

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI INFORMATIKA KOTA SERANG

Asih Kurnianingsih¹, Rizal Zulkarnain²

Universitas Banten Jaya, Kota Serang, Indonesia

Email : Asihkurniangsih@unbaja.ac.id, rizalzulkarnain@unbaja.ac.id

ABSTRACT

The one indicator of employee is if the employer has a good performance or not wheres the employee has a good discipline level of work, the influence of labor discipline can affect the quality of employee performance. Department of Transportation, Communications and Information Technology is one of the government of Serang city who gives service for citizen, so if an employee's performance is not good, then would gives affect for the service. This study the researcher tried to do in-depth study of whether there was an effect on the performance of labor discipline of employees in the Department of Transportation, Communication and Information of Serang City. The method used is descriptive and associative. This study uses literature and field research such as interviews, observation and questionnaires for 46 employerBased on Hypothesis Testing showed that the value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.374 > 1.6802$), then H_0 is rejected and H_a accepted. Means a significant difference between the performance of employees working diciplinje at the Department of Communication and Information Kota Serang.

Keywords: Discipline of work, performanc, service

1. PENDAHULUAN

Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan maupun instansi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai sangat diharapkan oleh suatu perusahaan atau instansi dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja pun mempengaruhi kinerja suatu perusahaan maupun instansi. Berdasarkan observasi atau pra penelitian pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Serang, permasalahan yang terjadi pada instansi ini adalah rendahnya tingkat kinerja para pegawainya. Hal ini disebabkan oleh adanya salah satu faktor manajemen sumber daya manusia yaitu disiplin kerja. kerjaannya, sehingga dapat menghambat penyelesaian tugas pekerjaannya.

Faktor kedisiplinan merupakan faktor penting dalam suatu instansi dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka selebihnya suatu unsur pentingnya adalah kedisiplinan pegawai adapun yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerjapun memiliki peran cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta didukung dengan adanya fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung, pegawai akan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja dan kinerja pegawai tersebut meningkat. Berdasarkan uraian tesebut di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kota Serang. Manfaat Penelitian ini adalah untuk

mengevaluasi permasalahan dan kendala yang terjadi pada Dinas Perhubungan komunikasi dan Informatika Kota Serang. Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan ide dan saran, menyempurnakan dan meningkatkan serta bagaimana cara menambah citra dari Dinas Perhubungan Kota Serang. Memberikan gambaran mengenai aktivitas untuk kalangan praktisi, organisasi dan masyarakat diharapkan dari hasil penelitian ini masyarakat kota Serang mengetahui pentingnya berlalu lintas dan dapat ikut berperan serta dalam menjalankan peraturan-peraturan yang ada.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, penyelia, departemen sumber daya manusia, dan perusahaan akan beruntung dengan jaminan bahwa upaya individu karyawan mampu mengontribusi pada fokus strategi dari perusahaan. disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Berdasarkan uraian pada identifikasi masalah dan kerangka pemikiran di atas, maka dugaan sementara adalah:

- Ho: Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Serang.
- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Serang.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan Metode *Deskriptif* dan *Asosiatif*. Atau obyek penelitian. Penelitian deskriptif berfokus pada metode Deskriptif adalah Penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subyek atau obyek penelitian. Penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan. Metode Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan mengontrol suatu gejala. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Perhubungan Komunikasi Informatika Kota Serang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh atau total sampling karena obyek yang akan diteliti yaitu 46 pegawai. Jenis data yang digunakan oleh penulis adalah data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka, data tersebut merupakan data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang sudah disebarakan ke beberapa responden. Teknik atau metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Studi kepustakaan (*Library Research*), Penelitian Lapangan atau *Field Research* juga melalui Wawancara, Kuesioner, dan Observasi. Serta menggunakan skala Likert.

Tabel 1. Skala Likert

Responden	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada penelitian ini instrumen Variabel Terikat atau Dependent Variable (Y) yang merupakan kinerja pegawai (Y) dan Variabel Bebas atau Independent Variable (X) yang merupakan disiplin kerja (X). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa variable yang terbagi variable independen dan variable dependen. Variabel independen adalah variable yang dianggap berpengaruh terhadap variable lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel Independent (Disiplin Kerja) dan Variabel dependen adalah Variabel (Kinerja Pegawai). Pengukuran variable pada penelitian ini dapat dijabarkan dalam operasionalisasi variable. Hasil dari pada uji coba yang diberikan kepada 46 pegawai diuji menggunakan spss dimana dilakukan uji validitas. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan rumus *korelasi product* dari *pearson* sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Selain itu juga dilakukan uji realibilitas instrumen pengelolaan dan pengendalian dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ob^1}{ot^1} \right]$$

Selain itu juga dilakukan uji normalitas Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistic *Kolmogrov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Dan juga dilakukannya uji hipotesis uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria dari uji t adalah Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak atau hipotesis alternative (H_a) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi Informatika Kota Serang. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima atau hipotesis alternative (H_a) ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi Informatika Kota Serang.

