

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Dan Layanan Pengadaan Jasa Pemerintah Provinsi Maluku

Aldrin Usmany¹⁾, Sherly Rutumalessy²⁾, Kalsum Lussy^{3)*}

^{1,2,3)}Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

¹⁾lussycm.19@gmail.com

ABSTRACT

Initial survey on the Influence of Work Discipline on the Performance of Employees of the Development Administration Bureau and Maluku Provincial Government Procurement Services. Shows there are problems with employee discipline and performance. This lack of employee discipline will certainly have an impact on performance. Working less than normal hours will result in work not being completed on time or things not being completed. This can be proven through recapitulation of performance achievement data. The analytical method used in this research is quantitative analysis and simple linear regression analysis. Quantitative analysis in the Likert scale range of 1 to 5 shows that employee discipline affects the performance of employees of the Development Administration Bureau and government services procurement services in Maluku Province. Shows there are problems with employee discipline and performance. On the Performance of Development Administration Bureau Employees and Maluku Provincial Government Service Procurement Services. Shows there are problems with employee discipline and performance. has an average value of 0.785 which is interpreted as quite good, while employee performance has an average value of 0.731 which is interpreted as quite good. The results of the hypothesis test of the discipline variable (X) on employee performance (Y) show a calculated t value of 4.258. So it can be concluded that discipline has a positive effect on employee performance. The influence of the independent variable on the dependent variable (employee performance)

Based on these results, it can be concluded that the better the discipline, the better the performance of disciplined employees regarding the performance of employees of the Development Administration Bureau and government services procurement services in Maluku Province. Shows there are problems with employee discipline and performance.

To improve it, leaders need to pay attention. Supervise each employee regarding discipline regarding performance.

Keywords: Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Survei awal pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro administrasi Pembangunan dan layanan pengadaan jasa pemerintah Provinsi Maluku. Menunjukkan ada masalah disiplin dan kinerja pegawai. Kurangnya disiplin pegawai ini tentunya akan berdampak pada kinerja. Bekerja kurang dari jam normal akan membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu ataupun ada yang tidak terselesaikan. Hal ini dapat dibuktikan melalui rekapitulasi data capaian kinerja. Metode analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis kuantitatif dalam rentang skala likert anatar 1 sampai 5, menunjukan bahwa disiplin pada pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Biro administrasi Pembangunan dan layanan pengadaan jasa pemerintah Provinsi Maluku. Menunjukkan ada masalah disiplin dan kinerja pegawai. Terhadap Kinerja Pegawai Biro administrasi Pembangunan dan layanan pengadaan jasa pemerintah Provinsi Maluku. Menunjukkan ada masalah disiplin dan kinerja pegawai. memiliki nilai rata – rata 0,785 yang diinterpretasikan cukup baik, sedangkan kinerja pegawai memiliki nilai rata – rata 0,731 yang diinterpretasikan cukup baik. Hasil uji hipotesis variabel disiplin (X) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukan nilai t hitung sebesar 4,258 Sehingga dapat di simpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semakin baik disiplin maka semakin baik juga kinerja pegawai disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Biro administrasi Pembangunan dan layanan pengadaan jasa pemerintah Provinsi Maluku. Menunjukkan ada masalah disiplin dan kinerja pegawai.

Untuk meningkatkannya, maka perlu pimpinan perlu memperhatikan.mengawasi setiap pegawai terkait disiplin terhadap kinerja.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan.

Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi yaitu mengenai kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja.

Kurangnya disiplin pegawai ini tentunya akan berdampak pada kinerja. Bekerja kurang dari jam normal akan membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu ataupun ada yang tidak terselesaikan. Hal ini dapat dibuktikan melalui rekapitulasi data capaian kinerja

Berdasarkan pengamatan peneliti pada studi pendahuluan tentang fenomena yang terjadi di lapangan meski biro administrasi pembangunan dan layanan pengadaan barang dan jasa pemerintah Maluku telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tetapi masih ada pegawai yang melanggar seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat pulang sebelum waktu, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan, sering menggunakan waktu istirahat yang cukup lama serta pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan. Dan dampak dari permasalahan tersebut adalah mempengaruhi kinerja perusahaan, semakin menurunnya kinerja perusahaan dan tidak terealisasi. Oleh sebab itu pada diri masing-masing pegawai harus ditanamkan rasa akuntabel dalam mengemban tupoksi yang diberikan, sehingga berdasarkan uraian di atas maka penulis mengambil judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro administrasi pembangunan dan layanan pengadaan jasa pemerintah Provinsi Maluku.

