

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
UNIT PENYELENGARAAN BANDAR UDARA TOREA
KABUPATEN FAKFAK**

Samsuri

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Asy-Syafi.iah Fakfak

***Abstract:** This study aims to determine the effect of work discipline on employee work. The results of the study prove the air: first, the coefficient of refresion of 0.321 which indicates that there is a positive influence of work discipline on employee performance. This means that the more work discipline is increased, the better the performance of employees. Second, the closeness of the relationship between work discipline variables and employee performance by 0.0140864 through the calculation of Pearson Product Moment (PPM) correlation coefficient analysis. If seen from the correlation interpretation table shows that work discipline on employee performance lies between 0.00 - 0.199, which means the results obtained have a very low relationship of work discipline on the performance of civil servants at Torea Airport in Fakfak Regency.*

***Keywords:** work discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan organisasi berkumpulnya orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara dalam bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efesien. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu organisasi. Setiap organisasi kiranya perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan dari sumber daya manusia itu sendiri. Oleh sebab itu, peran manusia merupakan penggerak bagi suatu organisasi dalam hal ini pegawai/karyawan, yang mana pegawai memegang peranan penting untuk menentukan hidup dan matinya suatu organisasi pemerintah.

Dalam melakukan kegiatan didalam suatu organisasi pemerintah, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan para pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Amstrong dan Baron dalam buku Widodo (2012:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, pengertian lain tentang kinerja adalah usaha untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, seseorang pimpinan tidak cukup hanya dengan menyakinkan bahwa pegawai bersangkutan mempunyai pengetahuan dan keterampilan, tetapi disamping itu seorang pimpinan juga harus dapat memahami motivasi kerja pegawai, mendorong dan mengarahkan potensi-potensi yang ada serta memahami hal-hal yang dapat melahirkan kepuasan kerja. Untuk itu diperlukan pendekatan yang relevan dan pembinaan- pembinaan secara lebih manusiawi disertai rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya berkaitan dengan kinerja yang harus dimiliki oleh setiap individu yang didasarkan oleh disiplin dari sebuah aturan yang diterapkan. Kinerja inilah yang menggambarkan peningkatan dalam pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Keberhasilan suatu pekerjaan ditentukan oleh bagaimana kinerja para pegawai atau orang-orang yang bergabung dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain bahwa disiplin merupakan suatu hal yang dapat memengaruhi sebuah kinerja dari masing-masing individu sebagai sumber daya manusia yang mengelolah sebuah organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Setiap organisasi tentu akan selalu memperhatikan segala macam hal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yang ada dalam lingkungannya. Salah satunya adalah dengan memperhatikan bagaimana disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasinya tersebut.

Kegiatan kedisiplinan ini berlangsung di Kantor Bandara Torea Di Kabupaten Fakfak merupakan sebuah organisasi pemerintah yang didalamnya memiliki sumber daya manusia yakni pegawai yang merupakan hal terpenting dalam pengelolaan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya disiplin yang sertakan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan maka tujuan organisasi akan dapat dicapai. Maka sesuai Peraturan Pemerintah (PP) 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS mencantumkan pengertian disiplin PNS yaitu, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin seperti setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.

Kantor Bandar Udara Torea Fakfak merupakan salah satu kantor yang melayani pelayanan publik di bidang penerbangan udara khususnya menata administrasi, *route* perjalanan, mengatur kesiapan lalu lintas udara melalui tower serta mempersiapkan pelayanan penurunan penumpang dalam pesawat udara dan lain-lain. Pegawai merupakan abdi masyarakat yang bekerja pada pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan. Selain itu, pegawai harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparat pemerintah yang dapat menciptakan suasana dan kondisi yang kondusif serta berpikir kedepan.

