

**KEDISIPLINAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PADA DINAS BINA MARGA DAN BINA KONTRUKSI PROVINSI
LAMPUNG DI BANDAR LAMPUNG**

***WORK DICIPLINE IN IMPROVING PERFORMANCE DINAS BINA
MARGA AND CONSTRUCTION BINA PROVINSI LAMPUNG IN
BANDAR LAMPUNG***

¹Indi Warsita, ²Dharnita Chandra

Institut Maritim Prasetya Mandiri

dharnita@impm.ac.id

Jalan ZA. Pagar Alam Pelita I No.24B Labuhan Ratu Bandar Lampung - 35142

ABSTRAK

Peranan sumber daya manusia adalah faktor yang penting bagi suatu organisasi. Seiring perkembangan dalam era reformasi saat ini, semua organisasi dan aparaturnegara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah kedisiplinan kerja. Fenomena yang pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi yang terjadi adalah dalam hal kedisiplinan kerja dapat dilihat dari tingkat kesadaran pegawai yang belum maksimal dalam menggunakan peralatan yang sudah di tetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi lampung. Penelitian ini penulis menggunakan metode Kualitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 86 responden. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung. nilai R Square Sebesar 44,1% hal ini mengadung arti bahwa pengaruh variabel X1 kedisiplinan kerja terhadap Y kinerja sebesar 44,1%, sedangkan sisanya 55,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The role of human resources is an important factor for an organization. Along with developments in the current reform era, all organizations and state apparatus are required to be able to carry out their duties with full responsibility to achieve good performance. One of the factors that influence the performance is work discipline. The phenomenon that occurs in the Department of Highways and Construction is in terms of work discipline, which can be seen from the level of awareness of employees who are not optimal in using the equipment that has been set. The purpose of this study was to find out whether work discipline improves the performance of employees of the Highways and Construction Services Office of Lampung Province. This study the authors use

qualitative methods. Respondents in this study were 86 respondents. The results of the study show that Work Discipline influences Employee Performance at the Highways and Construction Services of Lampung Province. R Square value of 44.1% means that the effect of work discipline variable X1 on Y performance is 44.1%, while the remaining 55.9% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi diperlukan kedisiplinan kerja terhadap seluruh pegawai, didalam kedisiplinan suatu organisasi sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, agar pegawai bisa melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Propinsi Bandar Lampung merupakan salah satu instansi pemerintah pekerja umum yang berada di Rajabasa

Bandar Lampung. instansi pemerintah ini selain sebagai wadah dalam menampung dan melakukan pelaksanaan pembangunan serta perencanaan teknis jalan raya sebagai salah satu instansi pemerintah yang menciptakan ahli muda yang profesional di bidang kontruksi sehingga terciptanya bangunan yang kokoh dan aman dalam pengerjaannya terhindar dari kecelakaan. Berikut ini data pegawai Bina marga dan Bina Kontruksi Propinsi Lampung tahun 2022.

Tabel 1.1 Data Pegawai Bina Marga dan Bina Kontruksi Unit Pembangunan Jembatan Tahun 2022

No	Tahun	Jabatan	PNS		HONORER	
			L	P	L	P
1	2022	Kepala bagian pembangunan jalan dan jembatan	1	1	2	3
2	2022	Sekertaris 1 pembangunanjembatan	2	2	2	2
3	2022	Sekertaris 2 bagian pembangunan	2	1	1	1
4	2022	Kepala perencanaan dan evaluasi	1	2	2	2
5	2022	Sekertaris 1 perencanaan jembatan	1	1	1	1
6	2022	Sekertaris 1pemeliharaan jembatan	1	2	2	2
7	2022	Anggota bagian pembangunan jembatan	8	4	8	5

8	2022	Anggota bagian perencanaan dan evaluasi	5	3	8	7
Total			21	27	15	23

Sumber : Bagian kepegawaian Dinas Bina marga dan Bina Kontruksi Unit
Pembangunan Jembatan 2023

Berdasarkan tabel diatas merupakan data jumlah Pegawai yang bekerja pada Dinas Bina Marga Unit Pembangunan Jembatan Bandar Lampung pada tahun 2022. Total seluruh Pegawai sebanyak 86 orang dengan pembagian 36 orang laki-laki dan 50 orang perempuan. Rata-rata para Pegawai yang bekerja adalah PNS dan Pegawai Honorer. Pada tahun 2022 dimasa pandemi Covid 19 terjadi peningkatan meningkat dikarenakan pembangunan *fly over* Damri Rajabas Bandar Lampung.