Tabel 1.1

**Data.Rekapitulasi Kehadiran Pegawai
Biro Administrasi Pembangunan Dan Pengadaan Barang Jasa
Pemerintah Provinsi Maluku
Periode Agustus - Desember Tahun 2019.**

Bulan	TM		TK		PSW		TC	
	1-5x	6-10x	1-5x	6-10x	1-5x	6-10x	1-5x	6-10x
Agustus	6 org	38 org	19 org	15 org	10 org	7 org	31 org	5 org
September	6 org	22 org	21 org	4 org	14 org	5 org	20 org	3 org
Oktober	6 org	18 org	13 org	3 org	9 org	4 org	19 org	2 org
November	7 org	17 org	18 org	7 org	10 org	15 org	16 org	14 org
Desember	12 org	17 org	15 org	4 org	11 org	3 org	18 org	3 org

Ket : Tm :Terlambat
Tk : Tanpa Keterangan
Psw : Pulang Sebelum Waktu
Tc : Dating Terlambat Pulang Cepat

Sumber :Biro Administrasi Pembangunan Dan Layanan Pengadaan Barang Jasa

Dilihat dari data rekapitulasi kehadiran pegawai biro administrasi pembangunan dan pengadaan barang jasa pemerintah provinsi Maluku bulan agustus sampai desember tahun 2019 jumlah keseluruhan pegawai berjumlah 47 orang hampir sebagian besar terlambat masuk (TK), tanpa keterangan (TK), pulang sebelum waktu (PSW) dan datang terlambat pulang cepat (TC) setiap bulannya. Terlambat masuk (TM) 1-5x terbanyak ada pada bulan

desember dengan dengan jumlah 12 orang kemudian 6-10x terbanyak terdapat pada bulan agustus 38 orang. Yang tanpa keterangan (TK) 1-5x dengan urutan paling tinggi terdapat pada bulan September dengan jumlah 21 orang sedangkan 6-10x dengan urutan paling tinggi terdapat pada bulan agustus 15 orang. Kemudian pulang sebelum waktu (PSW) 1-5x dengan jumlah tertinggi terdapat pada bulan September 14 orang dan 6-10x dengan urutan paling tinggi ada pada bulan November 15 orang. Kemudian datang terlambat pulang cepat (TC) 1-5x dengan jumlah tertinggi 31 orang terdapat pada bulan agustus dan 6-10x dengan jumlah tertinggi 14 orang terdapat pada bulan November kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.2.

**Pengukuran Pencapaian Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Dan Pengadaan
Barang Jasa Pemerintah Provinsi Maluku Tahun 2019**

NO	Program	Uraian	Capaian (%)	Keterangan	
1.	Pelayanan administrasi perkantoran	1.	Penyediaan surat menyurat. Penyediaan alat dan bahan kebersihan kantor.	60 %	APBD
		2.	Penyediaan jasa alat tulis kantor. Rapat-rapat	57 %	APBD
		3.	koordinasi dan konsultasi keluar daerah.	70 %	APBD
		4.	Penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi teknis perkantoran.	55 %	APBD
		5.		65 %	APBD
2.	Program Peningkatan Saran Dan Prasarana Aparatur	1.	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor. Pengadaan Mebelair	63 %	APBD
		2.	Rehabilitasi Sedang/Berat	50 %	APBD
		3.	Gedung Kantor. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan.	65 %	APBD
		4.		55 %	APBD
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.	Pendidikan Dan Pelatihan Formal.	63 %	APBD
4.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan	1.	Evaluasi Pengawasan, Pengendalian Dan Percepatan Penyerapan Anggaran	75 %	APBD
5.	Program Pengembangan Kominikasi, Informasi Dan Media Masa	1.	Pengembangan Layanan Pengadaan Barang/Jasa Secara Elektronik (Lpse)	63 %	APBD
6.	Program Kerjasama	1.	Koordinasi Dan Pembinaan Pengelolaan Administrasi Pelaksanaan Pembangunan	52 %	APBD
7.	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	1.	Monitoring, Evaluasi Dan Pelaksanaan Pembangunan	63 %	APBD
8.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Lay anan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	1.	Pengembangan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	65 %	APBD
		2.	Pembinaan Dan Pengendalian ULP Dan LPSE	55 %	APBD