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif Variabel X dan Variabel Y

Dalam penelitian ini menghasilkan data yang diuraikan dengan menggunakan tabel dan histogram berdasarkan perhitungan SPSS peneliti melakukan berbagai uji untuk membuktikan hipotesis awal. Sehingga menghasilkan hasil dari penelitian. Peneliti menggunakan dua variabel dalam penelitian ini yakni variabel X (disiplin kerja).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Disiplin kerja (x)

N	Valid	46
	Missing	0
Mean		41.91
Std. Error of Mean		.532
Median		42.00
Mode		42
Std. Deviation		3.608
Variance		13.014
Skewness		-.568
Std. Error of Skewness		.350
Kurtosis		3.099
Std. Error of Kurtosis		.688
Range		21
Minimum		29
Maximum		50
Sum		1928

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai terendah adalah 29 dan nilai tertinggi adalah 50 dengan rentangan nilai sebesar 21. Perhitungan terhadap distribusi nilai variabel Disiplin Kerja tersebut menghasilkan: (1) nilai rata-rata 41.91, (2) simpangan baku 36.08, (3) median sebesar 42.00, (4) modus bernilai 42. Peneliti juga menggunakan Variabel (Y) Kinerja pegawai

Tabel 3. Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

N	Valid	46
	Missing	0
Mean		40.48
Std. Error of Mean		.483
Median		40.00
Mode		40
Std. Deviation		3.278
Variance		10.744
Skewness		1.208
Std. Error of Skewness		.350
Kurtosis		1.968
Std. Error of Kurtosis		.688
Range		16
Minimum		34
Maximum		50
Sum		1862

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai terendah adalah 34 dan nilai tertinggi adalah 50 dengan rentangan nilai sebesar 16. Perhitungan terhadap distribusi nilai variabel Kinerja Pegawai tersebut menghasilkan (1) nilai rata-rata 40.48, (2) simpangan baku 3.278, (3) median sebesar 40.00, (4) modus bernilai 40.

Uji Realibilitas

Hasil dari uji realibilitas variabel X yang dilakukan peneliti dari data yang diperoleh dari responden adalah:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	10

Berdasarkan hasil analisis didapat Alpha 0.819, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian reliable karena nilai Cronbach's Alpha > 0.600.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	10

Berdasarkan hasil analisis didapat Alpha 0.819, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian reliable karena nilai Cronbach's Alpha > 0.600.

Uji Validitas

Hasil dari uji validitas variabel X yang dilakukan peneliti dari data yang diperoleh dari responden adalah:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel X

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	37.78	11.241	.407	.812
x2	37.50	10.300	.589	.793
x3	37.54	10.209	.625	.789
x4	37.54	10.254	.612	.790
x5	37.89	9.743	.755	.773
x6	37.76	10.675	.511	.801
x7	37.74	10.819	.457	.807
x8	37.93	11.485	.341	.818
x9	37.78	11.907	.422	.812
x10	37.74	10.908	.343	.824

Kesimpulan hasil output bias dilihat *Corrected item-total correlation*, inilah nilai korelasi yang diperoleh. Selanjutnya untuk dapat diputuskan instrument penelitian tersebut

valid atau tidak, maka nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan $n-2$ taraf kesalahan 5% maka di dapat r tabel sebesar 0.285. Karena nilai *Corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel (0.285) maka dapat disimpulkan instrument Disiplin Kerja (X) seluruh item semuanya valid. Sedangkan Hasil dari uji validitas variabel Y yang dilakukan peneliti dari data yang diperoleh dari responden adalah:

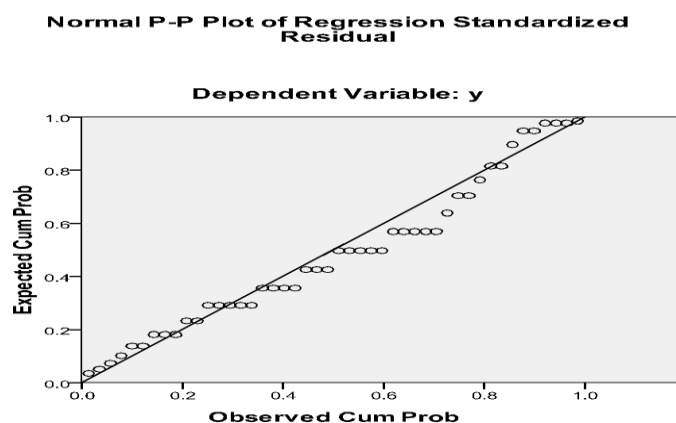
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Y

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	36.43	9.140	.672	.793
y2	36.61	9.132	.362	.819
y3	36.67	8.802	.512	.801
y4	36.28	8.429	.537	.799
y5	36.54	8.698	.560	.796
y6	36.35	9.165	.352	.820
y7	36.28	8.474	.570	.795
y8	36.37	8.683	.476	.806
y9	36.33	9.114	.497	.803
y10	36.43	9.140	.672	.793

Kesimpulan hasil output bisa dilihat *Corrected item-total correlation*, inilah nilai korelasi yang diperoleh. Selanjutnya untuk dapat diputuskan instrument penelitian tersebut valid atau tidak, maka nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan $n-2$ taraf kesalahan 5% maka di dapat r tabel sebesar 0.285. Karena nilai *Corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel (0.285) maka dapat disimpulkan instrument Kinerja Pegawai (Y) seluruh item semuanya valid.