Absensi pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung tahun 2022 diperoleh paling tinggi tingkat absensi sakit pada bulan Juli sebanyak 9 sakit, Izin pada bulan Maret sebanyak 17 izin dan Alpha pada bulan Maret sebanyak 13 Alpha dengan menerapkan absensi sidik jari (*finger print*). Penggunaan abseni manual kurang efektif dalam melihat tingkat kedisiplinan pegawai, dan tingkat kinerja pegawai dalam

pekerjakan, dikarenakan tingkat kehadiran pada absensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penyelesaian proyek yang sedang dikerjakan. Kinerja pegawai pada unit tersebut mengalami penurunan ditahun 2022 dengan persentase 85% dari yang seharusnya 100% berdasarkan target penyelesaian perbaikan jalan 3 bulan dan realisasinya 3,5 bulan. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kerjapegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Propinsi lampung di Jl. di Jalan ZA. Pagar alam No. KM.11, Rajabasa, kecamatan Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian menggunakan variabel independen yaitu Kedisiplinan

Kerja (X), dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu data Primer (tanya jawab langsung dengan pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung) dan data sekunder.

Objek Penelitian

Ojek penelitian ini adalah peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Propinsi Lampung.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka dan studi lapangan berupa observasi langsung pada kedisiplinan kerja dalam meningkat-

kan kinerja karyawan, pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung, wawancara, dokumentasi serta kuesioner.

Populasi dan Sampel

Sampel yang di ambil pada penelitian ini sama dengan populasi yaitu sebanyak 86 orang pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung tahun 2022.

Teknik Analisis Data

Alat uji dalam penelitian ini yaitu SPSS versi 22 (uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, dan uji hipotesis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Hasil pengujian uji validitas atas penilaian kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 2. Uji Validitas Atas Penilaian Kedisiplinan Kerja (X1)

Variabel	Responden	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Disiplin Kerja (X)	X1	0,406	0,209	Valid
	X2	0,636	0,209	Valid
	X3	0,533	0,209	Valid
	X4	0,447	0,209	Valid
	X5	0,309	0,209	Valid
	X6	0,545	0,209	Valid
	X7	0,573	0,209	Valid

X8	0,518	0,209	Valid
X9	0,584	0,209	Valid

Sumber : Data SPSS Versi 22 Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis data kedisiplinan dari nilai korelasi untuk pernyataan 1 sampai 9 diperoleh nilai koefisiensi korelasi lebih besar dari 0,209 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut mencapai berkorelasi signifikan dengan skor total dan dinyatakan instrumen adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

disimpulkan bahwa semua pernyataan berkorelasi signifikan dan valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti.

Uji Reabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas tabel 4. hasil rekapitulasi uji reabilitas bahwa nilai *cronbach's* alpha sebesar 0,715 pada variabel kedisiplinan kerja (X), dan nilai *cronbach's* alpha sebesar

Tabel 3. Uji Validitas Atas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Responden	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,612	0,209	Valid
	Y2	0,569	0,209	Valid
	Y3	0,429	0,209	Valid
	Y4	0,504	0,209	Valid
	Y5	0,402	0,209	Valid
	Y6	0,480	0,209	Valid
	Y7	0,639	0,209	Valid
	Y8	0,768	0,209	Valid
	Y9	0,689	0,209	Valid

Sumber : Data SPSS Versi 22 Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3. uji validitas atas kinerja pegawai (Y) diatas dari semua pernyataan pada kinerja pegawai di dapat r tabel yaitu 0,209 maka