Sumber : Biro Administrasi Pembangunan Dan Layanan Pengadaan Barang jasa

Dari tabel 1.2 mengenai pengukuran kinerja biro administrasi pembangunan dan layanan pengadaan barang jasa pemerintah provinsi Maluku menyajikan informasi bahwa terdapat enam belas uraian dari sembilan program/kegiatan pada tahun 2019. program yang pertama mengenai pelayanan administrasi perkantoran dengan capaian yang paling tinggi sebesar 73% ada pada bahan kebersihan kantor dan yang paling rendah 55% ada pada rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah. Sedangkan program yang kedua. program peningkatan sarana dan prasarana aparatur dengan capaian yang paling tinggi sebesar 65% ada pada uraian ke tiga yaitu

rehabilitasi sedang atau berat gedung kantor kemudian yang paling rendah 50% ada pada uraian ke dua yaitu pengadaan membelair. Sedangkan program ke tiga program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dengan capaian 63% uraian mengenai pendidikan dan pelatihan formal.

Program ke empat mengenai program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan dengan capaian 75% uraian mengenai evaluasi pengawasan, pengendalian, dan percepatan penyerapan anggaran. Program kelima program pengembangan komunikasi, informasi dan media masa dengan capaian 63% uraian mengenai pengembangan layanan pengadaan barang dan jasa secara elektronik atau (LPSE). Program ke enam yaitu program kerjasama dengan capaian 55% uraian mengenai koordinasi pembinaan pengelolaan administrasi pelaksana pembangunan.

Program yang ke tujuh yaitu program perencanaan pembangunan daerah dengan capaian 65% uraian mengenai monitoring, evaluasi dan pelaksanaan pembangunan. Kemudian program yang terakhir program ke delapan yaitu program peningkatan pengembangan system layanan pengadaan barang dan jasa pemerintah capaian tertinggi 65% ada pada uraian pengembangan unit layanan pengadaan barang dan jasa pemerintah dan capaian yang paling rendah 55% ada pada uraian pembinaan dan pengendalian ULP dan LPSE. Dari sekian banyak program dan uraian yaitu terdapat enam belas uraian dari sembilan program pada tahun 2019 tidak satupun yang terealisasi mencapai 100%.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Simamora (dalam edi Sutrisno 2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

Di dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin sering didefinisikan dengan cekatan, tepat, baik waktu maupun tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merusak kedalam jiwa seseorang. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Handoko (2008), terdapat berbagai jenis dari disiplin yaitu:

- a. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewangan dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut
- c. Disiplin Progresif
Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

Adapun indikator yang bisa dipakai untuk mengukur disiplin kerja menurut Soejono 2011 yaitu :

- a) Disiplin waktu
Hal ini menjadi indikator yang mendasarkan untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b) Disiplin peraturan
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Disiplin tanggung jawab
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari dua pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