Dengan demikian, maka berdasarkan hasil pengamatan sementara dari penelitian pada kantor Bandara Torea di Kabupaten Fakfak, ditemukan adanya masalah dalam hal ini disiplin kerja yakni masih terlihat adanya pegawai yang tidak disiplin datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan yang diterapkan misalnya dalam aturan masuk kantor pegawai sering terlambat bahkan tidak pernah masuk, dan apabila selesai mengerjakan tugas kebanyakan pulang sebelum jam pulang kantor, mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai yang ditetapkan, kemudian terlihat adanya penggunaan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan fungsinya yang sudah diterapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja

Didalam peraturan pemerintah (PP) 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS. dimaksud dengan disiplin PNS adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang dalam peraturan perundang-undangan

dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau dilanggar di jatuhkan hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan didiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja

Disiplin kerja merupakan suatu keharusan didalam organisasi dengan adanya kesadaran dalam melakukan kedisiplinan dalam bekerja, pekerjaan yang dilakukan secara cepat dan tepat.

Menurut Siswanto (2001) memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak atau menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Depdiknas (2001) mendefinisikan disiplin atau tertib adalah suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Menurut pandangan ini disiplin suatu sikap yang taat terhadap sesuatu aturan yang menjadi kesepakatan atau telah menjadi ketentuan.

Menurut Fathono (2006) kedisiplinan dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang pada waktu yang di tentukan oleh kepala menejer, pimpinan dari masing-masing instansi. Rivai (2010:825) disiplin menurut Rivai adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk melakukan komonikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Disiplin kerja menurut Muchdarsyah Siniungan (2000:146) mengemukakan Disiplin Kerja adalah tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Hodges (2010: 339) mengatakkn bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu ketaatan seseorang karyawan disetiap organisasi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan rentang waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut. maju dan tidaknya suatu organisasi semuanya adanya kesadaran dari dalam dirinya sendiri dan bisa berdampak positif apabila semuanya peraturan bisa ditaati dengan baik.

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan oleh beberapa faktor. Menurut singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturanya yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan belas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi organisasi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pemimpin Dalam Perusahaan

Keteladanan memimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalnya aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan atau organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu organisasi, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian Pimpinan Dalam mengambil Tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata "untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi."

5. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

6. Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.
7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:
 - a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dalam pekerjaan mereka.
 - d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Lateiner seperti yang dikutip oleh Soejono (1983:72) dalam Asmiarsih (2006: 46), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi di tempat kerja.
Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab.
Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dalam pelaksanaannya setiap organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pegawai. Pelaksanaan penilaian kinerja berhubungan dengan tujuan dari organisasi, misalnya untuk menetapkan kebijakan gaji pegawai, mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode tertentu, promosi jabatan atau untuk memenuhi keperluan lain. Menurut Istiningsih (2006: 24) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu: (1) Faktor individual yang terdiri dari Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi; (2) Faktor Psikologis yang terdiri dari Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi; (3) Faktor Organisasi yang terdiri dari Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job Design* (Istiningsih, 2006: 24). Sedangkan Bernardin dan Russel (2003:397), mengatakan “Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari out put”.

Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Di samping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara (2011:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Penilaian Kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawai mengenai, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Setiap pegawai dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai.

Penilaian prestasi kerja menurut Melayu S.P. Hasibuan (2008:94), menjelaskan: “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Adapun jeni-jenis penilaian kinerja menurut Rivai (2011:562) sebagai berikut:

- Menilai hanya oleh atasan
 - a. Cepat dan langsung
 - b. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan –pertimbangan pribadi.
- Menilai oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama sama membahas kinerja dari bawahan nya yang dinilai.
 - a. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
 - b. Individu yang di nilai tinggi akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
- Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
 - a. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
- Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
 - a. Memperluas pertimbangan yang sktrim
 - b. Memperlemah integgritas manajer yang bertanggung jawab
 - c. Penilaian berdasarkan peninjauan lapanga: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 - d. Membawa suatu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sector yang besar
- Penilaian oleh bawahan yang sejawat
 - a. Mungkin terlalu subyektif
 - b. Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang laian.

