

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Distrik Abepura Kota Jayapura

Munawir Lobubun\*

\* Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

### ARTICLE INFO

#### Riwayat Artikel:

Diterima 02 Januari 2023

Disetujui 31 Januari 2023

#### Keywords:

Disiplin Kerja

Kinerja ASN

### ABSTRAK

*Abstract* : The purpose of this study is to determine the influence of work discipline on the performance of the State civil apparatus in the South Jayapura district of Jayapura City. The population and sample of this study were 31 people from the state civil apparatus using simple linear regression analysis. The results of the analysis showed that: the table t value ( $5.927 > 1.699$ ) and the significance was  $0.000 < 0.05$ . The correlation coefficient is 0.740 or 74.0 and the determination coefficient is 0.548 or 54.8%. This shows that there is a strong relationship between work discipline variables and performance variables on performance.

**Abstrak** : Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada distrik Jayapura Selatan Kota Jayapura. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 31 orang aparatur sipil Negara dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa: nilai t tabel ( $5.927 > 1.699$ ) dan signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Koefisien korelasi sebesar 0,740 atau 74,0 dan koefisien determinasi sebesar 0,548 atau 54,8%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja terhadap kinerja.

Open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### Alamat Korespondensi :

Munawir Lobunun

Dosen Program Studi Manajemen,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,

Jl. Beringin Entrop, Kota Jayapura, Papua

E-Mail : [munawirlobubun9@gmail.com](mailto:munawirlobubun9@gmail.com)

### Latar Belakang

Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara, abdi Negara, serta abdi masyarakat, salah satu indikasi rendahnya kualitas Aparatur Sipil Negara Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan.

Kepegawaian merupakan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan penggerak dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat pelayanan. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pegawai tidak terlepas dari aturan-aturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh organisasi dimana pegawai tersebut mengembangkan keahliannya. Oleh karena itu pengolaannya perlu dilakukan secara efektif dan efisien, Suhartini (2015). Tiap organisasi/lembaga yang memberikan pelayanan (*service*) baik berupa produk barang atau jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan sehingga seluruh pegawai diuntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Pada kondisi seperti ini, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan prima seiring dengan perubahan tuntutan *public* (masyarakat). Namun demikian, terkadang para pimpinan lembaga atau institusi kurang jeli dalam melaksanakan perannya sebagai manajer. Terkadang para

unsur pimpinan hanya menuntut bawahannya agar pekerjaan terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan, tetapi kurang diperhatikan keseimbangan volume pekerjaan, tingkat standar pelaksanaan, serta waktu yang telah ditetapkan kepada pegawai dalam setiap unit kerja maupun secara individu.

Dalam mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi, diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dimiliki individu tersebut. Aturan yang ada dalam sebuah organisasi biasanya tercemin dalam suatu tindakan disiplin, Basri dan Rival (2005). Jika pegawai dapat melaksanakan kewajiban dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dan berkualitas dari sebelumnya. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya, Mahsun (2013:25).

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh setiap aparatur spilnegara karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dalam aparaturnya. Kinerja yang diungkapkan dari berbagai pakar, diantaranya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dalam tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2011,67). Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan peralatan kantor, suhartini (2012:3). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*), Wilson bangun (2012).

Meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap penyelenggaraan administrasi public pemicu timbulnyagejolak yang berakar pada ketidakpuasan. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggung jawaban yang diberikan oleh penanggung jawaban yang diberikan oleh penyelenggara Negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka. Dengan kata lain kinerja instansi pemerintah kini lebih banyak mendapat sorotan. kerena 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 periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan. mahsun(2013:26).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 ini telah membawa berbagai perubahan baru dalam penyelenggaraan pemerintah daerah papua. Terutama dalam hal praktik-praktik pemerintahan. Salah satu perubahan tersebut menyangkut kependudukan, tugas, fungsi, dan kewenangan kecamatan perubahan tersebut mengubah organisasi pembiayaan pengisian, personel, pemenuhan kebutuhan logistic serta akuntabilitasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. dari posisi kedudukan tugas kewenangan distrik (kecamatan) tersebut dapat dikatakan distrik sebagai ujung tombak pelayanan masyarakat melalui otonomi khusus papua. Distrik dalam hal ini menjadi tangan pemerintah daerah kabupaten/kota untuk menjangkau masyarakat luas di wilayah masing masing distrik. Dalam hal ini distrik harus mampu menerjemahkan dan menyesuaikan berbagai kebijakan serta pelayanan yang sesuai dengan masyarakat. Oleh karena itu kecamatan diharapkan mampu mengaplikasikan tugas dan tanggung jawabnya baik fungsi-fungsi koordinatik maupun pembinaan kepada pemerintah desa dan kelurahan.

