

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN MERAUKE

Anita Rusianti¹, Renie Padang²

Program Studi Ekonomi Pembangunan
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Merauke
Jl. Nowari No. 95 Merauke 99660
Email : anitarusianti@gmail.com

Abstrak

The Investment Office and the One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Merauke Regency have the task of providing guidance and developing the skills of the investment apparatus and actors in the field of investment, organizing guidance, monitoring, evaluating, reporting and controlling investment, organizing coordination of investment development, and administering office administration. This can be done by maximizing the performance of its employees by increasing discipline, such as supervision, coordination, motivation and so on so that employee performance increases. This disciplinary variable is closely related to the performance variable in achieving good service delivery to the community. The research sample is all employees in the Investment Office and the One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Merauke Regency with the research time period is February 2018. Data analysis techniques use multiple linear regression equations to test the hypothesis that discipline has a positive effect on employee performance in Investment Office and One Stop Integrated Services (DPMPTSP) of Merauke Regency. The results of the study showed that the motivational variable had a positive and significant effect on performance with the results of the regression ie $Performance = 28,626 + 0,240X$.

Keywords: Discipline, Performance, Employe, Implementation, DPMTSP Merauke.

1. PENDAHULUAN

Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubieis mendefinisikan Disiplin Kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan atau perusahaan.[1]

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan pemerintah dan norma-norma social yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh instansi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancer, termasuk penahanan diri

untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat dituntut untuk menunjukkan kinerja dan memberikan peranan yang optimal dalam pembangunan nasional. Dalam mewujudkan pembangunan nasional ini, diperlukan pula pembangunan aparatur pemerintahan yakni pegawai negeri sipil itu sendiri yang mana akan diarahkan dalam terwujudnya Administrasi Negara yang mampu menjamin kelancaran keterpaduan tugas, fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan system administrasi Negara yang handal, professional, efisien dan efektif. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengelola,

mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk dapat tercapainya tujuan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan pemerintahan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung dari kemampuan Aparatur Negara dan Kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil.

Kelancaran

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 pasal 1 bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajibannya menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin dan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 merupakan pembaharuan dan pengganti PP sebelumnya. Menurut PP No. 53 Tahun 2010 ini, disiplin pegawai adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.[2]

Salah satu masalah yang paling sering ditemukan di berbagai instansi baik swasta maupun pemerintah tentang pegawai adalah masalah disiplin. Dari fenomena-fenomena yang terjadi, masih banyak pegawai yang melanggar kedisiplinan, baik itu tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak mengikuti apel pagi dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Kemudian kebiasaan yang sudah membudaya dikalangan pegawai yang mana sering menambah waktu liburan misalnya disaat lebaran dengan berbagai macam alasan. Pegawai Negeri Sipil termasuk organ penting yang memiliki peran dan fungsi yang besar didalam keberhasilan sebuah instansi pemerintahan, karena ia adalah perpanjangan tangan pemerintah dalam segala aspek pelaksanaan kegiatan pemerintah terutama

pembangunan baik di perkotaan ataupun pedesaan. Hal tersebut sesuai dengan Visi dan Misi pegawai negeri sipil itu sendiri, yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat, setia dan serius bekerja.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja, salah satu faktor penentu dari efektivitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan dikalangan pegawai agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga tanggung jawab diri terhadap organisasi atau perusahaan.

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Imam Soejono, umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator, yaitu:

1. Disiplin Waktu, disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin Peraturan dan Berpakaian. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja, merupakan salah satu wujud tanggung jawab pegawai. Penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.[3]

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

1. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negative,

2. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu (Sondang P. Siagan).[4]

Hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu untuk memperbaiki dan mendidik pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, oleh karenanya setiap pejabat wajib memeriksa terlebih dahulu kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 dalam pasal 7 disebutkan tingkat dan hukuman disiplin yaitu:

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan,
 - b. Hukuman disiplin sedang, dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri dari:
 - a. Teguran lisan,
 - b. Teguran tertulis, dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman ringan berdasarkan pada ayat (1) huruf b, terdiri dari:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun,
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.
4. Jenis hukuman ringan berdasarkan pada ayat (1) huruf c, terdiri dari:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun,
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah,
 - c. Pembebasan dari jabatan,
 - d. Pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.[2]

