

## Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Organisasi Publik

Soulthan Saladin Batubara<sup>1</sup>, Muhammad Juang Rambe<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Panca Budi

Jalan Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Medan - Indonesia

*Koresponden*: [soulthanbatubara@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:soulthanbatubara@dosen.pancabudi.ac.id)

### Kata Kunci:

Disiplin Kerja dan Kinerja

### ABSTRAK

Pegawai sebagai ujung tombak pelayanan dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan kinerja secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Biro Rektor Universitas Negeri Medan. Dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling dan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran ( $e$ ) sebesar 5%, diperoleh sampel sebanyak 104 pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Kuesioner diukur menggunakan skala Likert dan diolah menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

### Keyword:

Discipline and Performance

### ABSTRACT

Employees as the spearhead of service are required to have a high work discipline to meet the achievement of performance goals optimally. This research aims to find out and analyze the influence of discipline on employee performance in the Rector's Bureau of Medan State University. With the Simple Random Sampling technique and using the Slovin formula with a percentage of leeway ( $e$ ) of 5%, a sample was obtained in this study of 104 employees who have the status of Civil Servants. Data is collected through questionnaires, interviews and documentation studies. Questionnaires are calculated with likert scale measurement units, and processed using the SPSS (statistical product and service solution) program. The results of the study showed that both partially and simultaneously the leadership variables and work disciplines had a positive and significant effect on employee performance in the Rector's Bureau of Medan State University.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v8i2.26938>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

### Cara Sitasi :

Batubara, S.S., Rambe, M.J. (2025). Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Organisasi Publik. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(2), 104-108

### PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam

menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2006), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja setiap kegiatan individu merupakan kunci pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis dari suatu organisasi.

Universitas Negeri Medan merupakan satu diantara beberapa instansi pemerintah yang memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya bidang pendidikan. Sebagai salah satu unsur penyedia jasa dalam lembaga pendidikan tersebut, kinerja pegawai atau tenaga administrasi di lingkungan Universitas Negeri Medan memegang peranan yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan organisasi kedepannya. Kualitas layanan (*service quality*) dari tenaga administrasi akan sangat mempengaruhi kinerja (*performance*) instansi tersebut secara keseluruhan. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, akan semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2015). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dari disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki disiplin yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Secara umum, ketidakdisiplinan pegawai terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan pegawai. Sistem tersebut antara lain, pengawasan dari pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai serta sanksi yang akan diterima oleh pegawai apabila mereka tidak disiplin. Selain itu, juga diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku agar tercipta suasana kerja yang tertib dan bebas dari permasalahan-permasalahan yang bisa menghambat kinerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan masih banyak faktor lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyudi, 2006). Namun pada penelitian ini, peneliti hanya akan melakukan penelitian terhadap seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan desain analitik korelasional (*correlational study*). Penelitian korelasional bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel. Penelitian korelasional menggunakan instrumen untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat dikuantitatifkan (Sekaran, 2000). Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi variabel disiplin kerja dan kinerja. Adapun penelitian ini berfokus pada pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for windows 21.0*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****HASIL**

Pengujian analisis jalur pertama bertujuan untuk mengetahui arah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 1.berikut:

**Tabel 1. Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.053	3.161		5.394	.000
Disiplin Kerja	.236	.073	.306	3.240	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil regresi berganda ditemukan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 17.053 artinya jika variabel Disiplin Kerja bernilai 0, maka variabel Kinerja bernilai 17.053.
- Nilai koefisien Beta variabel Disiplin Kerja adalah 0,306 artinya setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja maka Kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

**Uji t ( Parsial)****Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengujian hipotesis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,002 (Sig.< 0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan

**Koefisien Determinasi**

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

**Tabel 2. Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 <sup>a</sup>	.240	.225	2.72331

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,240 atau 24% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja) terhadap Kinerja adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 24,0%. Sedangkan sisanya 76,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## Pembahasan

### Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kesuksesan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga sangat dipengaruhi oleh disiplin, karena kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dimana faktor disiplinlah yang akan mengikat pegawai agar tetap pada jalur fungsi dan tugasnya sebagai pelaksana kebijakan dalam sebuah organisasi.

Wahid (2016) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja, pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban sehingga mendapatkan kinerja yang lebih optimal dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Meilany (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, Tumilaar (2015) serta Priyono (2015) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Selanjutnya Hasibuan (2013) menyatakan, “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerjanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sudah cukup baik. Kondisi ini disebabkan organisasi sudah menerapkan aturan dalam berdisiplin kerja. Biro Rektor Universitas Negeri Medan telah menerapkan aturan dan sanksi-sanksi kepada pegawai dalam bekerja diantaranya:

1. Sanksi Disiplin Ringan; teguran lisan, tulisan, mutasi serta sanksi hukuman langsung seperti mengganti kerugian atas barang negara yang rusak atau hilang akibat kelalaian atau ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja, dan lain sebagainya.
2. Sanksi Disiplin Sedang; Pembatalan pemberian insentif dan atau pengurangan skor tertulis pada penilaian hasil kerja yang berdampak pada penerimaan tunjangan, serta evaluasi terhadap kepengurusan kepangkatan yang bersangkutan.
3. Sanksi Disiplin Berat; berupa pemberhentian secara hormat dan pemberhentian secara tidak hormat atau pencabutan status pegawai secara tidak hormat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, simpulan yang dapat ditarik dari pengujian hipotesis tersebut adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja. Agar para pegawai dapat meningkatkan disiplinnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terutama dalam hal bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan, hal ini tentunya berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas kerja yang merupakan permasalahan utama Pegawai Negeri Sipil. Karena itu pihak manajemen Universitas Negeri Medan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pengawasan untuk menjaga tingkat kedisiplinan pegawainya dimana ketelitian dalam bekerja perlu ditingkatkan, hasil kerja yang harus disesuaikan dengan standar (SOP), target kerja yang dicapai harus sejalan dengan rencana organisasi. Selain itu pihak manajemen juga diharapkan lebih intens dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada pegawai sehingga dapat meminimalisir jumlah kesalahan dalam bekerja, mempercepat penyelesaian pekerjaan dengan memanfaatkan waktu secara efektif dimana tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Nilai R-Square ( $R^2$ ) pada

faktor disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 24%. Dengan kata lain masih terdapat 76% variabel lain diluar model penelitian ini. Untuk itu diharapkan kepada peneliti berikutnya dapat menguji penelitian dengan menambah variable independent yang belum dibahas dalam penelitian ini seperti pendidikan dan pelatihan, pengawasan, kompensasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan lain sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith & John W. Newstorm. 2008. *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid 1-2, Jakarta: Erlangga.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kouzes, James M. 2004. *Teladan Kepemimpinan*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalialia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins P., Stephen. 2008. *Organizational Behaviour Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh). *Alih Bahasa. Benyamin Molan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I, Cetakan Ketiga Belas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M. 2002. *Efektivitas Organisasi. Terjemahan Magdalena Jamin*. Jakarta: Erlangga.