

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG (PUTR) KABUPATEN MINAHASA SELATAN

Indah Frisilia Sumajow^{1*}, Jacob Tateol S. Makapedua², Meiske Wisye Manopo³

¹Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, indahsumajow@gmail.com

²Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, jacob.makapedua@gmail.com

³Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, meiske.manopo@gmail.com

*Korespondensi: indahsumajow@gmail.com

ABSTRACT

In the era of bureaucratic reform and improving the quality of public services, the performance of state civil servants (ASN) is one of the crucial factors that determine the success of the agency. Based on research conducted at the Office of Public Works and Spatial Planning (PUTR) of South Minahasa Regency, there are problems regarding the level of work discipline towards employees where employees are often not on time when entering work hours and do not comply with existing regulations. The purpose of this study is to analyze the level of employee compliance with work hour regulations and discipline at the Office of Public Works and Spatial Planning (PUTR) of South Minahasa Regency, this type of research is quantitative research. This study took a sample of 80 employees with a data collection tool or measuring instrument in the form of a questionnaire. This Influence method uses descriptive statistical methods, total scores, validity and reliability measurements, correlation analysis, and Simple Linear Regression analysis. Based on the results of the correlation test, the multiple correlation coefficient r value was obtained at 0.375 with a coefficient of determination of 0.141, which means that the work discipline and employee performance variables have a positive relationship with "sufficient" criteria. This means that when one variable increases, the other variable also increases.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Dalam era reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, kinerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan instansi, Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Minahasa Selatan, adanya permasalahan mengenai tingkat disiplin kerja terhadap pegawai dimana pegawai sering tidak tepat waktu saat masuk jam kerja serta tidak taat pada peraturan yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisis tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan jam kerja dan kedisiplinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Minahasa Selatan, jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 80 pegawai dengan alat pengumpulan data atau alat ukur berupa kuesioner. metode Pengaruh ini menggunakan metode statistik deskriptif, total skor, pengukuran validitas dan realibilitas, analisis korelasi, dan analisis Regresi Linear Sederhana. Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi *multiple r* sebesar 0,375 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,141 yang berarti variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif dengan kriteria yang "cukup". Artinya ketika satu variabel meningkat maka variabel lainnya ikut meningkat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja ASN di era reformasi birokrasi sangat krusial, dan efektivitas instansi sangat bergantung pada performa para pegawainya. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penentu utama yang mempengaruhi kinerja ini, karena tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam mengelola dan mengembangkan pegawai untuk mencapai sasaran perusahaan. Namun, di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Minahasa Selatan, observasi menunjukkan adanya masalah disiplin yang nyata. Pegawai sering melanggar aturan jam kerja, seperti datang terlambat dan tidak berada di ruangan saat jam kerja, yang mengindikasikan kurangnya tanggung jawab. Pelanggaran disiplin ini berdampak langsung pada penurunan kinerja dan produktivitas, yang pada akhirnya menghambat pencapaian target instansi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, dan perbaikan di bidang ini sangat diperlukan.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan jam kerja dan kedisiplinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan pegawai meninggalkan kantor saat jam kerja berlangsung.
3. Mengkaji dampak dari ketidakdisiplinan tersebut terhadap penurunan kinerja pegawai, baik dari segi produktivitas maupun kualitas hasil kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap sadar dan sukarela dari pegawai untuk mematuhi semua aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang berlaku di dalam instansi. Konsep ini berasal dari bahasa Latin "disipel" yang berarti pengikut, dan berkembang menjadi "discipline" yang berarti kepatuhan atau tata tertib. Dalam penegakkan Disiplin Kerja setiap pelanggar Disiplin Kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan Disiplin Kerja Pegawai, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai karena melanggar aturan Disiplin Kerja pegawai. Tingkat dan jenis hukuman Menurut (I.G Wursanto,1995), dibedakan menjadi:

1. Hukuman ringan seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman sedang, meliputi penundaan kenaikan gaji dan kenaikan pangkat.

3. Hukuman berat, meliputi penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian dengan hormat.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap sadar dan sukarela dari pegawai untuk mematuhi semua peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin Kerja sangat penting karena menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Pelanggaran terhadap aturan ini akan dikenakan hukuman disiplin, yang tingkatannya bervariasi dari hukuman ringan (Teguran Lisan), sedang (Penundaan Kenaikan Gaji), hingga berat (Pemberhentian).

