

Gambar 1.3 merupakan diagram presentase dari rata-rata penilaian prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah 2016 dan 2017:



Gambar 1. 1  
Penilaian Rata- Rata Kinerja Pegawai 2016-2017  
Sumber: Dokumen Badan Kepegawaian Daerah, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 yaitu rekapitulasi pegawai berdasarkan capaian penilaian prestasi kerja pada tahun 2016 dan 2017 mengalami penurunan, dapat dilihat pada rentang nilai 76 – 90 tahun 2017 yaitu mengalami pengurangan sebanyak 8 pegawai yang beralih ke rentang nilai 61 – 75. Dapat diartikan bahwa sebanyak 8 pegawai mengalami penurunan dalam penilaian prestasi kerja. Sedangkan berdasarkan pada gambar 1.3 yaitu penilaian rata-rata kinerja pegawai 2016 dan 2017, menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai mengalami penurunan khususnya pada penilaian perilaku pegawai mengalami penurunan sebesar 3,95%.

Berdasarkan uraian fenomena yang terjadi, sehingga menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya”**.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016:6) proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi,

karier, keselamatan dan kesejahteraan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

### 2.2 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Dalam Undang-Undang Pasal 1 huruf (a) Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil merupakan mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan dalam perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 2.3 Pengertian Disiplin Kerja dan Faktor-Faktor Pembentuknya

Menurut Rivai & Sagala (2013: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintahan nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai pasal 1 butir 1 dan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat nomor 20 tahun 2012 tentang Kinerja dan Disiplin Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Barat pasal 1 butir 15 disebutkan bahwa Disiplin pegawai adalah kesanggupan Pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan, yang apabila ditaati atau dilanggar, dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut Bejo Siswanto (2015) dalam Sinambela (2017: 356) bahwa "faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima diantaranya : (1) frekuensi kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) ketaatan pada peraturan kerja dan (5) etika kerja.

### 2.3 Pengertian Kinerja dan Faktor-Faktor Pembentuknya

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270), kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kinerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

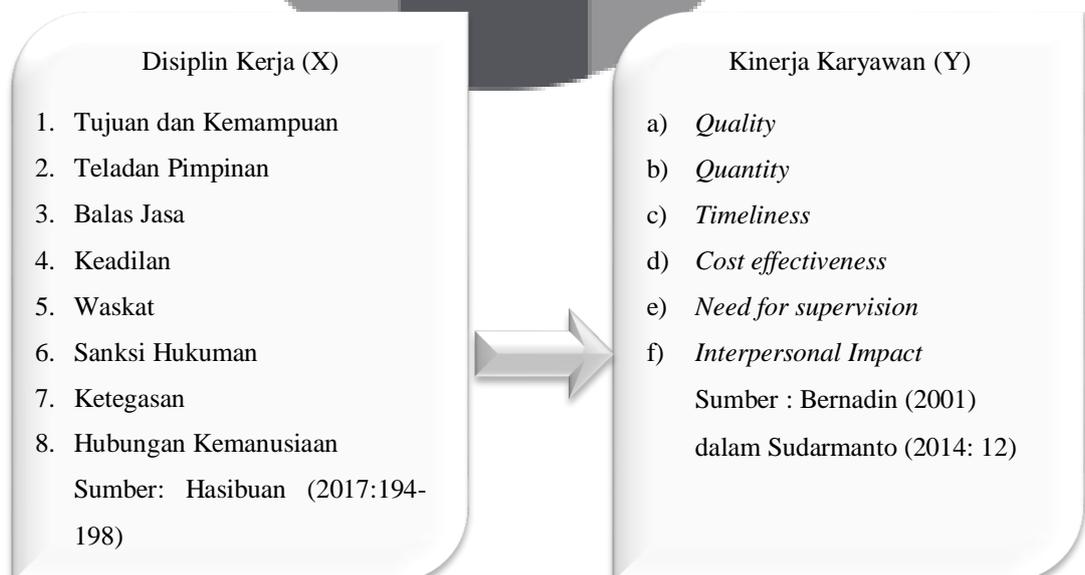
Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (1) variabel individu, (2) variabel psikologis dan (3) organisasi.

### 2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sinambela (2016: 332) mengatakan berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

### 2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada uraian diatas, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1  
Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian yaitu “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya”.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas.

#### 3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

##### 3.2.1 Operasional Variabel

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) variabel bebas atau independen (X) adalah disiplin kerja, (2) variabel terikat atau dependen (Y) adalah kinerja pegawai.