Dalam rangka mewujudkan PNS yang disiplin, handal, professional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka PNS sebagai unsur aparatur Negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akauntabel dalam melaksanakan tugas. Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian mengemantatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS. Namun demikian peraturan pemerintah tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan, karena sudah tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini. [5]

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Merauke, merupakan organisasi pemerintahan yang bekerja dibidang pelayanan terhadap masyarakat salah satunya terkait tentang perijinan mengenai Ijin Mendirikan Bangunan (IMB). Yang mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis tentang perijinan-perijinan sesuai dengan aturan yang berlaku. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang selalu siap untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara professional sehingga dituntut disiplin dalam bekerja agar mendapatkan kinerja yang baik.

Dari data yang dapat diketahui bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Merauke masih naik turun dilihat dari daftar kehadirannya dalam apel pagi. Hal seperti ini tentu sangat mempengaruhi sistem kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Merauke, terutama pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Jika tidak hadir dengan alasan yang jelas maka itu bias dimaklumi, tapi jika tanpa keterangan, maka pegawai tersebut tidak melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawab mereka yang akan berakibat tidak maksimalnya kinerja yang dihasilkan. Kemudian masalah peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Merauke, dari data realisasi program kerja yang didapat terlihat bahwa banyak para pegawai masih kurang menunjukkan prestasi kerja yang belum maksimal karena masih kurang menunjukkan prestasi kerja yang tidak terlaksana tepat pada waktunya sehingga hal ini bias menghambat pencapaian tujuan organisasi yang telah diprogramkan.

Dengan adanya disiplin pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Merauke, maka diharapkan pekerjaan yang akan dilakukan sudah terstruktur dan bila terjadi kelalaian atau kesalahan maka dengan adanya disiplin berupa hukuman, maka akan mengingatkan seorang pegawai untuk lebih baik dalam mencapai kinerja tersebut.

Menurut Sedarmayanti, pengertian Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. *The Scribner Bamtam English Dictionary*, Kinerja (*Performance*) berasal dari kata "to perform" yang mempunyai beberapa "entities" berikut:

- a. *To do or Carry out execute* berarti melakukan, menjalankan.
- b. *To discharge* berarti memenuhi kewajiban
- c. *To portray as character in a play* berarti karakter dalam permainan
- d. *To execute or completean undertaking* berarti melaksanakan.[6]

Kinerja (Prestasi Kerja) sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan diatas tentunya masih merupakan dugaan sementara yang perlu dikaji lebih jauh lagi melalui suatu penelitian ilmiah, pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten.

2. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif karena data yang penulis kumpulkan adalah data bentuk kata-kata, kalimat, maupun pencatatan dokumen artinya permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik melainkan masih dalam bentuk kualitatif yang memiliki arti lebih kaya dari sekedar angka relevansi atau frekuensi.[7] Yang mencakup daftar pertanyaan yang disebar pada pegawai kantor tentang motivasi terhadap kinerja dan sebagai sampelnya diambil 22 orang pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Merauke.

Untuk sampling dalam penelitian menggunakan metode *purposive sampling* dengan objek penelitian pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Merauke.

Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan *multiple linier regression methode* atau analisis regresi linier berganda terhadap data pooling Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Merauke dengan metode *Enter* yaitu secara otomatis mengeluarkan satu persatu variabel yang tidak signifikan sehingga pada akhirnya diperoleh model terakhir dengan variabel yang keseluruhannya signifikan dari program SPSS.

Model persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = \alpha + X\beta + e$. Agar model regresi yang diperoleh memberikan hasil regresi yang efisien maka model tersebut perlu uji asumsi dasar klasik, uji parsial dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan melakukan regresi berganda atas kinerja

sebagai variabel dependen terhadap disiplin sebagai variabel independennya.

Hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa disiplin (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Pengujian signifikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dilakukan perbandingan pada level berapa masing – masing variabel signifikan dengan nilai $\alpha=0,05$

Hasil regrasi berganda dengan metode *Enter* dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Hasil Regresi

Variabel	β	Std error	t	Sig.	Ket
(Constant)	28,626	5,583	5,128	0,000	
Motivasi	0,240	0,188	2,281	0,015	Sig.

Dari tabel 1 didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Kinerja} &= 28,626 + 0,240X \\ t_{\text{statistik}} &= (5,128) \quad (2,281) \\ \text{Sig}_t &= (0,000) \quad (0,015) \end{aligned}$$

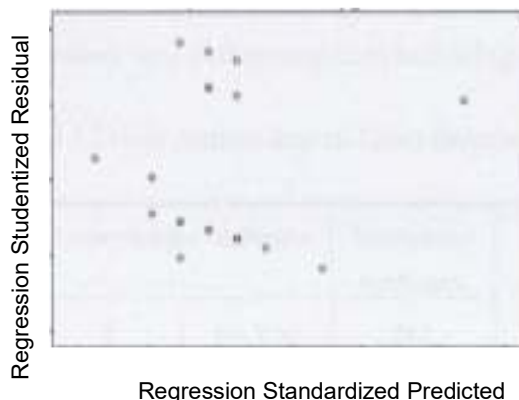
Data yang disajikan menunjukkan bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,128 dengan tingkat signifikan 0,000 yang ternyata jauh lebih kecil dari 0,05 berarti variabel dependen secara parsial mampu menjelaskan perubahan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan untuk pengujian asumsi klasik nilai yang dihasilkan secara autokorelasi model terbebas dari autokorelasi dengan nilai pengujian Durbin Watson sebesar 1,490 yang berarti $1,490 > 1,4289$ dan $(4 - 1,490) > 1,4289$ atau $2,510 > 1,4289$ maka dinyatakan tidak ada masalah autokorelasi, baik autokorelasi positif maupun negatif. (dengan kisaran DW antara 1 dan 4).

Untuk pengujian multikolinieritas dapat nilai tolerance sebesar 1,000 dengan nilai VIF 1,000.

Nilai Tolerance untuk variabel independen atau disiplin menunjukkan lebih dari 0,1 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Sedangkan nilai VIF nya semua kurang dari angka 5.

Adapun pengujian heterokedastisitas pun tidak di temui penyimpangan – penyimpangan yang berarti. Hal ini dapat terlihat pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Scatterplot
Dependent Variabel : Kinerja (Y)

Hasil pengujian dengan melihat grafik *scatterplot* di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di-*standardized*. Hasil grafik terlihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dari masing-masing variabel bebas sehingga tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel produk (X_1) sebesar 2,281, tingkat signifikan sebesar 0,015, sedangkan nilai t_{tabel} dengan alpha 0.05 di mana $N=22$ dan $df = 2$ diperoleh nilai sebesar 2,085. Di mana nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,281 > 2,085$ atau tingkat nilai $\text{sig} < \alpha$ yaitu $0,015 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu motivasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sehingga hipotesa diterima. Yang artinya disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Merauke.
2. Adapun hasil persamaan regresi linear berganda adalah: $Y = 28,626 + 0,240X_1$ yang berarti Nilai konstanta sebesar 28,626 menunjukkan besarnya kinerja pegawai, jika disiplin sebesar nol, maka besarnya kinerja pegawai sebesar 28,626 Sedangkan nilai

koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,240 yang berarti bahwa apabila motivasi dinaikkan satu unit satuan, maka kinerja meningkat sebesar 28,866 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini tetap. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Merauke.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Aida Vitalaya Hubbies dan Syafri. 2007. **Organisasi dan Manajemen Kinerja**. Jakarta: Rineka Cipta,
- [2]. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,
- [3]. Alfred R. Lateiner. 1983. **Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja**. Terjemahan Imam Soejono. Jakarta: Aksara Biru,
- [4]. *Siagian, Sondang., P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi. Pertama). Jakarta: Binapura Aksara
- [5]. Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974. Tentang Pokok-pokok Kepegawaian,
- [6]. Sedarmayanti. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PR Refika Aditama,
- [7]. Arikunto, S. 2002. **Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal**. Jakarta: PT. Rineka Cipta,