METODE

Kantor Bandar Udara (Bandara) Torea Kabupaten Fakfak merupakan salah satu Bandara yang terletak di atas bukit yang berbatuan dan berada di Kampung pertuanan Dulan Pokpok. Lokasi pengembangan Bandar Udara (Bandara) tersebut meliputi wilayah Kampung Sekru, Kampung Sekban, Kampung Dulan Pokpok,

Kampung Kapaurtutin, dan Kampung Tanama. Beberapa Kampung tersebut tercakup dalam wilayah Pemerintahan Distrik Fakfak Kabupaten Fakfak.

Populasi menurut Sugiyono (2006: 117) adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Unit Penyelenggaraan Bandar Udara Torea Di Kabupaten Fakfak. Jumlah pegawai pada kantor Unit Penyelenggaraan Bandar Udara Torea Di Kabupaten Fakfak adalah 45 orang. Pegawai Negeri Sipil 23 orang dan Pegawai Tidak Tetap 22 orang.

Teknik penarikan sampel berdasarkan pendapat Arikunto (1993:104) sebagai berikut : apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 maka dapat diambil antara 10% - 15 % atau 20% atau lebih.

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik- karakteristik variabel. Disiplin kerja merupakan suatu keharusan yang harus ditetapkan didalam organisasi, dengan adanya kesadaran yang ada dalam diri para pegawai dalam melakukan kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin yang dimaksud dalam judul ini bahwa datang tepat waktu dan pulang tepat waktu dengan peraturan yang sudah ditetapkan dalam kantor tersebut., yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan kantor, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Kemudian kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Menurut Fuad Mas'ud (2004) menyatakan ada lima indikator kinerja pegawai secara individu, adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen kerja.

Untuk mengumpulkan data, maka instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Berdasarkan bentuk pertanyaannya, kuesioner dapat dikategorikan dalam dua jenis, yakni kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka adalah kuesioner yang memberikan kebebasan kepada objek penelitian untuk menjawab. Sementara itu, kuesioner tertutup adalah kuesioner yang telah menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh objek penelitian. Seiring dengan perkembangan, beberapa penelitian saat ini juga menerapkan metode kuesioner yang memiliki bentuk semi

terbuka. Dalam bentuk ini, pilihan jawaban telah diberikan oleh peneliti, namun objek penelitian tetap diberi kesempatan untuk menjawab sesuai dengan kemauan mereka.

Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan analisis Regresi linier sederhana. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Disiplin Kerja

a = intersip (konstanta)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel X (Disiplin Kerja)

Variabel X (Disiplin Kerja) dalam penelitian ini terdiri dari empat indikator, yaitu : taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan kantor, taat terhadap aturan dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di kantor. Dimana variabel ini menjadi penentu atau berpengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai. Berikut hasil dari penelitian dan penjelasan untuk variabel X (Disiplin Kerja) dengan indikator-indikatornya.

Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu

Dalam indikator ini, ada beberapa pertanyaan yang akan mengukur tanggapan dari responden (Pegawai Kantor Unit Penyelenggaraan Bandar Udara Torea Di Kabupaten Fakfak). Terdapat empat pertanyaan. Pertanyaan pertama yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa semua pegawai datang ke kantor tepat waktu pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 dari 19 responden yang menjawab Sangat Setuju (SS), dengan nilai persentase sebesar 100%, sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan kedua yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa istirahat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan di kantor Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 responden dari total 19 responden yang menjawab Sangat Setuju

(SS) dengan nilai presentasi 100%, sedangkan untuk pilihan setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan ketiga yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa semua PNS pulang kantor sesuai dengan jam kerja ke kantor pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 responden dari total 19 responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan nilai presentasi sebesar 100%, sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan keempat yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa semua PNS dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan di kantor Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 responden dari total 19 responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan nilai presentasi sebesar 100%, sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N) dan Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Indikator Taat Terhadap Aturan Kantor

