
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo

Marlinda Anwar¹, Abd Rahman Pakya², Andi Yusniar Mendo³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: anwarindah122@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance. The research method used in this study is a quantitative method with a descriptive quantitative approach. The data used was obtained from distributing questionnaires to employees at the One Stop Integrated Licensing and Investment Office of Gorontalo City. The sample in this study was all employees at the One Stop Integrated Licensing and Investment Office of Gorontalo City, totaling 57. Data analysis in this study used simple linear regression analysis. The results showed that work discipline had a significant positive effect on employee performance. The coefficient of determination in this study is 36.5%, which means that the variability of employee performance can be explained by work discipline of 36.5%. The remaining 63.5% is influenced by other variables not examined by this study.*

Keywords: *Work Discipline; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo yang berjumlah 57. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 36,5% yang berarti variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 36,5%. Sisanya 63,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berguna bagi suatu organisasi karena dapat memberikan pengaruh yang tinggi terhadap tingkat keberhasilan dari organisasi tersebut. Tantangan terbesar dari organisasi sekarang ini adalah bagaimana cara menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Kualitas dari suatu karyawan menentukan bagaimana kinerja atau performa yang dihasilkan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap perkembangan perusahaan, begitupun sebaliknya kinerja yang buruk dapat berpengaruh buruk bagi perusahaan. Jadi semakin baik kinerja karyawan maka semakin besar pula kemungkinan tujuan organisasi akan tercapai.

Banyak instansi pemerintah dan perusahaan baik perusahaan swasta, maupun badan usaha milik negara, demikian juga organisasi masyarakat merasakan tidak puas dengan pencapaian hasil yang mereka lakukan karena kinerja mereka secara keseluruhan rendah. Lebih para lagi, mereka tidak dapat mendeteksi atau mengidentifikasi lokasi penyebab kinerja itu, sehingga sulit memperbaikinya. Karena kurang pemahaman, mereka tidak mempunyai rencana dan program peningkatan kinerja perusahaan, unit organisasi dan masing-masing karyawan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen

kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Disiplin merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja sehingga disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Menurut Sinungan (2009) (dalam Syafrina).

Dalam pengamatan awal pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo ditemukan beberapa masalah terkait kinerja yakni sebagian dari pegawai yang sesuai target capaian dan ada terdapat permasalahan seperti, masih terdapat kurangnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo yaitu masih ada beberapa yang tidak hadir tanpa keterangan, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan, masih ada beberapa pegawai yang sakit tanpa memberikan surat keterangan yang menyatakan pegawai tersebut benar-benar sakit, kurangnya media dalam mengembangkan kreativitas atau inovasi pegawai, masih ada beberapa pegawai kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang belum optimal pada proses kerja dan kondisi pekerjaan yang dilakukan pegawai. Oleh sebab itu untuk mengatasi dalam meningkatkan disiplin kinerja pada pegawai, seorang pemimpin haruslah dapat menciptakan suasana dan berupaya memberi tanggung jawab serta memberikan kesempatan yang ada untuk maju dan berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bagian kepegawaian bahwa disiplin pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo mengacu pada peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai. Namun pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang dan belum memenuhi capaian target seperti ditemukan pegawai yang datang tidak tepat waktu atau bekerja tidak sesuai jam kerja, tidak hadir tanpa keterangan, bekerja tidak sesuai dengan tupoksi dan masih kurangnya kerja sama pegawai hal ini tentu saja bertolak belakang dengan kewajiban PNS pada peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 pasal 3 tentang disiplin pegawai yaitu pada poin nomor 9,11,dan 12 dimana dijelaskan kewajiban pegawai untuk bekerja secara jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara. Masuk sesuai jam kerja dan menaati ketentuan jam kerja, serta mencapai sasaran kerja yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 pegawai dengan instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, uji t serta koefisien determinasi (Rsquare).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dapat dilihat nilai t-hitung yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak H_0 , Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 diperoleh hasil yaitu nilai t-hitung $5,617 > t\text{-tabel } 2,004$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Pintu Kota Gorontalo.

Satu potensi pegawai yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen organisasi yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana pegawai mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan di organisasi tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap pegawai menjalankan peran, fungsi dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Pegawai yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi

yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Pintu Kota Gorontalo. koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Pintu Kota Gorontalo maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Adapun besaran koefisien positif yang diperoleh adalah sebesar 68,4% yang dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya disiplin kerja pegawai sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 68,4%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel diperoleh bahwa disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Pintu Kota Gorontalo berada pada kategori sangat baik dengan angka mean 4,49. Dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini terdapat empat indikator yang memperoleh skor sangat baik yaitu kompetensi tanggungjawab (4,46), menyelesaikan tugas tepat waktu (4,63), ketegasan (4,68), dan waskat (4,67). Sementara satu indikator lainnya memperoleh skor mean baik yaitu sanksi hukum (3,81). Dari kelima indikator tersebut yang memperoleh skor tertinggi yaitu indikator ketegasan (4,68), dan indikator yang terendah adalah sanksi hukum (3,81). Tingginya indikator ketegasan karena pimpinan berani dan tegas bertindak dalam menghukum setiap pegawai yang indisipliner sehingga akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan dan dapat memelihara kedisiplinan pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019) dimana dalam hasil penelitiannya dijelaskan bahwa disiplin kerja pegawai menjadi sangat baik karena pimpinan yang berani dan tegas bertindak dalam menghukum setiap pegawai yang indisipliner agar menjadi pembelajaran bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Sementara untuk indikator terendah yaitu sanksi hukum, dikarenakan belum semua karyawan yang takut melanggar peraturan-peraturan yang berlaku, sikap dan perilaku disiplin pegawai belum terlalu berkurang yang mengindikasikan bahwa pegawai belum secara keseluruhan memahami tentang regulasi yang berlaku dalam menegakkan disiplin pegawai. Hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Syafrina (2017) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa dengan adanya sanksi hukuman, belum semua karyawan akan takut melanggar peraturan-peraturan yang berlaku, serta sikap dan perilaku disiplin pegawai sebagian besar belum berkurang yang mengindikasikan bahwa pegawai belum secara keseluruhan memahami tentang regulasi yang berlaku dalam menegakkan disiplin pegawai, sehingga perlu dilakukan pembinaan-pembinaan terus menerus kepada pegawai untuk dapat mencapai kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wairooy (2017), Syafrina (2017), Prasetyo Dan Marlina (2019), Suwanto (2019), Utami (2017), Idris (2018), dan Hidayat (2017) dimana hasil penelitian diperoleh adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Pintu Kota Gorontalo. koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Pintu Kota Gorontalo maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- A Hadi Arifin, Hendra Raza, Jumadil Saputra, Anwar Pute. (2020). "The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance A Mediating Role Of Competence" *Talent Development & Excellence*. Vol.12, No.1
- Ali wairooy. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERTAMINA (persero), Tbk Pemasaran Region VII Makassar" *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan administrasi Perkantoran* Vol. 4 No.1

- Any Isvandiari Dan Bagus Al Idris. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang" Jurnal JIBEKA Vol.12. No.1
- Ery Teguh, Prasetyo dan Puspa Marlina. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol.3,(1)
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Teori, Kasus dan Solusi. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi (Cetakan Ke-5). Bandung: CV. ALVABETA.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Edisi ke-7. Semarang: Badan Penerbit Universitas di Ponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-2). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, S.P.(2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ibrahim Meimoon. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelolaan Birokrasi dari Kepemimpinan Menuju Kinerja Pegawai (Cetakan pertama). Ideas Publishing.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance. The Millenium University Journal, 1(1), 90-103.
- Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Vactory Internasional Futures Kota Malang)" Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.50 No.6
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama.
- Mathis, dan Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., & Sagala, D. E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto Efendi, Muhamad Nanang Rifa'i, Khairul Bahrun, Hilyati Milla, Suharmi. (2020). Internasional Jurnal Of Multicultural And Multireligious Understanding (IJMMU). VOL.7, NO.1
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Saebani, B. A., & Sutisna, Y. (2018). Metode Penelitian (Cetakan pertama). CV. PUSTAKA SETIA.
- Siagian, Sondang P.(2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. YKPN: Yogyakarta
- Sugiyono. (2017). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (Cetakan Ke-25). Bandung: CV. ALVABETA.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

- Sumaki dan soepeno. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya organisas, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero)Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No.05
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Syahputra, I., & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. 2017. "pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat" *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Vol.9 No.2
- Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat" *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* Vol.3 No.2
- Suwanto. 2019. "pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang selatan JENIUS. Vol. 3 No. 1
- Deden Andris Hidayat. 2017. " The Effect Of Work Discipline And Corporate Culture On Employee Performance Study At BANK BJB BRANCH CIAMIS" *JENIUS*. Vol.1 No.2
- Kelimedda, Hairudinor, M. Nur Iman Ridwan, Juhriyansyah Dalle. 2018. " The Effect Of Motivation, Job Satisfaction And Job Discipline Toward Employee Performance Of PT. BUMA PERINDAHINDO At Ing Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West PAPUA, INDONESIA" *European Journal of Human Resource Management Studies* Vol. 2 No.1
- Melkyory Andronicus, Johansen, Michael Lim Vinci, Andrea Sadeli. 2020. "The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction, and Performance Supervision of Work Employees at PT MAKMUR ABADI RAYA" *Journal of Reseachr in Business, Economics, and Education* Vol. 2 No. 4
- Andhi Bharata. 2017. " The Influencer Of Compensation And Training Toward Work Discipline And Its Impact On The Employees' Performance In The Research Center Of Science And Technology (PUSPIPTEK)" *Journal The WINNERS*, Vol. 17 No. 1,