Dalam era otonomi khusus Papua peran distrik sangat diharapkan dapat membantu pelaksanaan otonomi daerah sesuai dengan yang diharapkan, terutama dalam hal meningkatkan ekonomi masyarakat agar masyarakat dapat lebih sejahtera karena sesuai dengan tujuan dari otonomi khusus papua adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Untuk mewujudkan visi dan misi Kota Jayapura yaitu "Terwujudnya Kota Jayapura yang beriman, bersatu, sejahtera, mandiri dan modern berbasis kearifan lokal" maka kedudukan dan fungsinya pemerintah distrik memiliki posisi yang sangat penting karena keberhasilan pemerintah kota dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kemasyarakatan, ketentraman dan ketertiban serta mengembangkan potensi wilayah sangat ditunjang oleh keberadaan pemerintah distrik. Berdasarkan visi dan misi Kota Jayapura maka Distrik Jayapura Abapura terus berupaya meningkatkan kemampuan pelayanan yang profesional, efektif, efisien, akuntabel dan transparan, dengan meningkatkan perbaikan proses mekanisme perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pelaporan dan evaluasi.

Distrik Jayapura Selatan yang terdiri dari 5 kelurahan yaitu Numbay, Hamadi, Entrop, Argapura dan Ardipura, serta memiliki 2 kampung yaitu Taima Sorama dan Tobati dengan luas wilayah 43,4 Km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk 66.937 jiwa dengan mata pencaharian yaitu pegawai, TNI/Polri, BUMN/BUMD, swasta, petani dan nelayan.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai tugas dan fungsi Distrik Jayapura Selatan maka, berdasarkan pengamatan tentang disiplin pegawai pada Distrik Jayapura Abapura, ditemukan bahwa

masih kurangnya disiplin para Aparatur Sipil Negara. Hal ini dapat dilihat dari seringnya masyarakat yang membutuhkan pelayanan selalu menunggu pegawai karena kehadiran pegawai sering terlambat, pegawai yang sering mangkir pada jam kerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Distrik Abepura Kota Jayapura?

### **Kajian Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Amstrong (2009:17) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Serta pandangan Rivai dan Sagala (2013:18) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

#### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia ini dapat dijabarkan kedalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut (Notoatmodjo, 2003) sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat. Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan organisasi. Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pelayanaan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan fungsi. Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar merekan (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.
4. Tujuan perposal, untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, karyawan seharusnya dipenuhi dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

#### **Peranan manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut (Hasibuan, 2014:14)

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan menempatkan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *Job deskroption, job, specification, job requirement, dan job evaluation*
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

#### **Disiplin**

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patu dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryo, (2003:291). Sedangkan menurut Rivai, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capai. (Rivai, 2009:824).

### Tujuan disiplin kerja

Kedisiplinan dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindak-tanduk individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Sutrisno,2009:92).

### Bentuk-bentuk disiplin kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, terhadap empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja (Rivai, 2009:825) yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual rights prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

### Kinerja

Wilson bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Wilson bangun (2012:321), mendefinisikan kinerja (*perfomance*) adalah hasil pekerjaan yang mencapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*). Selanjutnya, mangkunegara (2004:9) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Penilaian kinerja

Wilson bangun (2012:231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang mencapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

### Hasil analisis

#### Analisi deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menafsirkan data-data dan keterangan yang diperoleh dengan cara mengumpulkan, mengolah, menyajikan, dan menginterpretasikan data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh sejumlah responden penelitian. Standar penelitian dengan analisis deskriptif ini adalah yang menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, maka ketahuilah rata-rata tanggapan responden atas setiap indikator variabel disiplin dan kinerja sebagai berikut:

Tabel 1 Rata-rata tanggapan responden terhadap disiplin kerja

No	Pernyataan	Rata-rata jawaban responden
1	Bapak / ibu diberikan tugas dan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki	4,25
2	Pimpinan selalu mentaati dan melaksanakan aturan dan ketentuan yang berlaku	4,22

3	Selain gaji bapak/ibu terimah, tetapi juga bapak/ibu menerima kompensasi lainnya yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan hasilkerja yang dicapai	4,12
4	Jika bapak/ibu tidak mentaati peraturan yang berlaku maka akan diberikan sanksi hukum	3,90
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap setiap tugas dan pekerjaan yang dikerjakan	4,22

Sumber : data diolah,2021

Tabel 1 dapat diketahui tanggapan responden terhadap setiap indikator pada variabel disiplin kerja dimana untuk indikator tujuan dan indikator responden menyatakan setuju bahwa tugas dan pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Untuk indikator kepemimpinan responden mengatakan setuju bahwa pimpinan selalu mentaati dan melaksanakan aturan dan ketentuan yang berlaku. Untuk indikator kompensasi responden menyatakan setuju bahwa selain gaji responden menerima kompensasi lainnya yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan hasil kerja yang dicapai. Untuk indikator sanksi hukum responden menyatakan setuju bahwa jika tidak mentaati peraturan yang berlaku maka akan diberikan sanksi hukum. Untuk indikator pengawasan responden menyatakan bahwa pimpinan selalu melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap setiap tugas dan pekerjaan yang dikerjakan kepada aparatur sipil Negara pada distrik jayapura selatan kota jayapura..