Uji Normalitas

Hasil dari uji Uji normalitas terpenuhi terlihat dari grafik histogram berbentuk lonceng (Kurva simetris) dan data terlihat menyebar dan mengikuti garis diagonal sehingga sampel tersebut berasal dari populasi berdistribusi normal.



Gambar 1. Scatter Plot Kenormalan Data

Berdasarkan hasil dari pengujian normalitas variabel di atas yang diuji dengan standar PP-Plot adalah berupa gambar yang titik-titiknya mendekati garis 45 derajat (mengikuti garis diagonal), maka variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan normal dan dapat dilakukan uji regresi.

Korelasi Sederhana dan Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Korelasi Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.303	.287	2.767
a. Predictors: Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai R (Koefisien Korelasi) adalah 0,550, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja hubungannya tinggi terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan nilai R *square* koefisien determinasi adalah 0,303. Dari perhitungan di atas berarti sumbangan kinerja dalam menerangkan bahwa variabel Kinerja Pegawai sebesar 30,3%, sedangkan sisanya 69,7 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Regresi Linear

Tabel 9. Regresi linear

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	19.516	4.810		4.057	.000
X	.500	.114	.550	4.374	.000
a. Dependent Variable: y					

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan jika Disiplin Kerja (X) nilai adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai (Y) adalah 19.516. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0.500 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu persen Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Serang sebesar 0.500.

Uji Hipotesis

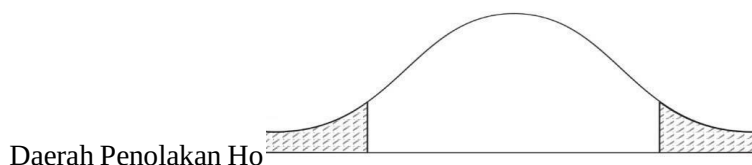
Dari hasil perhitungan uji hipotesis di atas thitung diperoleh sebesar 4.374 dibandingkan dengan ttabel 1,6802, maka H_0 ditolak, dan ini berarti terdapat kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Serang yang signifikan.

Tabel 10. Uji t

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	19.516	4.810		4.057	.000
X	.500	.114	.550	4.374	.000

a. Dependent Variable: y

Apabila tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, dengan uji dua pihak, dan dk (n-2) atau (46-2) = 44, terdapat di tabel distribusi $t_{44} = 1,6802$. Dari tabel koefisien regresi dapat dilihat nilai ttabel berdasarkan hasil perhitungan SPSS v.18 adalah sebesar 4.374. Daerah keputusan untuk menerima H_0 taraf nyata 5% untuk uji dua arah yaitu:
Daerah Penerimaan H_0



Dari gambar di atas menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,374 > 1,6802$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel independen (Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Serang dapat di lihat dari analisa regresi yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 4,374 > t_{tabel} = 1,6802$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, dengan uji dua pihak, dan dk (n-2) atau (46-2) = 44 maka, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kota serang. Besarnya sumbangan variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan koefisien determinasi dengan nilai perolehan sebesar 30,3%, sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dengan ini penulis dapat memberikan saran bahwa sebaiknya Disiplin Kerja perlu adanya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) karena dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat melakukan tugas secara profesional. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah faktor lain sehingga ada ketertarikan untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, T. Marihot, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3 . Jakarta: PT.Grasindo.
Malayu.Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Mangkunegara,A. Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai.Veithzal, 2008, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Sanusi. Anwar, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta : Salemba Empat, 2011).
- Sudjana, 2002 dalam bukunya “*Metode Statistika*”.
- Sondang, P. Siagian, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke- 17. Jakarta: Aksara.
- Sondang, P. Siagian, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke- 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2008, *Metodologi Peneitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryono, 2011*Metode Penelitian Pendidikan*. Dinas Pendidikan Provinsi Banten.
- Wibowo, 209, *Manajemen Kinerja. Edisi ke III*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- Ghazali. Imam, 2007, *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Universitas Diponogoro
- Simamora, 2005, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta ;Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.
- Umar .Husein, 2005, *sumber daya manusia dalam organisas*”.
- Usman. Husaini, 2002, *Metodologi Penelitian Sosial*.