

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI PRODUKTIVITAS (BBPVP) MAKASSAR

Nafila Ananda Arif, Rina,. Rahmi Usman
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
Nafilaanandaarif@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan melibatkan 37 pegawai sebagai responden yang diambil sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, uji validitas, dan uji hipotesis (uji T). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah, dikatakan penting karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan sebuah organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia. SDM berkaitan dengan manusia yang bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja, mampu bekerja melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis. sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Menurut moeheriono (2012;95), kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan pegawai baik yang telah maupun yang akan dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan dan Produktivitas (BBPVP) Makassar masih belum maksimal yang dapat disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja, seperti pegawai terlambat datang ke kantor atau tidak hadir. Kinerja pegawai Kantor BBPVP Makassar yang dalam hal ini adalah ASN adalah Adapun dimensi kinerja pegawai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang meliputi: kuantitas, kualitas, waktu, biaya dan PK (Perilaku Kerja) yang meliputi: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

Salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Peraturan-peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Peraturan Pemerintah. ASN memiliki kewajiban yang harus dijalankan dan larangan-larangan yang harus di jauhi agar terwujud disiplin kerja yang baik di Kantor BBPVP Makassar. disiplin kerja salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi untuk meingkatkan kinerja atau produktivitas organisasi(Arianti & Karmila, 2019).

Disiplin merupakan penggunaan beberapa hukuman dan sanksi terhadap perilaku pegawai yang melanggar peraturan. Pada saat pegawai melanggar peraturan seperti, sering terlambat datang ke kantor, tidak jujur, pulang sebelum waktunya, atau perilaku menyimpang lainnya, maka pemimpin harus memberikan respon. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektifitas kerja pegawai dan tentu halnya ini akan merimbas pada hasil kerjanya.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Selain itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang dipaparkan diatas, rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu :
" Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BBPVP?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BBPVP Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, namun juga menyakup karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan, Sedarmayanti (2017:3). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan, Sedarmayanti (2017:31).

Pengertian Disiplin

Handoko dalam (Santoso,2018) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.Selanjutnya sutrisno dalam (Kristiati et al., 2021) mendefinisikan disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Pengertian Kinerja

(Santoso,2018) berpendapat kerja adalah disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja/perusahaan dan masyarakat luas.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan memperoleh nilai positif.

Indikator Disiplin

Indikator ketaatan waktu, seperti:

- 1) Masuk kerja tepat waktu.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif.
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja.

Indikator Gaya kepemimpinan

Indikator tanggung jawab kerja, seperti:

- Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
- Target pekerjaan.
- Memenuhi standar kerja harian.



Menurut Sinambela (2018:30), disiplin atau tidaknya suatu disiplin dari para karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

- Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah dimiliki disiplin kerja yang tinggi. Jadi frekuensi kehadiran menentukan apakah perilaku karyawan sesuai atau tidak dengan standar kerja perusahaan.

- Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang melaksanakan pekerjaan selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

- Ketaatan pada standar pekerjaan

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi dan dapat dihindari.

- Ketaatan pada peraturan pekerjaan.

Ketaatan pada peraturan pekerjaan dimaksudkan demi kebaikan dan kelancaran dalam bekerja.

➤ Kerangka Pikir



Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan semestara

penelitian terhadap permasalahan yang akan diteliti, sehingga masih perlu dibuktikan melalui pengujian hipotesis.

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

diduga disiplin kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di balai besar pelatihan vokasi produktivitas

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang berdasarkan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji, hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kerja umum dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor BBPVP MAKASSAR sebanyak 150 orang untuk populasi sampel diambil sebanyak 104 pegawai yang PNS pada kantor BBPVP Makassar.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang dapat diambil dari populasi yang sedang diteliti (Enterprise, 2014;7). Untuk mempermudah penentuan sampel maka penelitian menggunakan teknik probability sampling dimana populasi dilakukan secara random atau acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Metode yang digunakan yaitu simple random sampling. Pengambilan sampel metode ini dilakukan secara acak dan simpel yang berarti sederhana.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan rumus regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel

independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi ganda dirumuskan (Nanang,2010) sebagai berikut:

$$= + b_{x+}$$

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tujuan dari uji T adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk program SPSS 20.0 for window yaitu tabel coefficients. Model dikatakan signifikan jika nilai sig, $t \leq a$. apabila besarnya probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikan lebih besar dari 0.05 maka H0 diterima. Mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikan 5%. T dihitung diperboleh melalui bantuan.

