



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar

Dahlan^{1*}, Rusdaman Rauf², Muhammad Yunus³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros

² Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden 73 dengan menggunakan analisis data regresi liner sederhana, uji t, korelasi dan terminasi.

Adapun hasil penelitian ini, disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.

Kata Kunci:

Disiplin, kinerja

✉ Corresponding author : Dahlan

Email Address : dahlan@umma.ac.id

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu hasil dari upaya pendisiplinan pegawai negeri sipil, karena kinerja pegawai meningkat salah satunya dipengaruhi oleh faktor disiplin pegawai. Mengingat hal tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan citra bagi instansi Pemerintah, maka secara umum pendisiplinan merupakan usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar setiap pegawai negeri sipil memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan di dalam instansi Pemerintah.

Dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif, mengharuskan pimpinan menemukan cara terbaik dalam memperkerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Dalam hal ini pimpinan perlu mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh, namun banyak pegawai belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Disiplin terbentuk dari kebiasaan-kebiasan pegawai yang dilakukan setiap hari dalam organisasinya dan telah ditentukan melalui peraturan-peraturan yang telah dikeluarkan oleh organisasi yang lebih tinggi atau peraturan-peraturan itu dikeluarkan melalui peraturan Presiden atau peraturan menteri. Disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu organisasi.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi masalah yang masih cukup menarik untuk dibahas dalam berbagai diskusi atau seminar karena disiplin pegawai negeri sipil akan mencerminkan pelayanan pemerintahan yang bersih dan berwibawa terhadap masyarakat (Sucipto & Rauf, 2021). Disiplin PNS pun akan menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjalankan kegiatan melaksanakan tugasnya sebagai aparatur negara, Abdi negara dan Abdi masyarakat (Ichsan et al., 2020).

Fungsi melayani masyarakat yang dijalankan dengan baik tersebut harus diwujudkan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS), guna menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa (Kristianti et al., 2021). Artinya bahwa tekad demikian ini harus didasarkan oleh pemahaman dan kesadaran yaitu semakin maju suatu masyarakat maka makin tinggi harapan masyarakat terhadap kemampuan dan kedisiplinan PNS dalam melayani masyarakat. Untuk dapat membentuk aparat yang tangguh dan berwibawa diperlukan disiplin yang tinggi, dan senantiasa dibina, dibimbing, dimotivasi, dan diberikan contoh keteladanan tentang perilaku yang baik dalam berorganisasi.

Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar sangat fokus terhadap peningkatan kinerja bagi setiap pegawainya, sehingga organisasi ini selalu menekankan kepada semua pegawainya dalam meningkatkan disiplin, sehingga fungsi layanannya sebagai pemberi informasi kepada masyarakat dapat diberikan secara efisien dan efektif. Penggunaan alat teknologi sebagai faktor utama dalam memberikan informasi yang efektif dan efisien, tidak akan menghasilkan pelayanan yang bermutu secara optimal jika tidak didukung dengan disiplin yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penelitian ini akan mengungkapkan sejauhmana peningkatan kinerja pegawai di pengaruhi oleh disiplin kkerja pada lingkungan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV di Makassar melalui peningkatan Disiplin Kerja.

2. Kajian Pustaka

a. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, Peraturan yang dipakai adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 4 Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur :

- a. Sasaran kerja Pegawai
- b. Perilaku kerja

Sasaran kerja pegawai sebagaimana pada pasal 7 ayat 2 mengatakan bahwa penilaian sasaran kerja pegawai meliputi:

- Kuantitas
- Kualitas
- Waktu, dan
- Biaya

Sedangkan penilaian perilaku kerja sebagaimana pada pasal 12 ayat 1 mengatakan bahwa penilaian meliputi aspek yaitu:

- Orientasi pelayanan
- Integritas
- Komitmen
- Disiplin
- Kerjasama, dan Kepemimpinan

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya (Hasibuan, 2018; Wulandari & Hamzah, 2019). Menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 bahwa indikator disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam penelitian di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar antara lain adalah sebagai berikut :

