

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA HUTAN PRODUKSI (BPHP) WILAYAH XIII MAKASSAR

Andi Irfan
STIM LPI Makassar
andiirfan@stim-lpi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wil XIII Makassar di awal bulan Agustus sampai dengan pertengahan bulan Oktober 2021. Pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan sebanyak 63 responden, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan teknik pengumpulan datanya adalah dengan melalui Kuesioner yang dibagikan kepada responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan regresi linear sederhana dengan pengujian Hipotesis menggunakan Uji t dengan taraf signifikan 5%, penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Versi 25. Dari analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Kedisiplinan. Hasil Determinasi (R^2) menggunakan nilai *Adjusted r square*, karena menggunakan Regresi dengan satu Variabel terikat yaitu 0,785, yang artinya Variabel Kedisiplinan mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 78,5% sementara sisanya 21,5% dipengaruhi oleh faktor Variabel lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan uji t dapat dilihat bahwa Variabel Kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Kedisiplinan; Kinerja Pegawai.*

Abstract

This research was conducted at the Office of the Production Forest Management Agency (BPHP) Wil XIII Makassar in early August to mid-October 2021. Sampling in this study was used as many as 63 respondents, the method used in this study is the quantitative method with the data collection technique is through a questionnaire distributed to respondents. The analysis used in this research is descriptive analysis using simple linear regression with hypothesis testing using t test with a significant level of 5%, this research uses SPSS Version 25. From a simple linear regression analysis, it shows that employee performance is influenced by the discipline variable. The result of determination (R^2) uses the value of *Adjusted r square*, because it uses regression with one dependent variable, namely 0.785, which means that the Discipline Variable is able to affect employee performance by 78.5% while the remaining 21.5% is influenced by other variables not examined. From the calculation of the t test, it can be seen that the Discipline Variable partially has an effect on Employee Performance.

Keywords: *Discipline; Employee Performance.*

Formatted: Font: (Default) Times New Roman, 12 pt,
Font color: Auto

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan orang yang dapat menjalankan dan menentukan suatu kegiatan aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Maka, sumber daya manusia harus terus dibina dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh SDM adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang dinilai atas kinerja SDM selama ini. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berkaitan dengan hal itu, diperlukan pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan zaman. Hal tersebut merupakan usaha yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap pegawainya.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tujuan suatu organisasi.

Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Dan dengan adanya ketegasan pula maka pegawai akan lebih besar tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas kewajibannya. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi akan menciptakan suatu organisasi lebih terarah dalam pencapaian hasil dari pegawai. Dan selain itu, membuat suatu organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam kaitan pemenuhan kebutuhan, secara jelas disiplin dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih baik. Disiplin merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam kerjanya. Artinya seorang pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja untuk berusaha keras dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan kantor akan tercapai.

Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) awalnya bernama (BPPHP) Balai Pemantauan Pemanfaatan Hutan Produksi diawali pada tahun 1984, Kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 6341/Kpts-II/2002 tanggal 17 Agustus 2002, Balai Eksploitasi Hutan dan Pengujian Hasil Hutan (BEHPPH) dan Loka Eksploitasi Hutan dan Pengujian Hasil Hutan (LEHPPH) berubah menjadi Balai Sertifikasi Penguji Hasil Hutan (BSPHH). Dan terakhir Pada masa pemerintahan presiden Jokowi kementerian kehutanan digabungkan dengan kementerian lingkungan hidup menjadi kementerian lingkungan hidup dan kehutanan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, didapatkan rumusan masalahnya adalah bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai BPHP Wil XIII Makassar?

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wil XIII Makassar yang beralokasikan di Jl. Perintis Kemerdekaan KM.9 Kota Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari objeknya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan; sedangkan Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

Metode pengumpulan data terdiri atas observasi yakni suatu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung di Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wil XIII Makassar. Selanjutnya juga menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wil XIII Makassar, Penelitian ini menggunakan teknik *non probability Sampling* atau sampel jenuh. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 responden sehingga peneliti memutuskan sampel dalam penelitian ini adalah 63 responden dengan asumsi semua populasi dijadikan sampel. Penelitian ini dilakukan pada Kantor BPHP Wil XIII Makassar dengan metode rumus regresi linear sederhana dengan pengolahan angka menggunakan program SPSS. Regresi adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner biasa dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk degree of freedom (df)=n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Jika: r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun apabila r hitung $<$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali,2011).

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X (Kedisiplinan)

Pertanyaan	Corrected item total correlation (r hitung)	r tabel	Validitas
1	0,387	0,244	Valid
2	0,505	0,244	Valid
3	0,635	0,244	Valid
4	0,569	0,244	Valid
5	0,501	0,244	Valid
6	0,566	0,244	Valid
7	0,608	0,244	Valid
8	0,644	0,244	Valid

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

Dari uraian pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan r hitung > r tabel. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa semua opsi pertanyaan dari variabel X dinyatakan Valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Pertanyaan	Corrected item total Correlations (r hitung)	r tabel	Validitas
1	0,444	0,244	Valid
2	0,329	0,244	Valid
3	0,385	0,244	Valid
4	0,508	0,244	Valid
5	0,400	0,244	Valid
6	0,444	0,244	Valid
7	0,386	0,244	Valid

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

Dari uraian tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan pada variabel Y menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan r hitung > r tabel. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa semua opsi dari pertanyaan variabel Y dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha lebih besar dari (>0,05) (Ghozali, 2011).