##### 3.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan menggunakan metode skala *likert*.

#### 3.3 Populasi dan Sampel

##### 3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya berjumlah 57 orang.

##### 3.3.2 Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik sampling *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Kemudian dengan menggunakan *simple random sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, menurut Sugiyono (2017:63). Berdasarkan pada perhitungan sampel diatas, jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah 37 pegawai.

#### 3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan interview, kuesioner, studi pustaka dan observasi.

#### 3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan *Pearson Product Moment* sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *Chronbach's Alpha*. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 23 for Windows* dengan hasil bahwa instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 4.1 Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas

Tabel 4.17

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

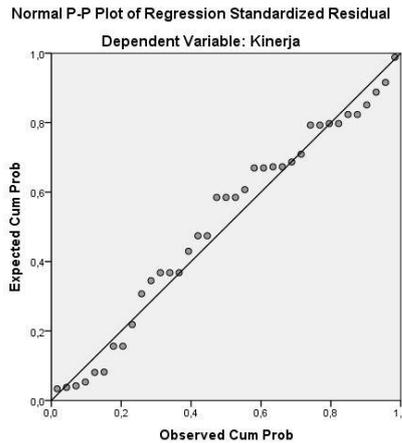
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,15882824
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,083
	Negative	-,126
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,143 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olahan SPSS 23



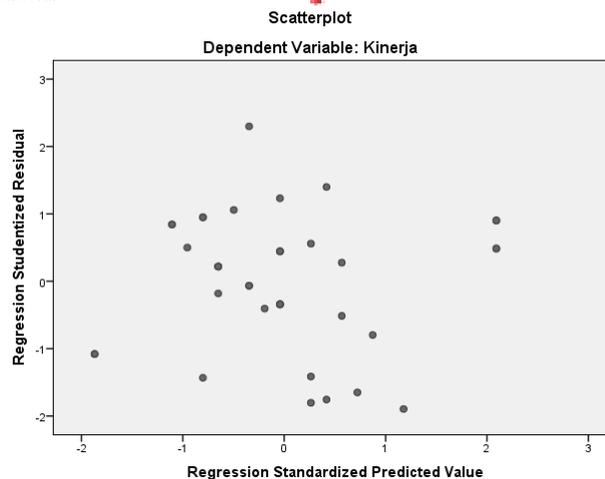
**Gambar 4.20**

**Grafik Normal Probability Plot**

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner dengan SPSS 23

Gambar 4.20 merupakan grafik normal *probability plot* yang menjelaskan bahwa data pada variabel yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dengan adanya titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebaran titik-titik data searah mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**4.2 Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 4.21**  
**Grafik Scatterplot**

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS 23

Berdasarkan pada gambar 4.21 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu X dan Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga layak digunakan untuk melakukan pengujian.

**4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Persamaan umum regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,589 + 0,855 X$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Kinerja pada saat tidak adanya disiplin kerja
- b = besarnya perubahan kinerja yang disebabkan oleh disiplin kerja.
- X = Disiplin Kerja

**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,589	,272		2,161	,038
Disiplin	,855	,065	,911	13,072	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan SPSS 23

Jadi, persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian adalah ketika terjadi peningkatan disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

#### 4.4 Uji Hipotesis (Uji t)

$H_0$  : b = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

$H_1$  : b  $\neq$  Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 30 - 2 = 28$  diperoleh nilai t tabel sebesar  $\pm 1,701$ .

Berdasarkan kriteria uji berikut:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$

Dari hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 13,072. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung ( $13,072$ )  $>$  t tabel ( $1,701$ ). Hal ini menunjukkan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dengan nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) =  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.5 Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan SPSS 23, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 <sup>a</sup>	,830	,825	,16108

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan SPSS 23

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa R sebesar 0,911 dan R Square ( $R^2$ ) adalah 0,830. Angka tersebut menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (KD) sebesar 83%%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 83%, sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Kabupaten Tasikmalaya menurut tanggapan responden secara keseluruhan berada pada kategori baik. Hal tersebut berdasarkan pada hasil rekapitulasi presentase tanggapan responden terhadap disiplin kerja yaitu sebesar 82,83%.
- b. Analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai Badan Kepegawaian Kabupaten Tasikmalaya menurut tanggapan responden secara keseluruhan berada pada kategori baik. Hal tersebut berdasarkan pada hasil rekapitulasi presentase tanggapan responden terhadap disiplin kerja yaitu sebesar 82,63%.

- c. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, variabel disiplin (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Besaran pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 83%, sedangkan 17% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Daftar Pustaka:**

- [1] Bernardin and Russel. (2014). *Human Resource Management*. New Jersey: *International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall*.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [2] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuhbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- [4] Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [5] Priansa, Donni.Juni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [7] Sinambela, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [9] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

