

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan

Oleh: ¹Dimas Andika Saputra, ²Darwin
¹⁾²⁾ Universitas Bina Darma, Sumatera Selatan

Email ¹ dimasandikasaputra93@gmail.com, ²darwintata76@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman di Provinsi Sumatera Selatan. Populasi penelitian ini berjumlah 53 orang, dengan menggunakan teknik simple random sampling karena sampel diambil dari populasi acak Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Sumatera Selatan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan diperiksa validitas dan reliabilitasnya. Pengujian data tersebut dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis dengan uji parsial atau uji t. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman di Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kinerja, Pegawai

Abstract

The aim of this research is to find out whether work discipline influences the work performance of employees at the Department of Housing and Settlement Areas in South Sumatra Province. The population of this study was 53 people, using a simple random sampling technique because the sample was taken from a random population of the South Sumatra Province Settlement and Housing Department. Data was collected using a questionnaire and checked for validity and reliability. Testing the data is analyzed using simple linear regression analysis and testing the hypothesis with a partial test or t test. This research shows the results that discipline partially has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Housing and Settlement Areas in South Sumatra.

Keywords: Work discipline, performance, employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena merupakan kunci utama penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efisien dan efektif. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak akan

memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang optimal (Anddayani, 2020).

Penampilan merupakan hasil metode individu. bagi Jufrizen (2018), kapasitas ialah sesuatu firasat keberhasilan maupun kekecewaan seorang maupun sesuatu tim

dalam mengaplikasikan sesuatu karier sesungguhnya yang diresmikan oleh jaringan. penampilan ialah hasil fungsi seseorang karyawan dalam periode era terpilih dengan bermacam kemahiran, misalnya standar, tujuan/target kapasitas yang diresmikan serta dimufakatkan oleh para pihak dalam gelondong (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Menurut Sutrisno dalam Yusnandar dkk. (2020), bahwa taat berarti memperlihatkan situasi respek ataupun perilaku tenaga kerja pada peraturan serta suratan industri, patuh yang positif merepresentasikan tanggung jawab seorang pada karier yang diserahkan kepasertaya. Itu asal mulanya tiap administrator sering berikhtiar mendisiplinkan bawahannya. Dengan tingkatan ketertiban yang teratas bisa menambah prestasi pekerja.

Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, Provinsi Sumatera Selatan yaitu salah satu badan negeri yang supremasi energi handalnya amat kokoh serta tingkah lakunya dalam melangsungkan pekerjaannya rata-rata serupa dengan standar serta kaidah yang berlaku. Etika dilakukan agar melangsungkan tugas satu orang pekerja sebagai profesional, tingkatan kompetensi intelektual dan keterampilan aktivitas dipercayai punya kekuasaan yang relevan pada prestasi pegawai itu.

Hukuman ataupun sanksi berlaku dalam melindungi tertib kegiatan tenaga kerja instansi Perumahan serta kompleks Kabupaten Sumsel yang diatur dalam teks

Perintah Nomor 2 Tahun 2010. 53 Perperaturan tertib atasan penguasa, bab 7 baris 1 yang memuat hukuman tertib gampang, hukuman selagi hukuman disipliin serta hukuman tertib berat. tiap staf wajib menuruti ketentuan yang resmi . apabila pegawai melanggar aturan ini, hukuman yang ditetapkan bakal dikenakan pasertaya. Penjatuhan sanksi tertib wajib serupa dengan pelanggarannya untuk kesamarataan dan pengarahannya pembelajaran. (Indonesia, 2010)

Dalam hal ini hendaknya sebagai materi evaluasi bagi pihak kantor, sehingga dapat memberikan solusi terkini untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan . Kategori kurang disiplin meliputi pegawai yang ada alat atau dimensi buat menegakkan disiplin . Masih banyak pegawai yang kurang disiplin serta kurang akuntabilitas maka sulit menyelaraskan tujuan yang ada sebagai landasan peningkatan kinerja pegawai .

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, serta mengingat pentingnya disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja, maka penulis ingin meneliti “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pekerja di wilayah pemukiman dan penduduk Provinsi Sumatera Selatan”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. (Sugiyono, 2022) mengatakan analisis kuantitatif yakni penelitian yang berbentuk angka-angka dan dapat diukur secara sistematis. Metode analisis dengan menggunakan data numerik mengevaluasi hasil pengisian kuesioner bagi peneliti dengan rumus statistik yang diverifikasi dengan uji statistik. Tanggapan masing-masing responden berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Saat menjawab survei, peneliti menggunakan skala likert mengukur sikap, pendapat, serta pemahaman pribadi atau kelompok fenomena sosial.