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel X (Kedisiplinan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.676	8

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

Tabel 4. Uji Reabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.528	7

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel menunjukkan lebih besar dari (0,05), sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan peneliti untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi. Analisis regresi sederhana

diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS *For Windows release 25.0* analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,427	1,202		5,347	0,000
	KEDISIPLINAN (X)	1,352	0,090	0,888	15,079	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 6,427 + 1,352 + 0,05$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara Variabel Independen dengan Variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai Costanta adalah 6,427 artinya jika tidak terjadi perubahan Variabel Kedisiplinan nilai (X adalah 0) maka kinerja pegawai pada kantor BPHP Wil XIII Makassar sebesar 6,427 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan adalah 1,352 artinya jika Variabel kedisiplinan (X) meningkat sebesar 1% dan Costanta (a) adalah 0 nol maka kinerja pegawai pada Kantor BPHP Wil XIII Makassar meningkat sebesar 1,352. Hal tersebut menunjukkan bahwa Variabel Kedisiplinan yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi kesadaran pegawai untuk berdisiplin dalam bekerja, maka semakin bagus pula kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan perusahaan/kantor dan menjadi nilai plus bagi setiap individu itu sendiri.

Berdasarkan tabel 5 dengan mengamati baris, kolom t dan sig, dapat dijelaskan bahwa Variabel Kedisiplinan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari signifikan Kedisiplinan (X) $0,000 < 0,05$.

Dan nilai T tabel = $t_{\alpha/2; n-k-1} = t_{(0,05/2; 63-2-1)} = (0,025 ; 60) = 2,00030$, Berarti r hitung lebih besar dari r tabel ($15,079 > 2,00030$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Sehingga terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,888 ^a	0,788	0,785	1,620

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN (X)

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,785. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam

menjelaskan Variabel terikat adalah 78,5% sisanya dijelaskan oleh Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja Pegawai pada kantor BPHP Wil XIII Makassar. Menurut Hasibuan (2018), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang baik sehingga menjadi sosok dan teladan para bawahan untuk bertindak kearah yang baik pula.

Hasil Observasi yang dilakukan peneliti melalui jawaban kuesioner responden menggambarkan bahwa tingginya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelola hutan produksi wilayah XIII Makassar.

Melalui uji parsial antara Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, yang mana dilihat dari sisi menaati segala peraturan yang berlaku pada perusahaan, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan, mempunyai kesadaran yang baik dalam hal kedisiplinan yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih baik. Dan dikatakan Pengaruh Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai karena hasil uji parsial Kedisiplinan memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$.

Jadi dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja akan membentuk dorongan secara langsung kepada kinerja pegawai dan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya meningkat maka perusahaan/kantor akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi tinggi.

Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Variabel Kedisiplinan, hasil dari Determinasi (R^2) satu variabel terikat sebesar 0,785, yang artinya Variabel Kedisiplinan mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 78,5% sementara sisanya 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, dari hasil perhitungan Uji t dapat dilihat bahwa Variabel Kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kedisiplinan berpengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai. Sehingga Hipotesis yang mengatakan bahwa "Adanya Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPHP Wil XIII Makassar" dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan beberapa riset yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya Kurniawan & Alimudin (2015) dimana kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Olehnya itu, kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, dalam riset oleh Rialmi (2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh yang cukup tinggi. Bahkan dalam riset yang dilakukan oleh Yusuf (2014) adanya hubungan yang sangat erat antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan hingga sebesar 86,2%. Olehnya itu, Kedisiplinan kerja pada organisasi yang masih rendah yang terlihat dari banyaknya pegawai yang datang terlambat kerja ke kantor; kurangnya pengawasan kerja dari organisasi sehingga

mengakibatkan pegawai sering melanggar aturan, kurang adil dalam pemberian sanksi kepada para pegawai yang melakukan pelanggaran, dan lain sebagainya perlu untuk diatasi sehingga kinerja pegawai lebih meningkat (Purba, *et al.*, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai pada kantor Balai Pengelola Hutan Produksi (BPHP) wilayah XIII Makassar, dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor BPHP Wil XIII Makassar. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang tercipta pada setiap individu pegawai maka semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki setiap pegawai serta dapat tujuan perusahaan atau kantor dapat tercapai dengan baik.

Disiplin Kerja yang berlangsung pada kantor BPHP WIL XIII Makassar terbilang sangat bagus dan memenuhi standar perusahaan dapat dilihat dari perolehan skor secara kontinum dari kuesioner responden 78,5%. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa Produktivitas Kerja yang dipengaruhi oleh Kedisiplinan sudah sangat baik dan perlu dilakukan tindakan agar kedisiplinan tetap terjaga.

Referensi :

- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19th, Edisi 5 Cetakan V, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2).
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purba, A. R., Hutagalung, N. Y., Putri, E., & Nazmi, H. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANTIKA PREMIERE DYANDRA. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(1), 11-18.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286-293.
- Yusuf, H. T. (2014). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 10(1).