**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SAMARINDA**

**Muhammad Ramadhan Nur**

**ABSTRAK**

**MUHAMMAD RAMADHAN NUR,** 2014, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Sosial Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda, di bawah bimbingan Prof. Dr. Fi. Soediran, M.Si Selaku pembimbing I dan Drs. Ghufron, M.Si pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif suatu penelitian yang ingin mengungkapkan atau menjawab tentang pertanyaan berapa atau berapa banyak suatu hal atau objek yang diamati untuk melakukan pengujian kebenaran hipotesis dan analisinya secara statistic atau kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat pula dikatakan penelitian yang ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian fenomena serta hubungan-hubungannya.

Penelitian kuantitatif jenis penelitian yang tidak mementingkan kedalaman data, tidak menitik beratkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas.

Populasi penelitian ini adalah pegawai dinas lingkungan hidup kota samarinda pada 4 bidang yaitu bidang pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan, bidang pengelola sampah limbah b3, bidang sekretariat, bidang tata lingkungan, merupakan jumlah bagian pegawai pada dinas lingkungan hidup kota samarinda. Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penyebaran Angket, Kuisioner, Dokumentasi, Instrumen Penelitian. Adapun Metode Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji Hipotesis, Koefisien Determinasi, Uji t (Uji Parsial) dengan menggunakan program SPSS (Statistic Package For The Social Science) Versi 21.00.

Hasil dari peneitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda, kesimpulan yang dapat di ambil adalah ,harga r tabel N=42 dengan taraf signifikan 5% (0,304) dan 1% (0,393). Hasil perhitungan SPSS di peroleh r hitung sebesar 0,397 dinyatakan 0,397>0,393>0,304, maka di tarik kesimpulan terdapat hubungan positif antara variable disiplin kerja (X) dan variable Kinerja Pegawai (Y).dan di peroleh pula hasil koefisien determinasi (R square ) sebesar 0,157 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 15.7% yang berarti pengaruh variable Disiplin kerja (X) terhadap variable kinerja pegawai (Y) adalah sangat rendah. Hasil uji korelasi product moment maka hipotesis alternative dapat di buktikan kebenarannya bahwa Disiplin kerja mempunyai peranan positif terhadap Kinerja pegawai sementara H0 tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai**

**ABSTRACT**

**MUHAMMAD RAMADHAN NUR**, 2014, Faculty of Social and Political Sciences, University August 17, 1945 Samarinda The Influence of Work Discipline Against the Performance of Employees of the Samarinda City Environmental Service, under the guidance of Prof. Dr. Fi. Soediran, M.Si As supervisor I and Drs. Ghufron, M.Si advisor II.

This study aims to determine the effect of work discipline on the performance of employees of the environmental service. The type of research used in this research is quantitative research that wants to express or answer questions about how or how many things or objects are observed to test the validity of hypotheses and their analysis statistically or quantitatively. Quantitative research can also be said to be systematic scientific research on the parts of phenomena and their relationships.

Quantitative research type of research that does not emphasize the depth of data, does not focus on the depth of data, which is important can record as much data as possible from a large population.

The population of this study were employees of the city environment agency in the area of ​​Linda in 4 fields, namely the field of pollution control and environmental damage, the field of b3 waste management, the secretariat field, the field of environmental management, was the number of employees in the environment service of the city of samarinda. Data collection techniques used in this study were the distribution of questionnaires, questionnaires, documentation, research instruments. The Data Analysis Method used is Descriptive Analysis, Simple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test, Determination Coefficient, t Test (Partial Test) using SPSS program (Statistical Package For The Social Science) Version 21.00.

The results of the research and discussion regarding the Influence of Work Discipline on the Performance of Employees of the Environmental Service of Samarinda City, the conclusions that can be taken are, the price of r table N = 42 with a significant level of 5% (0.304) and 1% (0.393). SPSS calculation results obtained r count of 0.397 stated 0.397> 0.393> 0.304, then the conclusion is there is a positive relationship between the variables of work discipline (X) and variable Employee Performance (Y). And also obtained the result of the coefficient of determination (R square) of 0.157 which implies that the influence of work discipline on employee performance is 15.7%, which means the influence of variable Work Discipline (X) on employee performance variable (Y) is very low. The results of the product moment correlation test, the alternative hypothesis can be proved to be true that work discipline has a positive role on employee performance while H0 cannot be verified.

**Keywords: Work Discipline, Employee Performance**

1. **PENDAHULUAN**

Pembangunan nasional yang dilakukan oleh bangsa Indonesia adalah pembangunan manusia seutuhnya yang bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sumber daya manusia yang mampu, cakap, dan terampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal merupakan modal penting perusahaan di dalam suatu perusahaan.

Mengacu pada kondisi di atas, penting bagi pihak perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan pegawai untuk maju sehingga pegawai akan meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Hal ini dapat dijadikan acuan dalam mengaktifkan disiplin kerja pegawai agar dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta menjaga eksistensi perusahaan.