Tabel 2 Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja

No	Pernyataan	Rata-rata jawaban responden
1	Bapak/ibu dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai tugas dan tanggung jawab saya dengan baik	4,03
2	Bapak/ibu dapat menyelesaikan pendapat dengan baik sesuai dengan prosedur kerja dan dapat di pertanggung jawabkan	4,12
3	Bapak/ibu dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditetapkan	3,90
4	Bapak/ibu hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	3,93
5	Bapak/ibu dapat membangun kerja sama antar sesama teman kerja dan bagian lain dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	4,09

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 2 dapat diketahui tanggapan responden terhadap setiap indikator pada variabel kinerja dimana untuk indikator jumlah pekerjaan responden menyatakan setuju bahwa responden dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai tugas dan tanggung jawab saya dengan baik. Untuk indikator kualitas pekerjaan responden menyatakan setuju bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur kerja dan dapat dipertanggung jawabkan. Untuk indikator ketepatan waktu responden menyatakan setuju bahwa responden dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditetapkan. Untuk indikator kehadiran responden menyatakan setuju bahwa responden hadir dan pulang sesuai jam kerja yang ditetapkan, dan untuk indikator kemampuan kerjasama responden menyatakan setuju bahwa responden dapat membangun kerjasama antar sesama teman kerja dan bagian lain dalam menyelesaikan setiap pekerjaan pada aparatur sipil Negara pada distrik jayapura selatan kota jayapur

## Uji instrument

### a. uji validitas

uji validitas digunakan untuk mengukur sah valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item -total correlation*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid Imam Ghozali, (2005:45). Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3** Uji validitas variabel disiplin kerja (X)

Item Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X.1	0,807	0,291	Valid
X.2	0,951	0,291	Valid
X.3	0,878	0,291	Valid
X.4	0,886	0,291	Valid
X.5	0,951	0,291	Valid

Sumber : data diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua indikator variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5% dan diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,291. Dengan demikian hasil uji validasi menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel disiplin dalam kuesional penelitian ini adalah valid karena setiap pertanyaan pada kuesional mampu untuk mengungkap setiap item variabel disiplin.

**Tabel 4** Uji validasi variabel kinerja (Y)

Item variabel	R hitung	R rabel	Keterangan
Y.1	0,843	0,291	Valid
Y.2	0,756	0,291	Valid
Y.3	0,797	0,291	Valid
Y.4	0,738	0,291	Valid
Y.5	0,869	0,291	Valid

Sumber : data diolah 2021

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua indikator variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5% dan diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,291. Dengan demikian hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel kinerja dalam kuesioner penelitian ini adalah valid karena setiap pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap setiap item variabel kerja.

b. Uji Realibitas

Uji realibitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 Ghazali, (2005:41)

**Tabel 5** Uji Reliabilitas Disiplin Kerja dan Kinerja

No	Item Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin kerja (X)	0,935	0,60	Reliable
2	Kinerja	0,861	0,60	Reliable

Sumber : Data diolah,2021

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel disiplin dan kinerja memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 sehingga dikatakan reliable. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur untuk variabel disiplin kerja dan kinerja adalah reliabel karena jawaban responden terhadap setiap pertanyaan dijawab secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Distrik Jayapura Selatan. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6 **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant) Disiplin kerja	7.335	2.173		3.375	.002
	.615	.104	.740	5.927	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,335 + 0,615X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- nilai konstanta (a) sebesar 7,335 berarti bahwa jika variabel disiplin kerja nilainya adalah 0, maka kinerja Aparatur Sipil Negara pada Distrik Jayapura Selatan adalah sebesar 7,335.
- Koefisien regresi variabel disiplin adalah 0,615 berarti setiap terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja Aparatur Sipil Negara pada Distrik Jayapura Selatan Kota Jayapura akan meningkat sebesar 0,615.

### Koefisien Determinasi dan Korelasi

#### a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebats dapat mempengaruhi variabel terikat. Pengujian koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R Square untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Distrik Jayapura Selatan Kota Jayapura.