Dalam indikator ini, ada beberapa pertanyaan yang akan mengukur tanggapan dari responden (Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Penyelenggaraan Bandar Udara Torea Fakfak. Pertanyaan pertama yaitu Apakah Bapak/Ibu setuju memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 responden dari total 19 responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan nilai presentase 100%, sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N), tidak setuju (ST) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan kedua yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju Bahwa mendahulukan kepentingan dinas dari pada kepentingan pribadi Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 dari total 19 yang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan nilai presentase 100% sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N), Tidak setuju (TS) dan pilihan (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan ketiga yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju dapat berperilaku baik terhadap sesama rekan kerjanya Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 dari total 19 yang menjawab Sangat Setuju(SS) dengan nilai presentase sebesar 100%, sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N) dan pilihan Tidak Setuju (TS) dan pilihan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan keempat yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa PNS yang tidak mentaati aturan di kantor akan di beri sanksi Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 dari total 19 responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan nilai presentase sebesar 100%, sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Dalam indikator ini, ada beberapa pertanyaan yang akan mengukur tanggapan dari responden (Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Penyelenggaraan Bandar Udara Torea Fakfak). Terdapat empat pertanyaan dalam indikator ini. Pertanyaan pertama yaitu, Apakah Bapak/ Ibu setuju dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 responden dari total 19 yang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan nilai presentase sebesar 100%, sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N), Tidak setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan kedua yaitu Apakah Bapak/Ibu setuju semua PNS disiplin dalam bekerja pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 responden dari total 19 yang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan nilai presentase 100%, sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan ketiga yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa dalam pekerjaan saling menghargai perbedaan pendapat pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 responden dari total 19 responden yang menjawab Sangat Setuju (SS), dengan nilai presentase sebesar 100%, sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak setuju (TS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan keempat yaitu, apakah Bapak/Ibu setuju mampu berkerja sama dengan baik. Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 responden dari total 19 responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan nilai presentase sebesar 100%, sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Indikator Taat Terhadap Aturan Lainnya di Kantor

Dalam indikator ini ada beberapa pertanyaan yang akan mengukur tanggapan dari responden (Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Penyelengaran Bandar Udara Torea Di Kabupaten Fakfak. Dalam indikator ini ada empat pertanyaan. Pertanyaan pertama yaitu apakah Bapak/Ibu setuju merawat dan menjaga peralatan kantor. Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 dari total 19 responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan nilai prentase sebesar 100%, sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju(TS) dan Sangat Tidak setuju(STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan kedua yaitu, Apakah Bapak/ibu setuju melaksanakan semua kegiatan yang sudah di tetapkan di kantor. Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 19 dari total 19 responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan nilai

presentase sebesar 100%, sedangkan untuk pilihan Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan ketiga yaitu, Apakah bapak/ibu Setuju jika semua PNS sering memakai fasilitas kantor untuk keperluan pribadi Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 2 dari total 19 responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan nilai presentase sebesar 10,5%, sedangkan 3 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 15,7% sedangkan 7 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 36,8%, sedangkan 4 responden dari total 19 yang menjawab Tidak Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 21,05, sedangkan 3 responden dari total 19 yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai presentase sebesar 15,7%.

Pertanyaan keempat yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju melaksanakan semua perintah pimpinan Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebesar 15 dari total 19 responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) dengan nilai presentase sebesar 78,9%, sedangkan 1 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase 5,2%, sedangkan 1 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 5,2%, sedangkan 1 responden dari total 19 responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dengan nilai presentase sebesar 5,2% , sedangkan 1 responden dari total 19 responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai presentase sebesar 5,2%.

Deskripsi Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Variabel Y (Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini terdiri dari 5 indikator, yaitu: pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerja sama. Dimana variabel ini akan di nilai oleh pegawai negeri sipil pada unit penyelenggaraan bandar udara torea di kabupaten fakfak pada tiap indikator sudah memiliki pertanyaan. Berikut hasil penelitian dan penjelasan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan indikator-indikatornya.