Tanpa didukung oleh adanya manusia yang bermutu tinggi dan dikelola dengan baik, sumber-sumber seperti manajemen kerja, material serta teknologi tidak akan berperan secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kemajuan perusahaan juga tidak terlepas dari manajemen perusahaan dalam menggunakan sumber daya berupa material maupun finansial sebagai sarana pencapaian tujuanya itu mensejahterakan pegawainya.

Dinas lingkungan hidup kota samarinda merupakan unsure pelaksana Pemerintah Kota Samarinda yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Samarinda. Dasar pembentukan  Dinas  lingkungan hidup kota samarinda adalah Peraturan Daerah Kota Samarinda No. 04 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 34 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas lingkungan hidup kotasamarinda.

Menjadi Pegawai yang terbaik adalah suatu tantangan yang tidak ringan, sehingga Dinas lingkungan hidup kota samarindaberusaha memacu disiplin kerja pegawainya untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada para nasabah, sehingga bertambahnya masyarakat lokal maupun luar yang berkunjung. Sehingga pegawai Dinas lingkungan hidup kota samarinda merasa mampu meningkatkan kinerja mereka.

Dengan terpenuhinya berbagai kebutuhan-kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri, diharapkan tujuan yang akan dicapai akan dapat terealisir karena pegawai akan bersemangat dalam menjalankan tugas.

Disiplin secara luas telah dimengerti sebagai ketaatan formal dan peraturan. Jika pekerjaan berarti bagi pegawai, dengan sendirinya pegawai tersebut akan disiplin dan menikmati pekerjaannya. Pegawai akan dating secara teratur dan pulang pada waktu yang ditentukan. Pemberian tugas-tugas yang sulit dan menuntut tanggung jawabakan menimbulkan pengembangan sikap disiplin pegawai. Maka kinerja pegawai harus selalu dipelihara serta ditingkatkan terus-menerus dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai dan juga merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Keberhasilan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat ini selain tergantung pada manajemen yang diterapkan dengan baik, kualitas dan kuantitas dari pelayanan itu sendiri juga tergantung pada kemampuan tenaga kerja (pegawainya).

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Bila disiplin kerja tercapai pegawai dapat bekerja dengan optimal yang tentunya akan membawa dampak pada pencapaian tujuan Perusahaan maupun Kinerja pegawai secara keseluruhan.

Sehingga DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SAMARINDA dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Atas dasar itulah maka skripsi ini diberi judul :

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAPEGAWAIDINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SAMARINDA”**

1. **METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian (McMillan & Schumacher, 2003).

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang ingin mengungkapkan atau menjawab tentang pertanyaan berapa atau berapa banyak suatu hal atau objek yang diamati untuk melakukan pengujian kebenaran hipotesis dan analisisnya secara statistic atau kuantitatif Wisadirana, (2005).

**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Terdapat dua variable dalam penelitian ini, yaitu variable bebas atau independent dan variable terikat atau dependent*.*

Variabel bebas pada penelitian ini ialah Disiplin Kerja (X1) Sedangkan variabel terikat ialah Kinerja Pegawai (Y).

**Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penyebaran Angket atau *Kuisioner*

Angket atau Kuisioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti Mardalis (2008)

Dalam penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan terbuka *(open question)* yang berhubungan dengan Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai., .

1. Dokumentasi

Tehnik Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupacatatan, transkip, buku, suratkabar, majalah, prasasti, notulenrapat, lengger, agenda dan sebagainya Arikunto, (2006)

**Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan instrumen penelitian adalah sebagai berikut

“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosisal yang diamati.”Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data, dan instrumen yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan serta kuisioner yang disampaikan dan diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian pada saat observasi.Dalam operasional variabel peneliti menggunakan skala ordinal.

Skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi nilai pada jawaban. Setiap

variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam

bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataanpernyataan tipe SkalaLikertMenurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan Skala Likert adalah sebagai berikut :

“Skala Likertdigunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.”

**IV. PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota Samarinda yang berada di bawah dan bertanggung jawan kepada Walikota Samarinda.

Dasar pembentukan Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda adalah Peraturan Daerah Kota Samarinda No, 04 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah danPeraturan Walikota Samarinda Nomor 34 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda.

