



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PASAR KOTA TANJUNG BALAI

¹Nisfu fhitri, ²Muh. Saleh Malawat, ³Abd. Khauf Pase
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Asahan Jl. Jenderal Ahmad Yani Kisaran
Sumatera Utara

ABSTRAK

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai yaitu 63 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 63 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai. Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial variabel Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai.

Kata Kunci : Pendidikan, Pengawasan Kerja, Disiplin, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Disiplin adalah suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Fungsi tindakan diantaranya adalah: 1) menciptakan ketertiban; 2) menegakkan peraturan dan kepastian hukum; 3) membina pegawai agar dapat berperilaku efektif, efisien, dan profesional; 4) menjunjung tinggi integritas, kehormatan dan identitas sebagai pegawai. Disiplin pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai merupakan wujud ketaatan pegawai terhadap peraturan yang ada di Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung

Balai. Disiplin pegawai di Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu ketepatan waktu hadir dalam jam kerja yaitu pukul 08.⁰⁰ wib pagi sampai pukul 16.⁰⁰ WIB. Kemudian disiplin hasil, yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawab pegawai. Serta disiplin dalam hal kebersihan dan kerapian. Pegawai yang tidak memenuhi disiplin yang baik akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.

Penerapan kedisiplinan bagian dari tujuan utama pelaksanaan



budaya organisasi di Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai. Budaya organisasi jika dilaksanakan dengan tepat mampu meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penerapan prinsip utama budaya organisasi adalah budaya berprestasi, budaya disiplin, budaya kekeluargaan dan budaya kebersihan. Salah satu tujuan utama budaya yang paling utama dalam suatu organisasi adalah budaya disiplin. Penerapan budaya yang disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Budaya yang baik dilaksanakan diantaranya adalah budaya bekerja keras, terus melakukan perbaikan diri, penekanan layanan pada masyarakat, tidak malas, produktif dengan mampu memanfaatkan teknologi, dan kepedulian sejati akan kepentingan umum.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada pada diri pegawai yang didasarkan atas apa yang diterima pegawai dalam bekerja. Sesuatu yang diterima yaitu baik fisik dan non fisik seperti balas jasa, sikap pimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dengan atasan dan bawahan. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan akan muncul jika indikator tersebut dirasakan dengan baik. Perasaan puas dalam bekerja mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai karena akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai. Seorang pegawai yang menikmati pekerjaannya berarti memiliki tingkat kepuasan kerja

yang positif, sebaliknya pegawai yang cenderung mangkir dari pekerjaannya berarti tingkat kepuasan kerjanya rendah.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pegawai yang berprestasi secara harafiah berarti telah berhasil mencapai apa yang telah menjadi garis besar daripada pekerjaannya. Fenomena masalah yang terjadi pada Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai yang terkait dengan prestasi kerja diantaranya adalah hasil kerja pegawai masih ada yang mengalami penurunan di mana sering terjadinya pekerjaan yang terlambat untuk diselesaikan, pencapaian atas target kerja masih mengalami hambatan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan, pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, permasalahannya dirumuskan sebagai berikut yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai.



II. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai. Waktu penelitian dilakukan mulai April sampai dengan Juni 2020.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2003): "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini semua pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai berjumlah 63 pegawai.

Metode Analisis Data

Metode pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui hipotesis ini adalah menggunakan regresi berganda dengan rumus:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

Y	=	Prestasi kerja
α	=	<i>Intercept</i>
b_1, b_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Disiplin kerja
X_2	=	Kepuasan kerja
e	=	Kesalahan Penggangu/ <i>Error Term</i>

Pengujian Hipotesis dan Uji Asumsi Klasik

1. Uji Serempak (Uji F)

Uji F-Statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(bi - b)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah variabel independen ditambah *intercept* dari suatu model

Persamaan

n = Jumlah sampel

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial digunakan uji t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2003})$$

2003)

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan:

H_a = Bila nilai sig probabilitas < α 0,05 maka ada pengaruh signifikan masing-masing variabel terhadap variabel y.

H_0 = Bila nilai sig probabilitas > α 0,05 maka tidak ada pengaruh signifikan masing-masing variabel terhadap variabel y.

Jika t signifikan > α maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

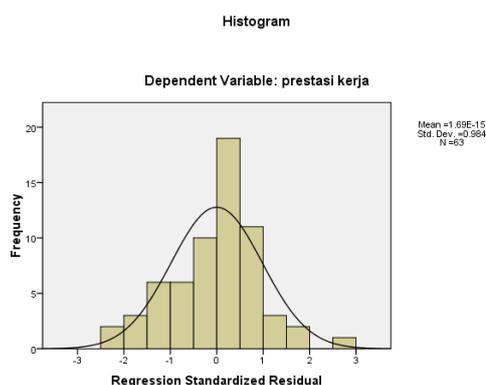
Jika t signifikan < α maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN



Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar normal histogram dan p-plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan analisa grafik dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut :



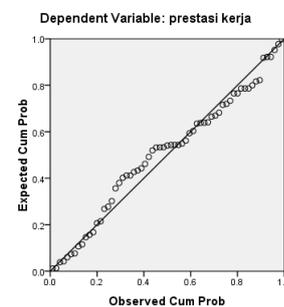
Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Hipotesis Menggunakan Histogram

Dengan cara membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal,

dari Gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal yang tidak menceng ke kanan dan tidak menceng ke kiri atau normal. Dalam hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Hipotesis dengan Menggunakan P_Plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan di mana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam



sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika

mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,0001. Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
disiplin kerja	.553	.585	.443	.968	1.033
kepuasan kerja	.652	.675	.562	.968	1.033

a. *Dependent Variable*: Prestasi kerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

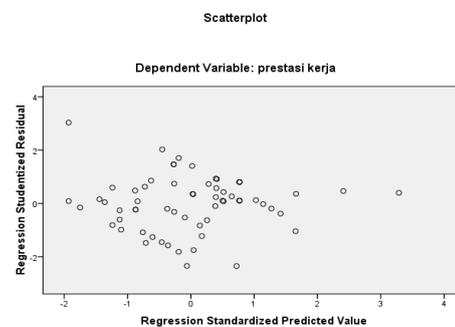
Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 4.27 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,0001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Deteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dalam suatu model regresi bisa dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada grafik *scatterplot* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi

heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar 3 berikut ini :



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa



model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pengawasan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai. Pengujian secara serempak pendidikan, pengawasan kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara parsial pendidikan, pengawasan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel pendidikan. Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan lebih menunjukkan peran atau kontribusinya dibandingkan dengan pengawasan kerja dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2003. *Psikologi Industri*, Edisi Kedelapan, cetakan kedelapan Liberty Yogyakarta.
- Dessler, Gary 2003. *Human Resource Management*, (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.).
- Flippo, Edwin B. 2003. *Manajemen Personalia*, Jilid II, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuhbelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Ketiga, Percetakan (UPP) STIM YKPN, Yogyakarta.