Tabel 7 **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548 <sup>a</sup>	.532 <sup>a</sup>	1.64106

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 7 dapat diketahui nilai koefisien determinasi R *Square* sebesar 0,548 atau 54,8%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin dapat mempengaruhi atau menerangkan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara pada Distrik Jayapura Selatan Kota Jayapura sebesar 0,548 atau 54,8% sedangkan sisanya sebesar 0,45 atau 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### b. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian koefisien korelasi dilihat dari besarnya nilai nilai R untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu disiplin kerja memiliki hubungan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Distrik Jayapura Selatan Kota Jayapura. Tabel 4.13 dapat diketahui nilai koefisien korelasi R sebesar 0,740 atau 74,0%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Distrik Jayapura Selatan Kota Jayapura.

### Uji Hipoetsis Penelitian

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja terdapat variabel kinerja (Y). apabila nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikan < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil t hitung pada tabel 4.12 maka dapat diketahui bahwa nilai t variabel disiplin kerja variabel sebesar 5.927 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai t tabel dengan jumlah sampel 31 dengan  $df = n - k = 31 - 2 = 29$ . Maka nilai t tabel adalah 1.699. nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ( $5.927 > 1.699$ ) dan signifikannya  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada distrik jayapura selatan kota jayapura.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada aparatur sipil Negara pada distrik Abepura kota jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Artinya bahwa apabila pegawai berkerja dengan disiplin maka akan meningkatkan kinerja

### Daftar Pustaka

- A.A Anwar prabu mangkunegara 2004. Manajemen sumber daya manusia. Bandung : Remaja Rosda Karya  
----- 2011. Manajemen sumber daya perusahaan PT remaja rosdadakarya. Bandung.
- Afia mukhtar, 2015, pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Tamalate di kota Makassar.
- Alex S. nitisemito, 1996. Manajemen personalia sumber daya manusia Gholia Indonesia, Jakarta.
- Amstrong, M. (2009). Amstrong's handbook of performance manajemen. An Evi dane-based Guide to delivering higt performance india: by replica press Pvt L Td.
- Arikunto, S.2006. metode penelitian kualitatif. Bumi aksara. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Erlangga.
- Basri, A.F.M., dan Rivai, V.2005. performance Appraisal. Jakarta : PT Raja. Grafindo Persada
- Gondokusumo, A.A 1998. Komunikasi pengusaha. PT. Toko Gunung. Jakarta
- Hariandja, marihat tua efandi,2002, "Manajemen sumber daya manusia" grasindo, Jakarta
- Hasibun, malayu SP. 2014 manajemen sumber daya manusia, cetakan keempatbelas Jakarta penerbit : bumi aksara.  
----- 2013. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara  
----- 2009. Manajemen sumber daya manusia ( Edisi revisi cetakan ke tiga belas ). Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mahsun, Mohamad, 2013. Pengukur kinerja sector publik. BPEFE: Yogyakarta
- Moekijat,2002, Dasar-dasar motivasi, Pionis jaya , Jakarta  
----- 1992. Administrasi gaji dan upah bandung : Mandar Maju
- Notoatmodjo. Sokotjo 2003, pengembangan sumber daya manusia, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamaro, Henry. 2004. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siswanto sastrohadiwiry, 2003. Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional. Jakarta : Bumi Aksara
- Suhartini, yati. 2015 pengaruh pengetahuan, ketertampilan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan ( studi pada industry kerajinan kulit di manding, bantul, Yogyakarta ) jurnal Univ. PGRI Yogyakarta
- Sugiyono, 2005. Memahami penelitian Kualitatif. CV. Alfabeta. Bandung  
----- 2006. Metode penelitian kuantitatif kualitatis dan R&D. Alfabeta. Bandung  
----- 2006. Metode penelitian kuantitatif kualitatis dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Suharyadi purwanto. 2004. Statistika untuk ekonomi dan keuangan modem. Penerbit salemba empat. Jakarta
- Sukardi. 2009. Metodologi penelitian pendidikan ( kompetensi dan praktiknya ). Bumi aksara Jakarta
- Sutrisno, Edi 2009. Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. Jakarta kencana prenda media grup.
- Rio whyu sutrisno, 2015. Dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten bintan.
- Rivai, Veithzal,2006. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, rajawali pers, Jakarta  
----- 2009. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, Jakarta : Raja Grafindo Persada  
----- 2006. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik, Edisi pertama, penertib PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Undang-undang nomor 21 tahun 2001 tentang otonomi khusus papua
- Umar Husein, 2003. Metode Riset Bisnis, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. jakarta