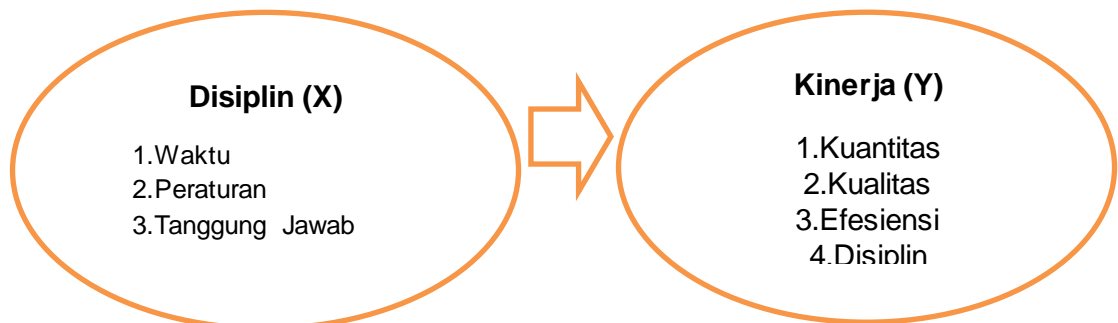
1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi
Dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benartanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Malayu P. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Selain itu Edy Sutrisno (2016:98) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus dibangun dan ditegakkan perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya.

Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang dalam pribadi pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalisir keterlambatan pengumpulan tugas.

Kerangka konseptual yang dideskripsikan dalam penelitian ini adalah melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.



Gambar 2.1 kerangka konseptual

3. METODOLOGI

Lokasi Penelitian pada Kantor Gubernur Maluku Objek Penelitian Ini Adalah Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Dan Layanan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah Provinsi Maluku. Jenis data adalah data kuantitatif dan kualitatif. Skala likert (Sugiyono, 2010)., digunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai. Metode analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data diolah dengan bantuan SPSS 24.

Tabel 3.1.
Skala pengukur likert

Pernyataan	Nilai
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Netral	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Dan Layanan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah Provinsi Maluku 31 orang. Sampel yang akan digunakan jumlah pegawai atau dari jumlah sampel yang didapatkan yaitu sebanyak 33 Orang.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah :

- 1. Angket atau kuesioner
- 2. Observasi atau pengamatan
- 3. Wawancara
- 4. Studi kepustakaan

Untuk pengisian kuesioner diakses melalui google form, karena objek penelitian berada jauh dari lokasi peneliti. Pengolahan data merupakan awal dari proses analisis data. Proses pengolahan data merupakan tahapan, dimana data dipersiapkan, diklarifikasikan dan diformat menurut aturan tertentu untuk keperluan proses berikutnya yaitu analisis data. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka, atau data yang dapat dikonversi dalam bentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk ditentukan signifikansi pengaruh, hubungan, yang terjadi.

Selanjutnya untuk menghitung regresi linier sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan rumus regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Ket : Y = Variabel Dependen (Terikat) : Kinerja

A = konstanta

B = koefisien arah

X = variabel independen (bebas) : disiplin

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Variabel

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu disiplin dan kinerja dilakukan dengan statistic deskriptif . Nilai rata-rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan

gambaran tersebut. Rentang skor yang digunakan untuk menginterpretasikan jawaban akhir didasarkan pada rumus rentang skor Umar (2002) sebagai berikut :

Keterangan :
 RS= Rentang Skor
 m= skor tertinggi
 n = skor terendah
 b = jumlah kelas

a.Deskripsi Variabel Disiplin

Pengukuran variabel fasilitas kerja dalam penelitian ini tersebar pada 12 butir pernyataan yang dibentuk dalam 6 indikator. Meliputi : Mesin Dan Peralatan, Prasarana, Perlengkapan Kantor, Ruang Kesehatan, Bangunan Dan Alat Transportasi.

Tabel 4.1
Nilai Rata – Rata Variabel Fasilitas Kerja (X)

No	Pernyataan	Option	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja instansi	SS	-	-
		S	-	-
		R	2	6
		TS	29	87
		STS	2	6
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	SS	-	-
		S	-	-
		R	5	15
		TS	28	85
		STS	-	-

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tanggapan responden mengenai : saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja instansi. Hal ini menunjukkan bahwa saya tidak hadir dan datang sesuai jam kerja instansi, yang ditunjukkan 93 % menyatakan kurang setuju bahkan sangat tidak setuju sedangkan 6% mengatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai sering hadir tidak sesuai dengan jam kerja.

