

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi

Sonitehe Gea

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional

sonihakhoda@gmail.com

Victorinus Laoli

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional

vic.laoli@gmail.com

Abstrak

This research was conducted in the Tetehosi II Village Gunungsitoli Idanoi Subdistrict by raising the title: "The Effect of Work Discipline on Village Apparatus Performance in the Tetehosi II Village Gunungsitoli Idanoi Subdistrict". In this study, researchers took a sample of 25 people, all employees in the Tetehosi II Village Office, Gunungsitoli Idanoi Subdistrict. Then the type of data used by researchers in this study are primary data and secondary data. In obtaining research data sources is to use alar and the type of research the author uses is quantitative. Based on the description above, statistically the authors propose the following research results: From the results of the calculation of the validity test of variables X and Y on each item / item questionnaire as many as 20 questions after correlating the results are valid so that the questionnaire / questionnaire is feasible to be used in data processing. This was done by the researcher to check the results of the questionnaire returned by the respondent whether it was in accordance with the instructions given. Based on the hypothesis testing criteria it turns out that H_a was accepted and H_o was rejected where H_a had a relationship and H_o had no relationship, because $t_{arithmetic} = 3.091 > t_{table} = 2.052$ so it can be stated the influence of Work Discipline (X) on Performance (Y) at the Village Office in Gunungsitoli Idanoi District.

Keyword

Work Discipline and Performance

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian. Pengorganisasian adalah "suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut". (Hasibuan, 2007). Organisasi adalah "suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama". (Arni, 2009)

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. (Mangkunegara, 2009)

Bukti empiris juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Bukti empiris tersebut dapat dilihat dari penelitian-penelitian terdahulu, berikut adalah hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja, dapat diringkas sebagai berikut: Beberapa penelitian menyimpulkan ada pengaruh secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah. (Harlie, 2010), penelitian lain menjelaskan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap efektifitas pelayanan pegawai. (Ardiansyah, 2010). Penelitian sejenis juga mengemukakan bahwa variabel fasilitas (kantor) memberikan pengaruh lebih besar

terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan variabel pengembangan sumber daya manusia. Besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel lainnya diluar variabel fasilitas (kantor) dan sumber daya manusia yaitu $0,5802 = 33,6\%$. (Sembiring, 2012)

Penelitian-penelitian terdahulu di atas, di duga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian-penelitian terdahulu, dukungan teori, serta hasil observasi awal peneliti di Kantor Kepala Desa Tetelesi II di Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, maka penting diadakan penelitian mengenai fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa.

II. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap perangkat desa dalam usaha untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Fathoni, 2006)

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". (Sinambela, 2012)

Disiplin juga merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi". (Wirawan, 2009)

Ditinjau dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh pada aturan-aturan kerja tertentu dan bertanggungjawab pada pekerjaannya.

2. Jenis-jenis Disiplin

Ada dua jenis disiplin yaitu ditujukan terhadap aturan yang menyangkut waktu dan perbuatan. Ada kalanya disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku tergabung menjadi satu, keduanya dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan. (Moenir, 1987)

a. Disiplin terhadap waktu, misalnya:

1. Pemberangkatan dan kedatangan berbagai jenis alat angkutan baik darat, laut, maupun udara.
2. Jam kerja, jam belajar, jam pertunjukan, tanda lalu lintas yang memakai batas waktu.
3. Batas waktu permulaan dan penyelesaian pekerjaan atau tugas.
4. Berbagai jenis waktu dalam perjanjian, pertemuan, perniagaan, perlawatan, perjalanan, dan lain sebagainya.

b. Disiplin terhadap perbuatan.

Disiplin jenis ini mengharuskan orang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu dalam perbuatan, agar dapat mencapai atau menghasilkan sesuatu sesuai dengan standar. Keharusan mengikuti dengan ketat langkah atau perbuatan itu dikarenakan langkah atau perbuatan tersebut menentukan berhasil tidaknya sesuatu. Langkah atau perbuatan yang ada di bidang administrasi biasanya disebut prosedur, tata cara atau tata kerja, sedangkan di bidang teknik operasional disebut metode.

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin preventif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan
2. Disiplin korektif. Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku memberikan pelajaran kepada pelanggar. (Mangkunegara, 2009)

3. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan suatu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2009)

Kinerja juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. (Sinambela, 2012)

Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa pakar, diantaranya sebagai berikut:

1. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta;
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja;
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan;
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya;
5. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya;
6. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan;
7. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. (Sinambela, 2012)

Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda di masa salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Sinambela, 2012).

Pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Desa Tetehosi II Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli. Penelitian ini menggunakan jenis dan desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2010)

Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Tetehosi II Kecamatan Gunungsitoli Idanoi sebanyak 11 orang dan masyarakat yang berjumlah 10 orang sehingga berjumlah 21 Orang. Oleh karena itu, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Pengambilan sampel menggunakan teknik Proportional Random Sampling, berjumlah 21 orang.

2. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis linier dengan jumlah variabel yang pengaruhnya hanya ada satu. Analisis regresi sederhana atau lengkapnya regresi linier sederhana untuk mengubah respon dan prediktor. (A, 2014)

Bentuk linier sederhana ini biasanya dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y : Disiplin Kerja

X : Kinerja

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

Untuk α dan β dihitung berdasarkan hasil pengamatan X dan Y melalui penggunaan rumus:

$$\beta = \frac{N \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

E adalah sigma

N adalah sampel

X dan Y adalah variabel

Jika koefisien β telah di hitung, maka koefisien α dapat juga di hitung menggunakan cara:

$$\alpha = Y - \beta X$$

Merumuskan Hipotesis

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas yaitu kinerja perangkat desa terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja perangkat.

a. Menentukan H0 Ha

H0 : b1 = 0, artinya secara parsial ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ha : b1 ≠ 0, artinya secara parsial tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Menentukan level of signifikansi (α).

Dalam penelitian ini tingkat signifikansinya terbesar 0,05 (5%) dengan derajat bebas (df) = m-2 dan m merupakan jumlah sampel pada penelitian.

c. Menentukan t hitung menggunakan SPSS atau dengan rumus thitung (sunnyoto, 2009:152)

Dimana :

$$t_{hitung} = \frac{b1}{sb1}$$

b1 koefisien regresi variabel dan

sb1 = standar eror dari variabel i

Melalui analisis ini maka pengambilan keputusan akan berdasar pada:

H0 ditolak, Jika thitung > ttabel maka Ha diterima

H0 diterima, Jika thitung ≤ ttabel maka Ha ditolak

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah konsumen yang membeli pada UD. Sentosa Gunungsitoli selama satu bulan dengan rata-rata pengunjung 15 orang per hari. Ketetapan populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 450 orang per hari. Dengan rincian rata-rata pengunjung 15 orang per hari dikalikan dengan satu bulan (30 hari). Jadi sampel yang akan diambil adalah 10% dari 450 orang yaitu 45 orang. Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling* (penelitian sampling secara acak). Peneliti menggunakan skala likert sebagai alat ukur. (Effendi, 2008)

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel : 4.1: Perhitungan validitas item nomor 1
Variabel x

No	r _{xy}	r _{tabel}	KET.
1	0,684	0,456	Valid
2	0,703	0,456	Valid
3	0,556	0,456	Valid
4	0,511	0,456	Valid
5	0,553	0,456	Valid
6	0,527	0,456	Valid
7	0,515	0,456	Valid
8	0,521	0,456	Valid
9	0,588	0,456	Valid
10	0,657	0,456	Valid

Sumber : Olahan Penulis

Dari hasil perhitungan validitas angket di atas diperoleh bahwa item nomor 1 sampai dengan item nomor 16 dinyatakan VALID.

Tabel : 4.2: Perhitungan validitas item nomor 1
Variabel y

No	r_{xy}	r_{tabel}	KET.
1	0,523	0,456	Valid
2	0,522	0,456	Valid
3	0,615	0,456	Valid
4	0,636	0,456	Valid
5	0,597	0,456	Valid
6	0,613	0,456	Valid
7	0,603	0,456	Valid
8	0,659	0,456	Valid
9	0,575	0,456	Valid
10	0,877	0,456	Valid

Sumber : Olahan Penulis

Dari hasil perhitungan validitas angket di atas diperoleh bahwa item nomor 1 sampai dengan item nomor 10 dinyatakan VALID.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kehandalan korelasi antara r_{xy} , yang diperoleh maka digunakan statistika t, yang disajikan sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}$$

dengan dk = n-2

$$t = \frac{0,510 \sqrt{20 - 2}}{\sqrt{1 - 0,510^2}}$$

$$t = \frac{0,510 \cdot 4,242}{\sqrt{0,490^2}}$$

$$t = \frac{2,1637}{0,700}$$

$$t = 3,091$$

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis ternyata H_a diterima dan H_o ditolak dimana H_a adanya hubungan dan H_o tidak adanya hubungan, sebab t hitung = 3,091 > t tabel = 2,052 sehingga dapat dinyatakan adanya korelasi Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Desa Tetehosi II.

Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka secara statistika penulis mengemukakan hasil analisis penulisan sebagai berikut :

- Dari hasil perhitungan uji validitas setiap item/butir angket sebanyak 20 soal setelah dikorelasikan ternyata valid sehingga penulis dapat meneruskan pengolahan data. Hal ini dilakukan penulis untuk mengecek hasil angket yang dikembalikan oleh responden apakah sesuai dan telah diisi sesuai dengan petunjuk.

b. Untuk menguji reliabilitas tes, dilakukan dengan mengkorelasikan setiap variabel, setelah disubstitusikan dengan Rumus Spearman Brown ditemukan sebagai berikut

1. Untuk variabel X, $r_{xy} = 0,684$ tergolong sangat tinggi, yaitu berada diantara 0,800-0,100.
2. Untuk variabel Y, $r_{xy} = 0,540$ tergolong tinggi, yaitu berada diantara 0,800-0,100.

Dari hasil tersebut dapat menginterpretasikan besarnya koefisien instrumen penelitian, sehingga memenuhi syarat reliabel tes.

c. Dari hasil perhitungan koefisien antara variabel X (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja) diperoleh r hitung (r_{xy}) = 0,727 jika dikonsultasikan pada tabel harga kritik r product moment untuk interval kepercayaan 5% setelah di hitung ternyata r hitung = 0,727 > dari rtabel = 0,456. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap Y dengan signifikan sebesar 26%.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis ternyata H_a diterima dan H_o ditolak dimana H_a adanya hubungan dan H_o tidak adanya hubungan, sebab t hitung = 3,091 > t tabel = 2,052 sehingga dapat dinyatakan adanya korelasi Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Desa Tetehosi II.

V. Kesimpulan dan Saran

Dari hasil analisa data tersebut, maka penulis dapat menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin kerja perangkat desa di Desa Tetehosi II Kecamatan Gunungsitoli Idanoi perlu meningkatkan kedisiplinan karena berpengaruh dalam kinerja atau bobot kerja dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat.
2. Kinerja perangkat desa di Tetehosi II Kecamatan Gunungsitoli Idanoi sangat lambat karena penataan sistem dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing masing aparat tidak disiplin sehingga dalam pelayanan maupun dalam penyelesaian kewajiban tidak tepat waktu.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Tetehosi II Kecamatan Gunungsitoli Idanoi sebesar 26%.

Setelah penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini, maka selanjutnya penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pemimpin sebaiknya tidak selalu memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi oleh karyawan, hal ini akan menyebabkan karyawan kurang respon terhadap gaya kepemimpinannya. Untuk itu pemimpin lebih mengadakan pendekatan persuasif kepada karyawan sehingga akan terjalin hubungan yang harmonis.
2. Pemimpin jarang sekali memberikan kesempatan untuk mengungkapkan saran dan ide. Sebaiknya pemimpin memberikan kesempatan kepada setiap karyawan agar lebih leluasa dalam mengembangkan idenya, lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*2011SemarangBadan Penerbit Universitas Diponegoro

Ardiansyah2010Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Pemerintahan Daerah Dalam Implementasi PP 71 Tahun 2010*Jurnal*

Kaswan2012*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*YogyakartaGraha Ilmu

*Kinerja Pegawai*2012YogyakartaGraha Ilmu

*Komunikasi Organisasi*2009JakartaBumi Aksara

*Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*2013YogyakartaCAPS

*Manajemen*2003YogyakartaBPFE

*Manajemen Penelitian Berbasis Sasaran*2014BandungPT. Refika Aditama

-
- Manajemen Sumber Daya Manusia*2002JakartaPT. Salemba Empat
- Manajemen Sumber Daya Manusia*2006JakartaRineka Cipta
- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*2009BandungPT. Remaja Rosda Karya
- Metode Penelitian Survei*2008JakartaLP3ES
- Metode Riset Komunikasi Organisasi*2002JakartaGramedia Pustaka Utama
- Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*2007JakartaPT. Bumi Aksara
- Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*1987JakartaPT. Gunung Agung
- Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan2010*Jurnal Manajemen dan Akuntansi*117-124
- Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi kasus Ptpn Kebun Sempali Medan2012*Jurnal*
- Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*2005JakartaRajagrafindo Persada
- Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*2006JakartaRineka Cipta
- Sugiyono2010*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*BandungAlfabeta
- Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*1985
- Wirawan2009*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*JakartaSalemba Empat