Jenis Penelitian

Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Penelitian kuantitatif (Djaali, 2020) yakni penelitian inferensial dalam arti ditarik kesimpulan tentang hasil tes asumsi statistik dengan menggunakan data empiris dengan mengukur hasil pengumpulan data.

Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Selatan Sumatera. Kota Palembang, Sumatera Selatan 30121.

Subjek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Sumsel yang berjumlah 193 pegawai, terdiri dari 113 pegawai ASN dan 80 pegawai non

ASN. Lihat tabel di bawah untuk informasi lebih lanjut.

Dalam penelitian ini pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Sumsel dijadikan sampel sebanyak 53 orang dan digunakan simple random sampling karena sampel diambil dari populasi acak Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Sumsel.

Prosedur

Penelitian kausalitas ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kedisiplinan (X) dan variabel selanjutnya (Y) adalah kinerja pegawai.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022), data dapat diakses dari sumber data sehingga pengumpulan data dapat menggunakan dua jenis, yaitu sebagai berikut. Data primer adalah sumber data yang langsung menyediakan data untuk pengumpulan data. data sekunder. Data sekunder adalah sumber yang tidak menyumbangkan data secara langsung dalam pengumpulan data, misalnya orang lain atau dokumen.

Metode pengumpulan data dibedakan menjadi beberapa cara (Sugiyono, 2022), yaitu:

- 1) Interview (wawancara),
- 2) Angket (kuesioner)
- 3) Observasi

4) Dokumentasi, Triangulasi. Rekeyasa alat data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis koefisien, korelasi, analisis koefisien determinasi dan Uji Parsial atau uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja kinerja pegawai kantor perumahan dan permukiman sumatera selatan. Penelitian ini dilakukan dengan 53 responden. Data yang dikumpulkan selama penyebaran angket kemudian dianalisis dan ditampilkan dalam tabel

Tabel 1. Distribusi Kuesioner

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
Kuesioner tersebar	53	100%
Kuesioner terkumpul	53	100%
Kuesioner yang memenuhi syarat	53	100%
Kuesioner tidak dapat digunakan	0	0%

Sumber : Data Angket Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 1, jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 53 staf dan seluruhnya dapat dikembalikan sepenuhnya kepada peneliti dan data dapat diolah dengan menggunakan SPSS.

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang ada. Analisis regresi mempertimbangkan variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel

independen, serta analisa regresi mempertimbangkan variabel yang mempengaruhi variabel independen . mempengaruhi disebut variabel terikat atau variabel terikat. Pada variabel ini kita mampu mengamati bagaimana perubahan variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen .

**Tabel 2
Koefisien Model Summary**

Model Summary				
1	.620 ^a	.384	.372	5.195
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

Nilai R yakni nilai koefisien korelasi. Pada tabel diatas angka korelasinya sebesar 0,620. Nilai itu memperlihatkan tingkatan ikatan yang lumayan antara kedua variabel penelitian. Oleh sebab itu maka variabel X mempengaruhi Y sebesar 38,4%..

**Tabel 3.
Uji Nilai Signifikan Anova**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	857.601	1	857.601	31.773	.000 ^b
	Residual	1376.587	51	26.992		

Total	2234.189	5			
		2			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja					

Tabel 3 menyimpulkan bahwa berdasarkan dikenakan guna mendapati jenjang signifikansi maupun linearitas regresi. patokannya bisa ditetapkan dengan memanfaatkan percobaan signifikansi (Sig) dimana ponten Sig < 0,05. menurut indeks 4.10 dihasilkan ponten Sig. = 0,00 berarti Sig. <. Kriteria signifikansinya yakni 0,05. Oleh sebab itu, bentuk regresi berlandaskan data studi yakni signifikan maupun bentuk regresi menggenapi standard .

Tabel 4.

Koefisien Regresi Sederhana Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.383	8.591		1.791	.079
	Disiplin Kerja	.715	.127	.620	5.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil kalkulasi koefisien regresi simpel di menurut menampakkan poin koefisien kontinuta sebesar 15,383 serta koefisien faktor leluasa (X) sebesar 0,715. maka dihasilkan padanan regresi $Y = 15,383 + 0,715X$.