Selanjutnya untuk pernyataan : saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa saya tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang ditunjukkan 85% menyatakan kurang setuju bahkan sangat tidak setuju sedangkan 15% mengatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Untuk Indikator Peraturan

No	Pernyataan	Option	Frekuensi	Presentasi (%)
3	Saya selalu mematuhi perintah dan aturan dari instansi	SS	-	-
		S	-	-
		R	4	12
		TS	24	73
		STS	5	15
4	Saya siap menerima sanksi apabila melanggar aturan instansi	SS	-	-
		S	-	-
		R	5	15
		TS	23	70
		STS	5	15

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tanggapan responden mengenai : saya selalu mematuhi perintah dan aturan dari instansi. Hal ini menunjukkan bahwa saya tidak mematuhi perintah dan aturan dari instansi, yang ditunjukkan 88 % menyatakan kurang setuju bahkan sangat tidak setuju sedangkan 12% mengatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai masih kurang mematuhi perintah dan aturan dari instansi.

Selanjutnya untuk pernyataan : saya siap menerima sanksi apabila melanggar aturan instansi. Hal ini menunjukkan bahwa saya tidak siap menerima sanksi apabila melanggar aturan instansi, yang ditunjukkan 85% menyatakan kurang setuju bahkan sangat tidak setuju sedangkan 15% mengatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai masih tidak siap menerima sanksi apabila melanggar aturan instansi.

a. Dekripsi Tanggung Jawab

Indikator ini di ukur melalui 2 pernyataan dalam kuesioner, yaitu pertanyaan nomor 5 sampai dengan nomor 6. Hasil kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Untuk Indikator Tanggung Jawab

No	Pernyataan	Option	Frekuensi	Presentasi (%)
5	Saya selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur	SS	-	-
		S	-	-
		R	5	15
		TS	25	76
		STS	3	9
6	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan instansi	SS	-	-
		S	-	-
		R	3	9
		TS	22	67
		STS	8	24

Sumber : Hasil olah Data :

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tanggapan responden mengenai : saya selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur. Hal ini menunjukkan bahwa saya tidak berusaha untuk bekerja dengan tanggung jawab dan jujur, yang ditunjukkan 85 % menyatakan kurang setuju bahkan sangat tidak setuju sedangkan 15% mengatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai masih belum bekerja dengan tanggung jawab dan jujur menjadi masalah bagi instansi atau perusahaan.

Selanjutnya untuk pernyataan : saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan instansi. Hal ini menunjukkan bahwa saya tidak bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan instansi, yang ditunjukkan 91% menyatakan kurang setuju bahkan sangat tidak setuju sedangkan 9% mengatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai belum bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

4.2. Deskriptif Variabel Kinerja :

Pengukuran variabel kinerja dalam penelitian ini tersebar pada 8 butir pernyataan yang dibentuk dalam 4 indikator, yang terdiri dari kualitas kerja, Kuantitas kerja, efisiensi dan inisiatif sebagai berikut.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Untuk Indikator Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Option	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	SS	-	-
		S	-	-
		R	8	24.2
		TS	25	75.6
		STS	-	-
2	Kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya layani	SS	-	-
		S	-	-
		R	7	21
		TS	25	76
		STS	1	3

Deskripsi Kuantitas Kerja

Berdasarkan data pada tabel 4.4 tanggapan responden mengenai :

saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa saya tidak berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang ditunjukkan 75.6 % menyatakan kurang setuju sedangkan 24.2% mengatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai masih bekerja kurang efektif. Selanjutnya untuk pernyataan : Kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya layani. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang dilakukan belum sesuai dengan harapan pihak yang dilayani, yang ditunjukkan 79% menyatakan kurang setuju bahkan sangat tidak setuju sedangkan 21% mengatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa kualitas pelayanan yang dilakukan belum sesuai dengan harapan. Indikator ini diukur melalui 2 pernyataan dalam kuesioner, yaitu pertanyaan nomor 3 sampai dengan nomor 4. Hasil kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Untuk Indikator Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	Option	Frekuensi	Presentasi (%)
3	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang di berikan	SS	-	-
		S	-	-
		R	1	3
		TS	31	94
		STS	1	3
4	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan	SS	-	-
		S	-	-
		R	11	33
		TS	22	67
		STS	-	-

