

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR LURAH ARGAPURA KOTA JAYAPURA

MUNAWIR LOBUBUN

Dosen Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay

Abstract: *The results of the calculation using the SPSS Version 22 application are that work discipline has a positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus at the Argapura Village Head Office, Jayapura City, so that the hypothesis that work discipline affects the performance of the state civil apparatus is acceptable, meaning that work discipline has a positive and positive effect. significant impact on the performance of the state civil apparatus at the Argapura Lurah Office, Jayapura City. The value of the correlation coefficient (R) indicates that the work discipline variable (X) has a strong relationship with the performance variable of the state civil apparatus (Y) at the Argapura Lurah Office, Jayapura City. In addition, the value of the coefficient of determination R^2 indicates that there is an influence of work discipline on the performance of the state civil apparatus at the Argapura Lurah Office, Jayapura City, by 82.5%, while the rest is influenced by other variables or factors not examined.*

Keywords: *Work Discipline, Performance*

Abstrak: Adapun hasil Hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS Versi 22 adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura, sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara dapat diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura. Nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja aparatur sipil negara (Y) pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura. Selain itu, nilai koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura sebesar 82,5 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja*

LATAR BELAKANG

Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap penyelenggaraan administrasi publik memicu timbulnya gejala yang berakar pada ketidakpuasan. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggung jawaban yang diberikan oleh penyelenggara Negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka. Dengan kata lain, kinerja instansi pemerintah kini lebih banyak mendapat sorotan, karena masyarakat mulai mempertanyakan manfaat yang mereka peroleh atas pelayanan instansi pemerintah. Kondisi ini mendorong peningkatan kebutuhan adanya suatu pengukuran kinerja terhadap para penyelenggara Negara yang telah menerima amanat dari rakyat. Pengukuran tersebut akan melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu

On Assets.

periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan, Mahsun (2013;26).

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat (Logahan 2009: 3).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen,

jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyudin 2006: 2). Dalam penelitian ini, faktor kedisiplinan menjadi fokus faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Pangarso, 2016) tentang disiplin pegawai menjadi bagian yang turut berkontribusi bagi latar belakang penelitian ini dalam konteks pentingnya topik tentang disiplin pegawai.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningih, 2008: 3). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2012: 7) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

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.

Kondisi Kantor Lurah Argapura diperlukan adanya sinergis antara Aparatur Sipil Negara dengan pimpinan yang terlibat didalamnya melalui Disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya di organisasi tersebut serta adanya dorongan dari pimpinan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka memberikan pelayanan terhadap publik yang optimal. Keberhasilan Kantor Lurah dalam memenuhi tugas pokok di atas, pada dasarnya tidak dapat mengenyampingkan peran dan fungsi Aparatur Sipil Negara, efektif tidaknya pelaksanaan program organisasi tersebut. Pentingnya Disiplin kerja memegang peran sangat besar dalam menentukan level kinerja. Begitu pula komunikasi yang dijalin antara pegawai dan pimpinan, merupakan salah satu alat untuk mencapai kerjasama dalam rangka meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Kinerja Aparatur Sipil Negara dimaksud adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Aparatur Sipil Negara tersebut menggambarkan bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan gambaran secara kualitas mengenai hasil pekerjaan setiap Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan pimpinan bagi kepentingan lembaga. Kinerja Aparatur Sipil Negara dapat meningkat bila ada kerjasama antara Aparatur Sipil Negara dengan pimpinan.

Menurut PP no 30 Tahun 2019, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip a. objektif; b. terukur; c. akuntabel; d. partisipatif; dan e. transparan,” bunyi Pasal 4 PP ini. Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: a. perencanaan kinerja; b. pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan

pembinaan kinerja; c. penilaian kinerja; d. tindak lanjut; dan e. Sistem Informasi Kinerja PNS. Meningkatnya kinerja pegawai dikarenakan adanya Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara yang diterapkan dalam suatu organisasi. Hal ini akan memudahkan Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan dari pimpinan. Kinerja Aparatur Sipil Negara akan meningkat jika terjalin kerjasama diantara semua pihak yang terlibat untuk suksesnya tujuan organisasi atau Lembaga, dalam hal ini Disiplin kerja sangat dibutuhkan dimana adanya pelaksanaan Disiplin kerja maka tercipta satu hubungan timbal balik antara pimpinan dan para Aparatur Sipil Negeranya. Apabila pelaksanaan Disiplin kerja ke bawah ini dihubungkan dengan usaha peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara, maka pelaksanaan Disiplin kerja ke bawah ini merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau Lembaga guna mencapai tujuan yang didalamnya terdapat pimpinan sebagai penentu kebijakan dan pegawai sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan pegawai dapat berinteraksi. Disiplin kerja dimaksud mengatur tingkah laku Pegawai sehingga tingkah laku, perilaku maupun sikap Aparatur Sipil Negara dalam melakukan pekerjaan dapat diarahkan ke arah perilaku yang sesuai dengan harapan dan kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan kewajiban pimpinan yang harus dilaksanakan untuk menciptakan kondisi kerja bagi setiap Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan pekerjaannya, walaupun kinerja Aparatur Sipil Negara seringkali berbeda, sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hariandja (2002;2) manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2001:2) mengemukakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :

- 1) Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
- 2) Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (karier)
 - c. Penilaian prestasi kerja
- 3) Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari gaji, upah dan insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari keuntungan (*benefit*), pelayanan/kesejahteraan (*services*)
- 4) Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
- 5) Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja

- 6) Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian Karwayan

Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2001:129) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Kemudian Siswanto (2005:275) menyatakan disiplin kerja yaitu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendekatan Disiplin Kerja

Adapun pendekatan disiplin yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2001:130), sebagai berikut :

1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan-perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan Disiplin

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Konsep Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil, di dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Ketentuan Pasal 1 (1) yang dimaksud Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pelaksanaan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

Menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Bab I Pasal (1) Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin

Pegawai Negeri Sipil yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Olehnya itu kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan hanya apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya. Kenyataan dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya menaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka kedisiplinan pegawai sudah dapat ditegakkan.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Menurut Stolovitch and Keeps (2012) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:82) penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan

penghargaan seperti misalnya untuk promosi. Kegunaan yang lain adalah untuk pengembangan potensi individu.

Demi untuk mengetahui sejauh mana hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai, maka perlu diadakan suatu evaluasi terhadap hasil pekerjaannya sehingga dapat memberikan koreksi dan umpan balik terhadap instansi. Menurut Ilyas dalam Suwardi dan Wahyudi (2010:108), adapun beberapa hal yang terkait dengan penilaian kinerja antara lain :

- 1) Kinerja menunjukkan kepada penyelesaian tugas yang dilakukan oleh pegawai.
- 2) Penilaian kinerja adalah uraian sistematis dari kekuatan dan kelemahan berkenaan dengan pekerjaan tersebut dari seseorang ataupun kelompok.
- 3) Periode penilaian kinerja adalah rentang waktu dimana seseorang diamati prestasi kerjanya untuk membuat laporan formal.

Kinerja individu dinilai secara rutin lewat proses evaluasi hasil kerja. Dengan penilaian kinerja memungkinkan untuk bersama-sama antara atasan dan bawahannya dalam menyusun suatu rencana untuk memperbaiki hasil yang telah dicapai.

Hubungan Disiplin Dengan Kinerja

Menurut Wahyuningrum (2008:40), dikatakan bahwa kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena jika tidak maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri.

Salah satu aspek hubungan internal kepegawaian yang penting namun seringkali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan kedisiplinan. Tindakan kedisiplinan yang efektif menangani perilaku setiap pegawai. Pelaksanaan tindakan kedisiplinan yang tidak tepat

berdampak buruk bagi kinerja pegawai maupun instansi. Kedisiplinan kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Apabila tidak ada kedisiplinan kerja dalam pekerjaan, pegawai akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar. Akibat yang ditimbulkan pasti kinerja pegawai akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya kedisiplinan kerja maka pegawai akan semakin termotivasi dan berusaha untuk meningkatkan kinerja dengan kemampuannya sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal mungkin. Oleh sebab itu tindakan kedisiplinan tidak boleh diterapkan secara asal-asalan.

JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis dan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan,

melakukan wawancara dengan pihak terkait, serta pengisian kuesioner oleh Aparatur Sipil Negara Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari arsip data/berbagai laporan instansi dan berbagai literatur, baik berupa buku yang memuat teori-teori, hasil penelitian terdahulu, internet, serta data-data yang disediakan oleh instansi yang relevan dengan teori yang dibahas.

HASIL ANALISIS

Persamaan Regresi

Dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang diolah dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja aparatur sipil negara (Y) pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura, berdasarkan hasil olah data, didapatkan hasil seperti berikut ini :

Tabel 4.8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,847	1,818		2,666	,019
Disiplin Kerja	,536	,069	,908	7,827	,000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana seperti berikut ini :

$$Y = 4,847 + 0,536X$$

Dari persamaan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta 4,847 yang berarti apabila tidak memperhitungkan adanya variabel disiplin kerja (X), maka kinerja aparatur sipil negara (Y) sebesar 4,847.

- 2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X) sebesar 0,536 mengandung makna bahwa apabila fungsi disiplin meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (Y) sebesar 0,536.

Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesa penelitian ini yaitu diduga variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap

kinerja aparatur sipil negara (Y) pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura, akan dijelaskan berdasarkan uji t, persamaan regresi serta koefisien korelasi berikut ini.

a. Uji-t

Untuk membuktikan apakah variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara (Y) pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura, maka digunakan uji-t. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, dapat diketahui hasil uji-t seperti pada tabel 4.8 di atas dan dapat dijelaskan bahwa :

Dari hasil olah data menggunakan program SPSS dari tabel 4.8 di atas, dapat diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar 7,827 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai t_{tabel} (n-

k) atau (15-2) sebesar 1,770. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis (H_1) dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja aparatur sipil negara (Y) pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura.

b. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura, maka digunakan bantuan program SPSS dalam pengolahan data sehingga didapatkan hasil sesuai dengan tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,825	,811	1,00449

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,908 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja aparatur sipil negara (Y) pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura. Selain itu, nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,825 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura sebesar 0,825 atau 82,5 %, sedangkan sisanya 0,175 atau 17,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura. Hasil analisis menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor Lurah Argapura Kota Jayapura dapat diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura. Nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja aparatur sipil negara (Y) pada Kantor Lurah Argapura. Selain itu, nilai koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Lurah Argapura Kota

Jayapura 82,5 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Erna. (2008). Identifikasi dan Karakterisasi Morfologi Mikrofungi Akuatik dan Potensi Pemanfaatannya untuk Bioremediasi. [Skripsi]. Institut Pertanian Bogor.
- Almaida, David M., dan Kelly D Davis. 2011. *Workplace Flexibility And Daily Stress Processes In Hotel Employees And Their Children. The Annals Of The American Academy Of Political And Social Scienci*, 638 (1).
- Amanah. 2011. Model Pembelajaran ASSURE Menciptakan. From <http://homeamanah.blogspot.com/2011/12/model-pembelajaran-assure-menciptakan.html>. Diakses hari Senin, 18/11/2013 pukul 22.00.wib.
- Anonim. 1974. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Arifin, Johar dan A. Fauzi. 2007. Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi, 1997, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi IV. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armianti, M. dan Febrianti, H. 2013. Efektivitas Penerapan Pendekatan Kontekstual dalam Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Siswa Kelas VIII SMPN 9 Padang. Prosiding Semirata, hal. 583–590. Bandar Lampung: FMIPA Unila.
- Armianti, M. dan Febrianti, H. 2013. Efektivitas Penerapan Pendekatan Kontekstual dalam Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Siswa Kelas VIII SMPN 9 Padang. Prosiding Semirata, hal. 583–590. Bandar Lampung : FMIPA Unila.
- As'ad, 2001, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Yogyakarta : Liberty.
- Basri, Faisal dan Haris Munandar, 2010. Dasar-Dasar Ekonomi Internasional: Pengenalan dan Aplikasi Metode Kuantitatif. Kencana:Jakarta.
- Bejo, Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cornick. Mc dan Tiffin, 2003. Manajemen Kinerja. Alfabeta, Bandung.
- Dajan, Anton. 1996. Pengantar Metode Statistik, Jilid II, Jakarta, Penerbit LP3ES, Anggota IKAPI.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Harpitasari, Dhina Rista. (2010). *Manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Logahan. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem.Tarakanita.
- Mahsun. 2013. Metode Penelitian Bahasa: Tahapan, Strategi, Metode, dan Tekniknya. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2006. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S., dan Hubeis, A.V. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mukhtar, Afiah. 2014. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalate di Kota Makassar.
- Nazir, Moh. 2005. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh. 2005. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangarso, Astadi dan Susanti, Putri Intan. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang "Disiplin Pegawai Negeri".
- Rahardjo, Pudji. 2012. Panduan Budidaya dan Pengolahan Kopi Arabika dan Robusta. Penebar Swadaya:Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Index. Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta; STIE YKPN.
- Simanjuntak, Betaria dan Hamali, Arif Yusuf. 2017. ResearchGate Publication. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. *Jurnal Banking and Management Review* Vol. 5 No. 1, Mei 2016
- Stolovitch and Keeps, 2012, Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations. San Francisco: Jersey.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susilaningsih, Nur. 2008 : 9, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri, EXCELENT, vol 1, no 2.
- Suwardi dan Amin Wahyudi, 2010, Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto

- Sukoharjo, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 4 No.2 Desember.
- Suwardi dan Wahyudi, Amin. 2010. Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto
- Sukoharjo, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 4 No.2 Desember.
- Undang–Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Wahyudin, (2006), Aplikasi Statistika Dalam Penelitian. Bandung. Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Wahyuningrum, 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan.