

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Universitas PGRI Argopuro Jember

The Influence Of Discipline On Employee Performance Universitas PGRI Argopuro Jember

Riza Wahyu Utami *¹

¹Universitas PGRI Argopuro Jember

e-mail: *¹rizawahyuutami@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui adanya pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Universitas PGRI Argopuro Jember. Penelitian ini dilakukan pada sampel sebanyak 58 orang karyawan. Variabel yang digunakan dan diamati terdiri dari disiplin dan kinerja karyawan. Selanjutnya dalam pengumpulan data dikumpulkan dengan menggunakan penyebaran kuisioner/angket. kuisioner/angket ini masing-masing variabel yang menjadi pengamatan dilakukan analisis. Analisis dengan menguji data syarat berupa dilakukannya kevalidan dan reliabilitas, normalitas, dan linieritas. Selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil didapatkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas PGRI Argopuro Jember. Hal ini didasarkan atas nilai sig $0,003 < 0,05$. Pada korelasi/hubungan (R) sebesar 0,376 dan output R² sebesar 0,243 bermakna pengaruh kedisiplinan sebesar 24,3% terhadap kinerja karyawan Universitas PGRI Argopuro Jember.

Kata kunci: Kedisiplinan, kinerja, karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of discipline on the performance of PGRI Argopuro University Jember employees. This study included 58 employees as participants. The variables used and observed consist of employee discipline and performance. Furthermore, data was gathered through the use of a questionnaire. Each variable that becomes an observation is examined in this questionnaire analysis by testing the data requirements in terms of validity, reliability, normality, and linearity. Furthermore, data analysis was performed using simple linear regression. The results of this study indicate that discipline has a positive and significant effect on employee performance at PGRI Argopuro University in Jember. This is based on a sig value of $0.003 < 0.05$. The correlation/relationship (R) value is 0.376, and the output R square is 0.243, which means the influence of discipline is 24.3% on the performance of PGRI Argopuro University Jember employees.

Keywords: discipline, employee, performance.

PENDAHULUAN

Disiplin adalah suatu proses yang dapat mengubah perilaku pegawai menjadi lebih baik. Namun pada kenyataannya, beberapa karyawan sesuai dengan harapan organisasi, perilaku yang lain cukup dapat diterima, tetapi ada juga karyawan yang sering menimbulkan masalah, meskipun tidak semua. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang dibentuk oleh seperangkat tindak-tindakan seseorang berupa ketaatan, ketundukan, kesetiaan, tertib dan teratur. Dalam hal ini, sikap dan perilaku tersebut muncul sebagai hasil dari perkembangan keluarga, pendidikan, dan pengalaman model lingkungan.

Disiplin adalah sikap mental yang secara sadar dan dengan keyakinan mengikuti dan mematuhi peraturan berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja menurut Ramon (2019), adalah suatu sikap dimana seseorang mau dan mampu menaati dan mengikuti norma-norma yang ada disekitarnya. Disiplin diperlukan dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam urusan kehidupan kerja. Disiplin kerja adalah penerapan peraturan dan ketaatan yang ketat terhadap semua aturan. Sumadhinata (2018), Disiplin kerja merupakan alat/patokan bagi pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawannya, dengan maksud meningkatkan kesadaran dan kemauan dalam meningkatkan dan mengubah kebiasaan buruk serta

mematuhi segala norma-norma yang berlaku di tempat dimana bekerja. Berdasarkan definisi tersebut, jelaslah bahwa disiplin adalah ketaatan pada standar yang ada tanpa dipaksa untuk mengubah perilaku seseorang menjadi lebih baik. Namun ketaatan dan kesadaran diri masing-masing individu, berdasarkan nilai-nilai moral dan hukum, membutuhkan komitmen untuk memenuhi kewajiban dan aturan yang ada.

Perilaku tidak terkendali yang terjadi mencerminkan persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang timbul dari perilaku manajer. Di sisi lain, perilaku disiplin seorang karyawan mencerminkan persepsi positif tentang kontrol oleh manajer atau supervisor. Dalam lingkungan universitas yang penuh tekanan, manajemen universitas perlu di dukung dari segala aspek sehingga kepercayaan dan kinerja stafnya meningkat. Peningkatan kinerja berupa perbaikan pekerjaan, salah satunya berupa kedisiplinan daer pegawainya akan membawa keberkahan dan kebaikan bagi Universitas tersebut. Dengan menjaga kedisiplinan setiap pegawai/karyawannya akan mempengaruhi kinerja bagi setiap pelakunya. Performa pekerjaan yang dilakukan selama periode waktu ini akan lebih baik, seperti standar, tujuan atau kriteria, yang ditentukan sebelumnya dan disepakati di dalam perusahaan (Fitrianto, 2016; Arda, 2017). (Sandewa, 2018) Karyawan adalah makhluk hidup dengan pemikiran, perasaan, karakteristik, perilaku dan kebutuhan yang berbeda-beda di dalam organisasi, sehingga manajer tidak dapat memperlakukan karyawan sesuka hatinya. Menurut (Onsardi & Putri, 2020), banyak perusahaan memandang berupa level kinerja karyawan menjadi faktor penentu kelangsungan hidup perusahaannya di masa depan. Jika Anda melihat ini, Anda harus tahu bahwa kinerja pegawainya menjadi faktor kunci keberhasilan cita-cita perusahaannya. Pengertian ini menjelaskan bahwa staf atau karyawan baik juga tercermin dalam kinerja yang baik. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perguruan tinggi salah satu upaya dapat dimulai mengevaluasi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dari pegawainya yaitu kedisiplinan.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu ketaatan dan loyalitas idasarkan kesadaran dari individu untuk menjalankan segala tata tertib yang berlaku. Sikap karyawan yang menjalankan dan melaksanakan tata tertib ini merupakan kewajibannya. Dengan adanya kedisiplinan yang dilaksanakan oleh setiap karyawan prosedur-prosedur di dalam lembaga akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dan proaktif untuk mendukung capaian lembaga. Dalam manajemen sumber daya manusia, sangat penting bagi perusahaan/kantor untuk memimpin, mengatur dan melibatkan karyawan agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan lembaga. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang dinilai secara kualitatif dan kuantitatif, yang dapat dicapai berdasarkan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja dapat berpengaruh karena perkembangan organisasi memerlukan kinerja yang berkualitas tinggi. Jadi kinerja yang buruk dapat menjadi hambatan dalam berkembangnya tempat dimana mereka bekerja.

Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi untuk menghindari kesalahan dan kelalaian pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan pada setiap karyawan tentu akan menumbuhkembangkan kepribadiannya. Disiplin menunjukkan tanggungjawab yang dilaksanakan di tempat kerja. Lingkungan dengan disiplin yang bagus akan membawa pengaruh kepada setiap karyawan sehingga dalam aktivitas di lingkungan kerja dapat belajalan dengan baik dan tepat waktu. Untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas yang memenuhi kebutuhan masyarakat dan mampu bersaing secara bebas, maka perguruan tinggi perlu menyelenggarakan manajemen yang baik berupa mengevaluasi efektivitas kerja pegawai, meningkatkan pengetahuan pegawai, memperbaiki sikap, perilaku dan keterampilan.

Di perguruan tinggi disiplin pegawai merupakan sektor yang strategis dalam menjalankan roda kegiatan perguruan tinggi. Pegawai dengan disiplin yang tinggi maka akan semakin baik pekerjaannya. Hal ini akan terciptanya pegawai yang berkualitas di perguruan tinggi tersebut. Sementara apabila pegawai kurang dalam memperhatikan kedisiplinan, perguruan tinggi tersebut akan mengalami kendala dalam tercapainya tujuan perguruan tinggi tersebut. Oleh karena itu pegawai merupakan sumber daya manusia atau aset yang sangat penting bagi suatu perguruan tinggi, karena mereka bekerja secara produktif dan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan universitas. Hal ini disarankan oleh Paruru et al. (2016) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya baiknya disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerjanya. Zahara & Hidayat (2017) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan kuisisioner/angket dalam pengambilan data. Responden yang digunakan sebanyak 58 orang karyawan yang bekerja di Universitas PGRI Argopuro Jember. Sampel yang digunakan menggunakan teknik simple random sampling. Pengambilan sampel jenis ini dilakukan dengan cara memilih secara acak setiap item tanpa mempertimbangkan kelas populasi. Variabel penelitian terdiri dari variabel kedisiplinan karyawan dengan indikator kejelasan ketepatan datang tepat waktu, ketepatan jam waktu pulang, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, melaksanakan tugas-tugas kerja hingga selesai, kepatuhan terhadap peraturan. Sementara untuk variabel kinerja karyawan menggunakan indikator terdiri dari: kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan bekerja sama maupun secara individu. Kuisisioner disebar kepada responden dan selanjutnya di analisis dengan uji regresi linier sederhana. Sebelum di analisis, data dilakukan uji syarat berupa validitas, reliabilitas, normalitas, dan linieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas PGRI Argopuro Jember. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada responden yang telah ditentukan yaitu sebanyak 58 responden. Data mencakup beberapa pernyataan tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan Universitas PGRI Argopuro Jember. Data ini juga mencakup karakteristik responden seperti usia responden, masa kerja responden, serta jenis kelamin. Penyajian data mengenai karakteristik responden disajikan sebagai berikut

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden |
|---------------|------------------|
| Laki-laki | 42 |
| Perempuan | 16 |
| Jumlah | 58 |

Dari jumlah responden laki-laki sebanyak 42 orang dan jumlah responden perempuan sebanyak 16 orang, ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih sedikit dibanding dengan responden laki-laki. Usia dapat menggambarkan produktifitas dari kinerja seseorang. Dalam penelitian ini usia termuda 20 tahun, sedangkan usia tertua adalah 59 tahun. Dalam membuat interval kisaran usia menggunakan rumus sturges sebagai berikut (Umar,2008):

$$K = 1 + 3,3 \log (n)$$

$$K = 1 + 3,3 \log (58)$$

$$K = 1 + 3,3 (1,76)$$

$$K = 1 + 5,808$$

$$K = 6,808 \text{ (bulatkan menjadi 7 kelompok usia)}$$

Selanjutnya mencari interval kelas sebagai berikut.

$$I = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{K}$$

$$I = \frac{59 - 20}{7}$$

$$I = \frac{39}{7}$$

$$I = 5,57 \text{ (dibulatkan menjadi 6)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh kisaran berdasar usia responden.

Tabel 2 Usia Responden

| Usia Responden | Jumlah Responden |
|----------------|------------------|
| 20-25 | 8 |
| 26-31 | 6 |
| 32-37 | 22 |
| 38-43 | 13 |
| 44-49 | 3 |
| 50-55 | 4 |
| 56-61 | 2 |
| Jumlah | 58 |

Jika dilihat pada tabel 2 pada karyawan Universitas PGRI Argopuro Jember memiliki karyawandengan usia produktif yaitu pada interval usia 20 hingga 43. Hal ini memiliki keuntungan yang bagus bagi perkembangan dan peningkatan kinerja karyawannya.

Uji syarat (validitas, reliabelitas, normalitas, dan liniertias)

Pada analisis data dengan metode kuantitatif bantuan SPSS 25, pada syarat diperoleh bahwa pada validitas didapatkan nilai r tabel 0,258 sesuai dengan jumlah responden sebanyak 58 orang.

Tabel 3. Validitas

| No Soal | R hit | R tabel | Keterangan |
|---------|-------|--------------|------------------|
| 1 | 0,278 | | |
| 2 | 0,458 | | |
| 3 | 0,354 | | |
| 4 | 0,385 | | |
| 5 | 0,297 | | |
| 6 | 0,272 | | |
| 7 | 0,271 | | |
| 8 | 0,399 | 0,258 | All Valid |
| 9 | 0,330 | | |
| 10 | 0,311 | | |
| 11 | 0,438 | | |
| 12 | 0,351 | | |
| 13 | 0,405 | | |
| 14 | 0,425 | | |
| 15 | 0,283 | | |
| 16 | 0,268 | | |

Pada pengecekan analisis uji reliabelitas menggunakan SPSS 25 diperoleh bahwa nilai alpha sebesar 0.746 dengan kategori tingkat kuat. Artinya data yang digunakan memiliki artii reliabel. Berikut hasil SPSS 25 uji reliabilitas.

Tabel 4. Reliabelitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .746 | 16 |

Pada uji normalitas terhadap data didapatkan bahwa nilai sign sebesar 0,177 dan lebih dari 0,05. Berdasarkan pengambilan keputusan bahwa apabila nilai sign lebih dari 0,05 maka berdistribusi normal. Lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 5. Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|----------------------------|
| N | | 58 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,34411152 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,108 |
| | Positive | ,108 |
| | Negative | -,064 |
| Test Statistic | | ,108 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,177 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Pada syarat terakhir yaitu uji linieritas. Pada uji ini memiliki keputusan apabila nilai deviation from linierity lebih dari 0,05 maka data linier. Karena nilai deviation from linierity sebesar 0,604 maka data linier. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 6. Linieritas
ANOVA Table**

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------|-----------------------------|----------------------|----|----------------|------|------|
| KINERJA | Between Groups | (Combined) 53,935 | 12 | 4,495 | ,778 | ,669 |
| | * | Linearity ,672 | 1 | ,672 | ,116 | ,735 |
| DISIPLIN | Deviation from Linearity | 53,263 | 11 | 4,842 | ,838 | ,604 |
| | Within Groups | 259,944 | 45 | 5,777 | | |
| Total | | 313,879 | 57 | | | |

Setelah analisis prasyarat dan memenuhi, maka dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana. Pada analisis ini dibutuhkan untuk mengetahui pengaruh kebijakan pembelajaran daring terhadap hasil belajar mahasiswa. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut.

Tabel 7. Anova

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 | Regression | ,672 | 1 | ,672 | ,060 | ,003 ^b |
| | Residual | 313,207 | 56 | 5,593 | | |
| | Total | 313,879 | 57 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Berikutnya peneliti menguraikan data untuk menentukan nilai sign melalui tabel anova. Penggunaan SPSS 25 digunakan untuk membatu analisis data. Pada tabel anova tersebut didapat bahwa nilai sign sebesar 0,003. Pengambilan keputusan menjelaskan bahwa apabila nilai sign < 0,05 maka ada pengaruh dari kedisiplin terhadap kinerja karyawan Universitas PGRI Argopuro Jember.

Tabel 8. Model Summary

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,376 ^a | ,243 | ,189 | 6,36495 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sementara pada tabel 8 didapatkan nilai korelasi/hubungan sebesar 0,376 dan dari hasil output ini juga diperoleh R² 0,243. Apabila di persenkan menjadi 24,3% yang memiliki arti pengaruh kedisiplinan sebesar 24,3% terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Prasetyo & Marlina (2019), hal ini menggambarkan bahwa kedisiplinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan-karyawannya. Semakin tinggi disiplin dari pegawai maka semakin tinggi pula etos kerja atau kinerja pegawainya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas PGRI Argopuro Jember. Hal ini didasarkan atas nilai sig 0,003 < 0,05. Pada korelasi/hubungan (R) sebesar 0,376 dan output R² (0,243) bermakna pengaruh kedisiplinan sebesar 24,3% terhadap kinerja karyawan Universitas PGRI Argopuro Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitrianto, I. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bumi Rama Nusantara. *Jurnal Mirai Management*, 1(1).
- Onsardi, O., & Putri, S. H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OSF Preprints*.
- Paruru, J. B., Lopian, S. L. H. V. J., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 5(1), 225–233.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Sandewa, F. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 2(2), 227–249.

- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.