Sumber : Hasil olah data, 2021

- a. Deskripsi Efisiensi
Indikator ini diukur melalui 2 pernyataan dalam kuesioner, yaitu pertanyaan nomor 5 sampai dengan nomor 6. Hasil kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Untuk Indikator Efisiensi

No	Pernyataan	Option	Frekuensi	Presentasi (%)
5	Dengan adanya komunikasi membuat pekerjaan saya lebih mudah diselesaikan	SS	-	-
		S	-	-
		R	5	15
		TS	24	73
		STS	4	12
6	Penggunaan media komunikasi membuat pekerjaan saya lebih cepat diselesaikan	SS	-	-
		S	-	-
		R	2	6
		TS	26	79
		STS	5	15

Sumber : Hasil olah data, 2021

- a. Deskripsi Inisiatif
Indikator ini diukur melalui 2 pernyataan dalam kuesioner, yaitu pertanyaan nomor 7 sampai dengan nomor 8. Hasil kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Untuk Indikator Inisiatif

No	Pernyataan	Option	Frekuensi	Presentasi (%)
7	Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan	SS	-	-
		S	-	-
		R	6	18
		TS	27	82
		STS	-	-
8	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	SS	-	-
		S	-	-
		R	3	9
		TS	28	85
		STS	2	6

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.7 tanggapan responden mengenai : saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa saya tidak bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan, yang ditunjukkan 82 % menyatakan kurang setuju sedangkan 18% mengatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai kurang menyadari terhadap kesalahan mereka sehingga sebagian besar tidak bersedia memperbaiki kesalahan mereka.

Selanjutnya untuk pernyataan : Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa saya tidak bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah,, yang ditunjukkan 91% menyatakan kurang setuju bahkan sangat tidak setuju sedangkan 9% mengatakan ragu-ragu. Hal ini menggambarkan bahwa penggunaan kurangnya kesadaran dari pegawai untuk bekerja tanpa harus diperintah oleh atasan.

4.2. Uji Instrumen Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24, penyebaran kuesioner dalam uji validitas diberikan kepada 33 orang responden, maka taraf kesalahan 5% (0,05) dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,291 dengan criteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung positif atau r hitung > r tabel, maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif atau r hitung < r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Disiplin			
	X1	0,329	0,291	Valid
	X2	0,350	0,291	Valid
	X3	0,740	0,291	Valid
	X4	0,660	0,291	Valid
	X5	0,556	0,291	Valid
	X6	0,567	0,291	Valid
2	Kinerja			
	Y1	0,557	0,291	Valid
	Y2	0,523	0,291	Valid
	Y3	0,322	0,291	Valid
	Y4	0,510	0,291	Valid
	Y5	0,332	0,291	Valid
	Y6	0,458	0,291	Valid
	Y7	0,325	0,291	Valid
Y8	0,391	0,291	Valid	

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil pengujian diatas, secara keseluruhan semua item menunjukkan nilai pearson correlation (rhitung) berada di atas 0,3494 dengan tingkat signifikan < 0.05. a. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Berikut ini adalah tabel 4.4, hasil uji reliabilitas yang penulis dapatkan :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbachs Alpha	Ket.
Disiplin (X)	0, 785	Reliabel
Kinerja (Y)	0, 731	Reliabel

Sumber : Lampiran output SPSS 24, 2021

Hasil pengujian reliabilitas data pada tabel 4.9. di atas menunjukkan nilai koefisien cronbach's alpha keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0,60. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator untuk masing-masing variabel dikategorikan reliabel atau handal. Dengan demikian pengukuran instrumen baik validitas maupun reliabilitas adalah valid dan reliabel sehingga dapat dipakai dalam analisis selanjutnya.