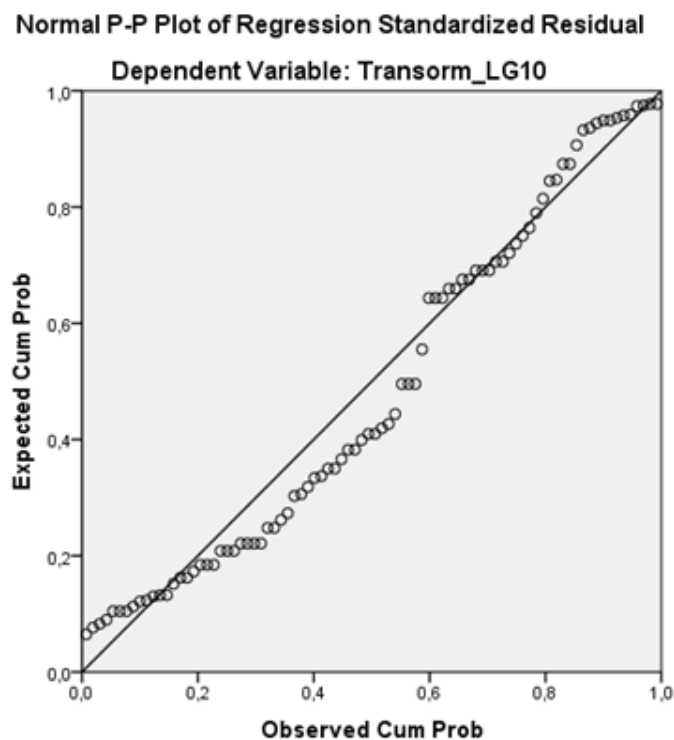
0,738 pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan standar reliabilitas maka kedua variabel dapat disimpulkan dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Uji Reabilitas

No	Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Kedisiplinan Kerja	0,715	0,70	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai	0,738	0,70	Reliabel

Sumber : Data SPSS Versi 22 Diolah Tahun 2023

Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *Probability Plot*

Sumber : Data SPSS Versi 22 Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji probability plot, maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. hal ini dapat dilihat dari titik – titik pada gambar distribusi menyebar atau mendekati pada garis titik- titik secara horizontal ataupun vertikal data searah

dengan mengikuti garis vertikal.

Uji Hipotesis

Berdasarkan gambar tabel 6. Uji Parsial (T) di atas diketahui bahwa :

1. Pada nilai signifikan dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Hasil pada Uji thitung digunakan untuk variabel kedisiplinan kerja

sebesar 3.000 (thitung =3,000 > ttabel 1,989) yang berarti pada kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi provinsi lampung.

Tabel 5. Uji Parsial T

Model	<i>Coefficients^a</i>			
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	31,168	5,547		5,619
Kedisiplinan	,363	,139	,423	3,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS Versi 22 Diolah Tahun 2023

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Propinsi Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

Alfried R. Lateiner dalam buku Nurafrinandan. 2017. Indikator Kedisiplinan (terjemahan Imam Soedjono). Jakarta. Aksara Baru.

Bintoro dan Daryanto. 2017.

Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gava media. Yogyakarta.

Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Gibson. 2009. Perilaku Organisasi, Struktur, Proses. Edisi ke-14. Mc Graw Hill

Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS (Edisi 9).Ghozali Imam. Jawa Timur.

Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan. Malayu S.P. 2016.

- Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Susan Sandiasih, Ed.). Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. 2018. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Universal Journal of Management, 3(8), 318–328. New York.
- Prasadjia Ricardianto. 2018. Hubungan dan Peranan SDM. Bogor. Media Bogor.
- Ricardianto, Prasadjia. 2018. Human Capital Management. IN. Bogor.
- Robert Bocal dalam Lijan Poltak Sinambela. 2018. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ruky. 2017. Sumber Daya Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas. PT. Gramedia Pustaka Utara. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet. Bandung.
- Sunyoto, D. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Center For Academic Publisher Service.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Triasmiko, Denny, et .al 2014. Pengaruh Peltihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Perseo) cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrsi Bisnis (JAB) Vol. 12 No. 1 Juli 2014*.
- Umar, Husein. 2013. Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.