

## **PENGARUH DISIPLIN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH**

**Wagiem,<sup>1</sup> Jumasri,<sup>2</sup> Khairunnisya,<sup>3</sup> Jainuri<sup>4</sup>**

<sup>1-4</sup>Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam  
Sumatera Utara, Indonesia  
Email: Wagiem12@gmail.com

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of discipline, leadership style and job satisfaction together on employee performance at the Financial Management Agency, Regional Income and Assets of Tanjungbalai City. Collecting data in this study using quantitative methods. The sample in this study were all employees at the Regional Financial, Revenue and Asset Management Agency of Tanjungbalai City, totaling 49 people. The data analysis technique in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that discipline partially has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Influence, Discipline; Leadership Style; Job satisfaction; Performance

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai, yang jumlah 49 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Disiplin; Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Kinerja

## **PENDAHULUAN**

Menghadapi masa era globalisasi, setiap lembaga dituntut memiliki kemampuan utama (*core competence*) yang mampu menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (*suistenable competitive advantage*). Kompetensi utama yang menghasilkan *suistenable competitive advantage*, yakni, sumber daya fisik (*physical capital*), sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya organisasi (*organizational capital*). Dari ketiga jenis sumber daya ini, sumber daya yang sangat memiliki *competitive advantage* tinggi adalah sumber daya manusia (seperti, pengalaman, dan hubungan antar anggota organisasi serta keterampilan organisasional (seperti, struktur pelaporan formal, kontrol, dan hubungan informasi). Keunggulan ini melekat secara organisasional dan dari segi sosial bersifat kompleks dan unik.

Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu instansi pemerinatahan, baik itu dalam perencanaan, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. Mereka tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, dan instansi pemerintah dari pusat sampai ke pelosok tanah air dan menjadi tulang pembangunan nasional. Sehubungan dengan peran, fungsi dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, kepadanya perlu diberikan motivasi demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi suksesnya program pembangunan nasional. Disamping itu, para pengelola pembangunan tidak hanya memerlukan pengetahuan dan keahlian dibidang ekonomi, politik, sosial dan teknologi, namun juga di tunjang administrasi yang baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaannya. Rencana kebijaksanaan yang bagaimanapun idealnya, juga tidak disertai dengan kemampuan dan keterampilan aparat, maka akan cenderung mengalami kegagalan. Dengan demikian, dapat dikatakan sukses atau tidaknya kegiatan pemerintah dan pembangunan, sangat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja pegawai.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja suatu instansi secara keseluruhan.

Penelitian menemukan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai. Berkaitan dengan itu, peneliti mengamati tentang kinerja pegawai yang masih rendah dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Beberapa kendala yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai yaitu kondisi disiplin pegawai yang terlihat tidak baik juga tercermin dari keterlambatan pegawai saat masuk kerja, optimalisasi jam kerja yang rendah serta penyelesaian tugas yang sering terlambat dari jadwal yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan atasan juga memiliki faktor pengaruh yang kurang baik bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti menambahkan pekerjaan lain diluar pekerjaan rutin kepada pegawai tertentu tanpa bergantian, serta kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan rutinintasi hariannya masih dalam kategori rendah.

## **METODE PENELITIAN**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan populasi penelitian. Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjung balai yang jumlah 49 orang. Dimana menurut Sugiyono (2013: 118) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari angket yang diberikan kepada 49 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel dapat dilihat pada lampiran.