- 1). Ketepatan waktu merupakan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan apa yang dilakukan oleh seorang pegawai. Ketepatan waktu meliputi ketepatan waktu datang, ketepatan waktu pulang, dan ketepatan pegawai dalam mengerjakan tugas.
- 2). Kepatuhan pegawai merupakan kepatuhan pegawai terhadap standar kerja dan terhadap peraturan yang berlaku. Kepatuhan pegawai meliputi ketaatan pegawai mengikuti apel pagi, penyelesaian tugas sesuai konsep, dan mematuhi peraturan dalam bekerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori (*Explanatory Research*) yaitu untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (*Independen Variable*) terhadap variabel terikat (*dependen Variable*). Adapun Variabel bebas (*Independend Variables*) dalam penelitian ini terdiri dari variabel Disiplin (X). Sedangkan Variabel terikat (*dependen variable*) adalah kinerja pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV di Makassar yang berjumlah 73 Orang pada tahun 2020. Karena populasi di bawah 100, maka teknik penarikan sampel berdasarkan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

- Regresi liner sederhana

Analisi ini untuk menjawab permasalahan pokok dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi liner sederhana . Untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, maka digunakan model analisis regresi liner sederhana sebagai berikut =

$$Y = B_0 + BX + e$$

Keterangan =

Y	: Kinerja Pegawai
X	: Disiplin Kerja
e	: Standar Error

B_0 : Konstanta

- Uji t (Uji Koefisien Regresi Parsial)

Uji t pada dasarnya untuk menguji seberapa jauh pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2011).

- Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Analisis ini untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV di Makassar) dalam bentuk persentase.

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut Santoso dalam Priyatno (2008), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R^2* sebagai koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

- Regresi liner sederhana

Untuk mengetahui tingkat koefisien pengaruh disiplin, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Coefficients Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	14.651	3.373		4,343	0,000
	Disiplin	0,782	0,096	0,693	8,104	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data diolah (Out Put SPSS), 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, didapatkan hasil analisis yaitu nilai a sebesar 14,651, b sebesar 0,782, sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = 14,651 + 0,782X$. Ini berarti konstanta sebesar 14,651, sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,782 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin pada variabel disiplin akan menambah poin sebesar 0,782 pada variabel kinerja. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

- Uji t Parsial

Untuk membuktikan pengaruh Disiplin kerja (X) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $73 - 1 - 1 = 71$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,666, dimana:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X terhadap Y
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,104 > 1,666$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV di Terima”

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Model Summary untuk Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,693 ^a	0,481	0,473	2,412

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah (Out Put SPSS), 2022

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,693 menandakan bahwa hubungannya positif dan masuk kategori kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,481 menandakan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 48,1 % dan masuk kategori sedang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,104 > 1,666$). Disiplin mempunyai pengaruh yang tidak bisa diabaikan dalam peningkatan kinerja pegawai, ini berarti pegawai pada BBMKG umumnya mempunyai kesungguhan dalam menjalankan disiplin kerja.

Penelitian ini sependapat Utari & Rasto, (2019); Nurjaya et al., (2021), mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan pernyataan Gie, (1981) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh orang/keompok. Terry, (1993), yang mengatakan bahwa disiplin timbul dari dalam diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja yang tinggi ini pada Balai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV Makassar, menandakan bahwa umumnya pegawai memiliki sifat profesionalisme dalam bekerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi di bidangnya masing-masing sehingga daya tahan atas keberadaannya di organisasi cukup tinggi. Ini juga menandakan bahwa pegawai di Balai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dikerjakan dengan cepat, lantaran konsistensi mengerjakan tugas sesuai yang telah direncanakan. Sehingga kecil kemungkinan ada pekerjaan yang dibebankan oleh seorang pegawai akan menelantarkan tugas tersebut dan tentunya hasilnya akan diperoleh dengan baik.

Sifat disiplin yang tinggi yang dimiliki pegawai Balai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV Makassar terlihat pada performa terbaiknya karena telah menargetkan sesuatu dan tidak pernah berpaling sebelum target itu tercapai atau terlaksana. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen dari suatu organisasi untuk mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi termasuk organisasi khususnya pada Balai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV Makassar.

KESIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV Makassar.

Referensi

- Gie, T. L. (1981). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Mangkunegara, A. A. A. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 6. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (1993). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.