Berdasarkan metode diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 15,383. perihal ini sebagai matematis ditunjukkan dengan

poin konstan. selagi kemampuan tenaga kerja berbobot kosong hingga taat aktivitas memiliki poin sebesar 15,383. kecuali itu, poin positif (0,715) yang kedapatan pada koefisien regresi faktor bebas (patuh kegiatan) memberikan perkiraan apabila arah ikatan antara faktor bebas (patuh kegiatan) dengan faktor terbelenggu (ketepatan kegiatan, inventivitas pegawai) yaitu satu arah, dimana tiap-tiap faktor memuncak. dasar faktor taat aktivitas hendak meninggikan kemampuan tenaga kerja sebesar 0,715.

Tabel 5. Uji Persial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.383	8.591		1.791	.079
	Disiplin Kerja	.715	.127	.620	5.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output, 2023

a) Perumusan Hipotesis

- Ho : Tidak ada pengaruh antara Disiplin kerja untuk kinerja pegawai dalam departemen Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
- Ha : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

b) Penetapan Kriteria

Besarnya nilai t_{tabel} untuk taraf signifikan 5% db = 53 (db = N-2 untuk N = 53) yaitu 2,005.

c) Hasil t_{hitung}

Hasil t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan SPSS 22 For Windows yaitu sebesar 5,637.

d) Pengambilan keputusan

Ha diterima dan Ho ditolak apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . dari hasilnya perhitungan t_{hitung} sebesar 5,537 diatas dibandingkan dengan t_{tabel} db = 532,005 taraf signifikan 5% jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dalam hal ini Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan kata lain, tolak hipotesis nol (Ho) dan terima hipotesis alternatif. (Ha) untuk pengujian kedua variabel.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel Y. Pengujian hipotesis membuktikan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara” disiplin kerja terhadap kinerja pekerja kantoran ruangan area kerja”. . perumahan dan permukiman provinsi sumatera selatan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efisiensi kerja pekerja kantor di kawasan perumahan dan permukiman di provinsi Sumatera Selatan dengan nilai p sebesar 0,079. Hal ini terlihat jelas dari hasil analisis korelasi sebesar 0,620 dibandingkan dengan taraf signifikansi pasti 5% N=53 sebesar 0,2005. Karena t_{hitung} lebih

besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan (Ha) diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Bagian Selatan. ditarik: menggambar:

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Apabila t_{hitung} 5,537 lebih besar dari t_{tabel} db = 532,005 pada taraf signifikansi 5% dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kantor Dinas Perumahan. dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan”.

Saran

Menurut hasil riset serta kesimpulan yang di informasikan, peneliti membagikan saran yang dapat berguna untuk pihak-pihak yang ikut serta dalam riset ini. masukan yang bisa jadi periset berikan antara lain:

- 1) Pegawai harus Memiliki sikap, etika kerja dan saling menghormati antar karyawan lainnya untuk membangun hubungan kerja yang baik, menunjang disiplin kerja antar pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2) Diharapkan pihak manajemen berusaha semaksimal mungkin agar setiap bawahannya menegakkan disiplin kerja yang telah ditetapkan, karena bagi yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang dilanggar oleh setiap pegawai. Diharapkan pihak kantor dapat memberikan reward atau imbalan kepada pegawai yang menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, sehingga bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menjadi salah satu faktor pemicu semangat pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Djaali, H. (2020). *Metodologi* (B. S. Fatmawati (ed.)). PT. Bumi Aksara.
- Hartanto, Dicki. 2012. Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya (Konsep Umum dan Syariah), ISBN : 6027762543. Penerbit Aswaja Pressindo, Jogyakarta.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kalam, A. L. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 7(2), 65–83.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Se). Pt. Remaja Rosdakarya.
- Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap kepuasan Kerja Karyawan* (Zulfikar (ed.)). LPPM.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi* (D. Arum (ed.)). ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

ALFABETA, cv.

Sumardjo, M., & Priansa, J. (2018).
*Manajemen Pengembangan Sumber
Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*.
ALFABETA, cv.

Utama, I. G. B. R. (2018). *Statistik Penelitian
Bisnis dan Pariwisata* (E. Kurnia (ed.)).
ANDI (Anggota IKAPI).

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S.(2020).
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan
Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Budaya Organisasi Sebagai Variabel
Moderasi Pada Rumah Sakit Milik
Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal
Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi
Dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72.