- a. Skor Angket Variabel Disiplin ( $X_1$ )

Tabel 1. Skor Angket Variable Disiplin

No.	ALTERNATIVE JAWABAN											
	a		b		c		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	29	59,2	16	32,7	4	8,1	0	0,0	0	0,0	49	100,0
2	18	36,7	28	57,1	3	6,2	0	0,0	0	0,0	49	100,0
3	24	49,0	21	42,9	4	8,1	0	0,0	0	0,0	49	100,0
4	18	36,7	15	30,6	16	32,7	0	0,0	0	0,0	49	100,0
5	27	55,1	19	38,8	3	6,1	0	0,0	0	0,0	49	100,0
6	23	46,9	22	44,9	4	8,2	0	0,0	0	0,0	49	100,0
7	23	46,9	20	40,8	6	12,3	0	0,0	0	0,0	49	100,0
8	22	44,9	21	42,9	6	12,2	0	0,0	0	0,0	49	100,0
9	22	44,9	18	36,7	9	18,4	0	0,0	0	0,0	49	100,0
10	30	61,2	14	28,6	5	10,2	0	0,0	0	0,0	49	100,0

Sumber: Data Diolah-2019

Dari Tabel 1 di atas dijelaskan bahwa :

- Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Pegawai bekerja dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.  
Responden yang menjawab sangat setuju 29 orang (59,2%), setuju 16 orang (32,7%), kurang setuju 4 orang (8,1%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Pegawai bekerja dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi  
Responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (36,7%), setuju 28 orang (57,1%), kurang setuju 3 orang (6,1%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ditentukan.  
Responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (49,0%), setuju 21 orang (42,9%), kurang setuju 4 orang (8,19%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Pegawai taat terhadap peraturan yang ditetapkan  
Responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (36,7%), setuju 15 orang (30,6%), kurang setuju 16 orang (32,7%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

- 5 Jawaban responden untuk pernyataan No.5: Pegawai bekerja datang tepat waktu, tertib dan teratur.  
Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (55,1%), setuju 19 orang (38,8%), kurang setuju 3 orang (6,1%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 6 Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Pegawai bekerja dengan berpakaian yang rapi dan sesuai dengan yang ditentukan.  
Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (46,9%), setuju 22 orang (44,9%), kurang setuju 4 orang (8,2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 7 Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Pegawai mampu untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan  
Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (46,9%), setuju 20 orang (40,8%), kurang setuju 6 orang (12,3%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 8 Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.  
Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (44,9%), setuju 21 orang (42,9%), kurang setuju 6 orang (12,2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 9 Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Pegawai bekerja sesuai dengan etika yang ada  
Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (44,9%), setuju 18 orang (36,7%), kurang setuju 9 orang (18,4%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 10 Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Pegawai mampu untuk memanfaatkan dan mengoperasikan perlengkapan dengan baik.  
Responden yang menjawab sangat setuju 30 orang (61,2%), setuju 14 orang (28,6%), kurang setuju 5 orang (10,2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

### **Uji Validitas Data**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Bila instrumen tersebut mampu untuk mengukur variabel

yang diukur maka disebut sebagai valid, dan sebaliknya apabila tidak mampu untuk mengukur variabel yang diukur maka akan disebut tidak valid.

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{table}$  untuk  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan ( $dk=n-2$ ) sehingga didapat  $r_{table}$ . Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung} > r_{table}$ ) maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 49 orang, maka nilai  $r_{tabel}$  dapat ditentukan dari:  $dk = n-2 = 49-2 = 47$ . Nilai  $r$  tabel dengan  $dk = 47$  adalah 0,282. Jadi, jika  $r_{hitung} > 0,282$  maka item pertanyaan dinyatakan valid.

### **Pengujian Secara Parsial (Uji t) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 2. Hasil Uji Parsial Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Disiplin	.368	.085	.396	4.333	.000

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2019

Untuk mengetahui secara partial pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 2 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,333 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,333 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

### **KESIMPULAN**

Sesuai dengan perhitungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai atau pengaruh yang terbesar terhadap kinerja pegawai. Sehingga diperlukan perhatian khusus terhadap disiplin kerja pegawai, agar pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Disiplin secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Tanjungbalai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2013). **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmiarsih (2016). **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja**. Semarang: UNS.
- Fathoni (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama, Cetakan ketiga Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Saydam, Gouzali (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro**. Jakarta: Djambatan.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib (2013). **The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance**. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*.
- Siagian, Sondang P (2017). **Manajemen Strategik**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2013). **Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.