Menurut Peraturan Walikota Nomor 34 Tahun 2016 Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda merupakan unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

**4.2 Hasil Penelitian**

Sebelum peneliti menyajikan data hasil penelitian, terlebih dahulu mengumpulkan data-data dari masing-masing variable untuk dijabarkan lagi kedalam bentuk kuisoner yang mana jawaban dari setiap responden diberikan nilai atau skor sesuai dengan tingkatnya.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala dengan lima gradasi, dengan masing-masing skor diberikan nilai sebagai berikut :

a. Sangat Setuju (SS) : 5

b. Setuju (S) : 4

c. Ragu-ragu (RR) : 3

d. Tidak Setuju (TS) : 2

e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

**4.3 Analisis Hasil Penelitian**

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya dan untuk menguji hipotesis, maka digunakan refresi linear sederhana model regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut ;

Y= a+bx

Keterangan :

Y = variabel terikat yaitu Disiplin kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Variabel bebas yaitu kinerja pegawai

perhitungan untuk Regresi Linear Sederhana menggunakan program SPSS 21 untuk Windows. Hasil analisis tersebut diatas disajikan pada tabel berikut :

**tabel 4.3.1.1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .397a | .157 | .136 | 9.358 |

|  |
| --- |
| a. Predictors: (Constant), x |

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien. Pada tabel diatas nilai korelasi adalah 0,397. Harga r tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan N = 42 diperoleh 0,304. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga r hitung lebih besar dari r tabel baik dalam taraf signifikan 5% diperoleh hasil (0,397>0,304), nilai ini dapat diinterpresentasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori rendah. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R square atau Koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,157 sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas kompensasi (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 15.7% yang berarti nilai pengaruh kontribusi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai dikategorikan sangat rendah dan selebihnya yang 84.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

b. Uji T Persial

uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independen Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja pegawai dengan cara membandingkan Thitung dengan Ttabel.

**V. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari peneitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda, kesimpulan yang dapat di ambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, harga r tabel N=42 dengan taraf signifikan 5% (0,304) dan 1% (0,393). Hasil perhitungan SPSS di peroleh r hitung sebesar 0,397 dinyatakan 0,397>0,393>0,304, maka di tarik kesimpulan terdapat hubungan positif antara variable disiplin kerja (X) dan variable Kinerja Pegawai (Y). dan diperoleh pula hasil koefisien determinasi (R square ) sebesar 0,157 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 15.7% yang berarti pengaruh variable Disiplin kerja (X) terhadap variable kinerja pegawai (Y) adalah sangat rendah.
2. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment maka hipotesis alternative dapat dibuktikan kebenarannya bahwa Disiplin kerja mempunyai peranan positif terhadap Kinerja pegawai sementara H0 tidak dapat dibuktikan kebenarannya.\

**Saran**

1. Kepada para pegawai disarankan agar dapat lebih meningkatkan Disiplin kerja di dalam bekerja sehingga kinerja dan fungsi produktivitas kerja yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
2. Kepada pimpinan instansi disarankan agar kiranya dapat lebih memacu disiplin kerja para pegawai agar dapat lebih ditingkatkan lagi.
3. Sisi pimpinan yaitu supaya diberikan sanksi kepada yang melanggar peraturan kurang tepat menyelesaikan pekerjaan terlambat datang, alpha, pulang duluan atau diberikan hadiah dan penghargaan dan pegawai yang tekun.
4. a. Dari segi pegawai supaya disiplin sesuai jam kerja dan sesuai dengan peraturan yang ada.

b. pegawai harus sadar karena di gaji oleh negara artinya kalau tidak disiplin berarti korupsi waktu.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara (2000) Manajemen SDM Perusahaan, Bandung:Rosda

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (2009). Manajemen SDM. Bandung: PT. Remaja

Rosdakarya.

Arikunto(2006) Metode Penelitian Kualitatif . Jakarta: Bumi Aksara

Bejo Siswanto (2003) Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional. Jakarta: PT. Bumi Askara.

Gouzali Saydam (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung: Jakarta.

Hadari Nawawi (2003) Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompitif, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Hani Handoko (1992) Manajemen Personalia dan SDM. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Liberti

Hasibuan, Malayu S.P (2005),Manajemen SDM, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

J. Raviato Putra (1988)Sistem Manejemen dan Struktur Perusahaan, Lembaga Sarana Usaha dan Produktivitas. Jepang.

Mardalis(2008) Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal , Jakarta: Bumi Aksara.

Mashuri ( 2008) Penelitian Verifikatif, Edisi Pertama . Yogyakarta: Andi

Moeheriono (2009) Pengkuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia.

Muchdarsyah Sinungan (2000),Produktivitas apa dan bagaimana. Jakarta: Bumi Askara.

Musanef (1985) Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: PT. Gunung . Agung.

Rangkuti, (2001) Analisi SWOT Teknik Membelah Kasus Bisnis, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Rivai, Veithzal (2011) Manajemen SDM untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti(2011) Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil , Cetakan Kelima, Bandung PT. Refika Aditma.

Sugiyono (2003) Metode Penelitian Bisnis , Edisi 1, Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_\_\_ (2009) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d, Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_\_\_ (2010)Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&d, Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_\_\_ (2017)Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d, Bandung: Alfabeta.

Wisadirana Darsono( 2005) Metode Penelitian & Pedoman Penulisan Skripsi untuk ilmu social, Malang. UMM Press.

Yuswianto(2009) Metodelogi Penelitian. ,Malang: UIN Maliki.