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau catatan pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka selama periode waktu tertentu, sesuai dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan. Konsep ini sering disamakan dengan prestasi kerja. Menurut para ahli seperti Faustino C. Gomes (2001) dan Mangkunegara (2004), kinerja mencakup hasil yang terukur dari tugas dan fungsi. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, Kinerja Pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi instansi. Akan tetapi bagaimana instansi dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja Pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rancangan karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga instansi dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*". Sehingga menurut Sinambela (2016), mengemukakan bahwa Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Hubungan Antar Konsep

Kinerja Pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi instansi untuk melihat sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Agar dapat mewujudkan tujuan instansi salah satu faktor yang harus dimiliki seorang pegawai dengan disiplin kerja, sehingga dengan Disiplin Kerja yang baik pegawai dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan ketentuan instansi.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk penelitian ini digunakan pendekatan asosiatif, yaitu suatu pendekatan yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Siti Susanti et.al, 2024).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian berjumlah 100 orang pegawai dan sampel yang di ambil adalah *Probability Sampling*, dengan menggunakan rumus solvin pada kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang (PUTR) kabupaten minahasa selatan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis. Responden dalam penelitian ini adalah pada pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Minahasa Selatan yang termasuk dalam sampel penelitian.
3. Kajian pustaka, yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Dari Sumber-Sumber seperti buku, literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Diduga Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Minahasa Selatan?”

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Untuk memahami karakteristik dan distribusi data penelitian dari kedua variabel, yaitu Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y), akan dilakukan analisis statistik deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui penyebaran data dan ukuran gejala pusat dari

jawaban kuesioner yang dikumpulkan dari 80 responden. Sebelum analisis, data mentah telah ditabulasi dan dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik masing-masing variabel dengan menggunakan fasilitas Data Analysis dari SPSS versi 24. Table Hasil dari analisis deskriptif sebagai berikut:

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X) Dan Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Deskriptif	Disiplin Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Mean	30,41	31,01
Standard Error	0,84	1,07
Median	29,66	31,36
Standard Deviation	7,59	9,57
Sampel Variance	57,61	91,68
Kurtosis	0,03	-0,23
Range	33	36
Minimum	15	12
Maximum	48	48
Sum	2433	2481
Count	80	80

Dari hasil diperoleh nilai maximum atau nilai tertinggi sebesar 48 dan nilai minimum atau nilai terendah sebesar 15 untuk nilai range atau jarak antara data maximum dikurangi data minimum sebesar 33, serta nilai sampel varian data yang didapat dari kelipatan standard deviasi sebesar 7,59 dengan nilai standard error dari mean 0,84. hal ini dapat menggambarkan bahwa Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Minahasa Selatan, memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Berdasarkan analisis yang ditampilkan dalam tabel responden disiplin kerja, Dalam perhitungan ini untuk skor tertinggi yaitu 5, dengan jumlah pernyataan 10 item, dan jumlah responden 80 orang, maka skor jawaban tertinggi $5 \times 10 \times 80 = 4000$. Sedangkan jumlah skor total hasil Pengaruh instrumen jawaban 80 responden variabel *Disiplin Kerja (X)* = 4000.

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39S	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 100	Sangat Kuat

Sumber: (Ridwan, 2005)

No	ANALISA TOTAL SKOR X	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	10					
3	JUMLAH RESPONDEN	80					
4	TOTAL SKOR JAWABAN TERTINGGI	4000	TOTAL SKOR TERTINGGI = 5 X 10 X 80 = 4000				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	2433					
6	TOTAL SKOR PERSENTASE	60,83					
7	QUARTIL EMPAT BAGIAN YANG SAMA	1000					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	1000	2000	3000	4000

No	ANALISA TOTAL SKOR Y	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	10					
3	JUMLAH RESPONDEN	80					
4	TOTAL SKOR JAWABAN TERTINGGI	4000	TOTAL SKOR TERTINGGI = 5 X 10 X 80 = 4000				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	2481					
6	TOTAL SKOR PERSENTASE	62,03					
7	QUARTIL EMPAT BAGIAN YANG SAMA	1000					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	1000	2000	3000	4000

Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban dari 80 responden variabel Disiplin

Kerja yaitu 2433: $4000 \times 100\% = 60,83\%$. Dengan demikian Total skor instrumen jawaban variabel Disiplin Kerja (X) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 2433. Sedangkan hasil Pengaruh persentase total skor jawaban responden yaitu 60,83% termasuk pada kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja sudah baik. namun masih terdapat Gap sebesar 39,17% menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai patuh, tetapi masih ada perilaku disiplin yang perlu ditangani. Untuk meningkatkan disiplin dan menutup celah ini, instansi perlu menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan konsisten. Dengan begitu, perilaku positif akan didorong dan kebiasaan buruk akan dikurangi, sehingga disiplin kerja pegawai dapat meningkat secara keseluruhan. Dalam perhitungan ini untuk skor tertinggi yaitu 5, dengan jumlah pernyataan 10 item, dan jumlah responden 80 orang, maka skor jawaban tertinggi $5 \times 10 \times 80 = 4000$. Sedangkan jumlah skor total hasil Pengaruh instrumen jawaban 80 responden variabel Kinerja Pegawai (Y) = 2800. Dengan demikian persentase total instrumen jawaban dari 80 responden variabel Kinerja Pegawai yaitu $2481 : 4000 \times 100\% = 62,03\%$. Dengan demikian Total skor instrumen jawaban variabel Kinerja Pegawai (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 2481. Sedangkan hasil Pengaruh prosentase total skor jawaban responden yaitu 62,03% termasuk pada kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 37,97% yang perlu diperhatikan yaitu memperkuat Motivasi dengan Umpan Balik Positif dengan cara memberikan apresiasi atas pencapaian, sekecil apa pun itu, dan bantu pegawai memahami area mana yang perlu diperbaiki. Pendekatan ini akan meningkatkan motivasi, rasa memiliki, dan dorongan untuk terus berprestasi.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X) Dan Kinerja Pegawai (Y)

variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0.766	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.780	Reliabel

Sumber: hasil olahan data penulis 2025

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig
1	Regression	1022.805	1	1022.805	12.826	.001b
	Residual	6220.182	78	79.745		
	Total	7242.987	79			

a. dependent variable Y
 b. predictors: (constant) x

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39S	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 100	Sangat Kuat

Sumber: (Riduwan, 2005)

hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu $> 0,780$ sehingga dapat dikatakan seluruh instrument pada setiap variabel sudah tepat atau reliabel maka selanjutnya seluruh item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Sehingga Dari hasil olahan data Pengaruh korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi *multiple* sebesar 0,375 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,141 yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang positif dengan kriteria cukup. artinya ketika satu variabel meningkat maka variabel lainnya ikut meningkat.

Berdasarkan tabel anova diperoleh F_{hitung} sebesar 12,826 dan untuk nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan atau $df=n-k-1$ atau $80-1-1=78$. jadi hasil yang diperoleh dari f_{tabel} yaitu 3,963. Dengan kriteria pengujian $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $12,826 > 3,9633$ sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi *multiple* sebesar 0,375 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,141 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif dengan kriteria cukup. Artinya ketika satu variabel meningkat maka variabel lainnya ikut meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil uji korelasi yang menunjukkan hubungan positif dengan kriteria cukup ($R=0,375$ dan $R^2=0,141$) antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Minahasa Selatan disarankan untuk memperkuat penegakan dan implementasi aturan disiplin kerja secara konsisten dan berkelanjutan, seperti peningkatan pengawasan kehadiran dan pemberian sanksi yang jelas, guna mendorong peningkatan disiplin pegawai yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pertimbangan keterbatasan waktu dan wawasan penulis, serta merujuk pada masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa batasan. Fokus penelitian dibatasi hanya pada disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang (PUTR) kabupaten minahasa selatan.

REFERENSI

- Ponggohong, L (2015), pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang (PUTR) kabupaten minahasa selatan.
- Kolubu R, Winokan J, Langi C (2024). Manajemen Administrasi Bisnis Dan Pemasaran, Polimdo Press, Manado, (57-56)
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 33-41.
- Siregar, Syofian. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.