Uji Hitpotesis

4.2.3. Pengujian Hipotesis

4.2.4.1. Uji Signifikan Persial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel indevenden (disiplin) terhadap variabel dependen (kinerja). Uji Parsial ini menggambarkan Uji t, yaitu:

1. Jika sig. > 0,05 atau t-hitung < t-tabel berarti H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Jika sig. < 0,05 atau t-hitung > t-tabel berarti Ha diterima dan H0 ditolak.

Tabel 4.10
Uji Signifikan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.552	1.751		5.454	.000
	DISPLIN (X)	.612	.144	.607	4.258	.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Lampiran output SPSS 24, 2021

Tabel 4.11
Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.369	.349	1.644

a. Predictors: (Constant), DISPLIN (X)

Sumber : Lampiran output SPSS 24, 2021

Dari hasil hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0, 369. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai adalah 36.9% sedangkan sisanya 63.1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh : Meilany prastika (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Bagian Operasional PT. Cargo Cabang Pekan Baru. Hasilnya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja, Safitriani (2016) dengan judul” Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaipada Dinas Pendidikan Pemudadanolahragadi Kab. Jeneponto. Hasilnya Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan, Liya,J.N (2017) dengan judul” Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkeditan rakyat. Hasilnya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kineja, Eli Rahayu (2018) dengan judul” Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputibidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. Hasilnya menunjukkan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Seperti yang sudah penulis uraikan pada latar belakang, berdasarkan pengamatan peneliti pada studi pendahuluan tentang fenomena yang terjadi di lapangan meski Biro Administrasi Pembangunan dan Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Maluku telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 9.552 Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin (X) bernilai nol, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 9.552 Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0.612 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,612 satuan. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara disiplin dengan kinerja pegawai. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai adalah 36.9% sedangkan sisanya 63.1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini jadi semakin baik disiplin maka semakin meningkat kinerja pegawai.

4.4. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini, secara menyeluruh yang dilakukan diatas maka dihasilkan bahwa diantara dua variabel disiplin dan kinerja pegawai

1. Untuk variabel disiplin, baik itu disiplin waktu, disiplin aturan dan tanggung jawab dirasakan masih kurang maksimal pada pegawai Biro Administrasi Pembangunan dan Layanan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Provinsi Maluku. Sebaiknya tingkatkan fungsi pengawasan dan pimpinan harus lebih tegas terhadap pegawai sehingga hasil kerja pegawai akan lebih maksimal.
2. Untuk variabel kinerja baik itu indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi dan inisiatif dirasakan belum maksimal sehingga perlu adanya evaluasi sehingga ada perbaikan-perbaikan dalam bekerja.

5. PENUTUP

Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulannya adalah Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai adalah 36.9% sedangkan sisanya 63.1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis menyarankan :

1. Hendaknya manajemen berusaha meningkatkan disiplin kerja karyawan baik disiplin waktu, disiplin aturan maupun tanggung jawab agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pimpinan harus mengevaluasi hasil kerja pegawai sehingga dapat mengetahui kemampuan setiap pegawai. Karena jika kinerja yang dicapai baik maka hasil pun akan baik juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam 2013. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS.Semarang, Universitas Dipenogoro,
- Harpis, M. 2019. Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kecamatan Rappocini Kota Makasar. Skripsi, 1-58
- Mutamimah. 2001. Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional, Ekonomi, Vol. 2, No. 1:1-8Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada Unifersity Press
- Radiansyah, R.R., dan Rahman, A., 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung). Jurnal JISIPOL, 6(2).122-142
- Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, Doctoral dissertation.

Hasibuan. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. Maneggio: Jurnal Ilmiah Online Mangkunegara, 2017, Evaluasi Kinerja SDM, Bandung, Refika Aditama.

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT (Persero) Ratahan.

Sugiyono. 2010. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta
Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung : IKAPI

Riadi, muchilisin.(2014). Disiplin kerja- pengertian, jenis, indikator dan faktor yang mempengaruhi. Di akses pada 8/18/2014

Hasibuan .2015., pengertian disiplin kerja . Jakarta. PT. Refika Aditama .Bandung

Sutrisno., 2016. Manfaat dan tujuan disiplin kerja. Jakarta : PT Prenada Media Group