HASIL PENELITIAN

Tabel 4 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS_KELAMIN			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	48.6	48.6	48.6
	2	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden pegawai yaitu: pegawai laki-laki berjumlah 18 orang atau sekitar 48,6% dan perempuan berjumlah 19 orang atau sekitar 51,4%.

Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	51.4	51.4	51.4
	2	8	21.6	21.6	73.0
	3	4	10.8	10.8	83.8
	4	3	8.1	8.1	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan umur pegawai yaitu 20-25 tahun jumlah responden 19 atau sekitar 51,4%, 26-30 tahun dengan jumlah responden 8 atau sekitar 21,6%, 31-35 tahun jumlah responden 4 atau sekitar 10,%, 36-40 tahun jumlah responden 3 atau sekitar 8,1%, 40-70 tahun jumlah responden 3 atau sekitar 8,1%.

a)

Tabel 4 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	35.1	35.1	35.1
	3	1	2.7	2.7	37.8
	4	22	59.5	59.5	97.3
	5	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada tabel 4.3 responden dalam riwayat SMA sebanyak 13 orang (35,1%), Diploma D3/D4 sebanyak 1 orang (2,7%), S1 sebanyak 22 orang (59,5%) S2 sebanyak 1 orang (2,7%).

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Tabel Hasil Uji Validitas X

No.	R Hitung	R tabel	keterangan
1	0.519	0.3246	Valid
2	0.76	0.3246	Valid
3	0.827	0.3246	Valid
4	0.558	0.3246	Valid
5	0.634	0.3246	Valid
6	0.479	0.3246	Valid
7	0.622	0.3246	Valid
8	0.68	0.3246	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh oprasional pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X) yang dihadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,3246

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel Hasil Uji Validitas Y

No.	R Hitung	R tabel	keterangan
1	0.488	0.3246	Valid
2	0.802	0.3246	Valid
3	0.502	0.3246	Valid
4	0.472	0.3246	Valid
5	0.618	0.3246	Valid
6	0.497	0.3246	Valid

7	0.562	0.3246	Valid
8	0.478	0.3246	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas,bahwa dari seluruh opsional pertanyaan kinerja (Y) yang dihadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,3246.

Uji T (Parsial)

Tabel Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.016	3.562		3.654	.001
	TOTAL.X	.538	.105	.654	5.114	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sesuai dengan pengujian tersebut jumlah sig sebanyak $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini artinya parsial disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat antara kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar. Dapat disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada kantor BBPVP Makassar yang ditunjukkan oleh hasil pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti. Temuan ini mengindikasikan bahwa adanya disiplin kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan instansi. Dapat diakui bahwa semakin efektif pelaksanaan disiplin kerja maka semakin baik kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Oleh karena itu penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memberikan perhatian khusus dan meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Saran

Dari hasil penelitian yang penulis teliti, ada beberapa saran yang bisa disampaikan. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun disiplin kerja perlu terus dikembangkan agar tetap menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Santoso H.D. (2018). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia BPFE UGM yogyakarta.
- Imanuela P.L (2022). Analisis Rasio Solvabilitas Dan Profitabilitas Pada Perusahaan Sub Sektor Asuransi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2019. Jurnal riset ekonomi, manajemen bisnis dan akuntansi. Vol. 10 No. 3 (2022): JE. Vol 10 No 3 (2022)
- AZWAR, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Program Studi Manajemen Perhotelan. Skripsi. Universitas Negri Padang
- Khotima, P. D. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT . Bont Technologies Nusantara. Jurnal Akuntansi dan Manajemen.*
- Kusumawati. (2022). budaya kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jurnal ekonomi manajemen sistem .
- Santoso, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 1(2), 247-272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif. Alfabeta bandung. Ed. Cetakan 19. Penerbitan Bandung ISBN : 9798433718
- Taluka D. et.al. (2019) Analisis Preferensi Masyarakat dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove di Pesisir Pantai Kec. Loloda Halmahera.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/spasial/article/view/25357>.
Vol. 6 No. 2 (2019).

Imanuela P. et.al. (2022) Analisis Rasio Solvabilitas dan Profitabilitas pada Perusahaan Subsektor Asuransi Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2020. *Jurnal EMBA. Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntasn* 10(3):458

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.

Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 130–138.

Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–125