Indikator Pemahaman Atas Tupoksi

Dalam indikator ini, ada empat pertanyaan yang akan mengukur tanggapan dari responden (Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Penyelenggaraan Bandar Udara Torea di Kabupaten Fakfak). Pertanyaan pertama yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju berusaha menghasilkan kualitas kinerja yang baik dalam tugas yang di berikan pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden 16 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 84,2%, sedangkan 3 responden dari total 19 yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 15,7%,

sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan kedua yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa semua PNS memahami tupoksinya masing-masing Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 18 dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 94,7%, sedangkan 1 responden dari total 19 yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 5,2%, sedangkan untuk pilihan sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan ketiga yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tupoksinya Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 17 dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 89,4%, sedangkan 2 dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 10,5%, sedangkan dan untuk pilihan Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan keempat yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju jika semua PNS mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tupoksi Bapak/Ibu karena suatu keadaan tertentu Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 8 dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 42,1%, sedangkan 11 responden dari total 19 yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 57,8%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Indikator Inovasi

Dalam indikator ini, ada empat pertanyaan yang akan mengukur tanggapan dari responden Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Penyelenggaraan Bandar Udara Torea di Kabupaten Fakfak. Pertanyaan pertama yaitu Apakah Bapak/ Ibu setuju saling berdiskusi dengan rekan kerja tentang pekerjaan Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 18 dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 94,7%, sedangkan 1 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 5,2%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan kedua yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju saling bertukar pikiran, pendapat ketika mencari solusi saat menemui masalah dalam mengerjakan pekerjaan kantor pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 17 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 89,4%, sedangkan 2 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai

presentase sebesar 10,5%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan ketiga yaitu Apakah Bapak/Ibu setuju melakukan suatu perubahan baru dalam pekerjaan yang sudah dikerjakan Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 5 responden dari total 19 responden yang menjawab setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 26,3%, sedangkan 14 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 73,6%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan keempat yaitu Apakah Bapak/Ibu setuju ketika sedang rapat dengan pimpinan menyamapaikan pendapat Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 14 responden dari total 19 yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 73,6%, sedangkan 4 responden dari total 19 responden yang menjawab netral (N) dengan nilai presentase sebesar 26,3%, sedangkan untuk pilihan Sangat setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Kecepatan Kerja

Dalam indikator ini, ada empat pertanyaan yang akan mengukur tanggapan dari responden (pegawai Negeri Sipil Pada Unit Penyelenggaraan Bandar Udara Torea Di Kabupaten Fakfak). Pertanyaan pertama yaitu Apakah Bapak/Ibu setuju saat mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah di tentukan, pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 8 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 42,1%, sedangkan 8 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 42,1%, sedangkan 3 responden dari total 19 responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dengan nilai presentase sebesar 15,7%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan kedua yaitu Apakah Bapak/ Ibu setuju memahami pekerjaan yang sedang di kerjakan pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 17 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 89,4%, sedangkan 2 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 10,5%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan ketiga yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju ketika mengerjakan peerjaan yang sedang dilakukan sering menemukan kendala Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 2 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 10,5%, sedangkan 15 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 78,9%, sedangkan

2 responden dari total 19 responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dengan nilai presentase sebesar 10,5%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan keempat yaitu Apakah Bapak/Ibu setuju cepat dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dari pimpinan pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 6 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 31,5%, sedangkan 12 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 63,1%, sedangkan 1 dari total 19 responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai presentase sebesar 5,2%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS) dan Tidak Setuju (TS) tidak ada responden yang menjawab.

Indikator Keakuratan Kerja

Dalam indikator ini, ada empat pertanyaan yang akan mengukur tanggapan dari responden (Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Penyelenggaraan Bandar Udara Torea di Kabupaten Fakfak). Pertanyaan pertama yaitu Apakah Bapak/Ibu setuju mengoreksi kembali hasil pekerjaannya Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 17 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 89,4%, sedangkan 2 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 10,5%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan kedua yaitu Apakah Bapak/Ibu setuju mendapat koreksi dari pimpinan sehingga memperbaiki kembali pekerjaan yang telah selesai Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 12 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 63,1%, sedangkan 7 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 36,8%, sedangkan untuk pilihan tidak Setuju (SS), Tidak setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan ketiga yaitu Apakah bapak/Ibu setuju teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 15 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 78,9%, sedangkan 4 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 21,05%, sedangkan untuk pilihan sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan keempat yaitu Apakah Bapak/ibu setuju jujur dalam mengerjakan tugas yang di berikan Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 19

responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 100%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Indikator Kerja Sama

Dalam indikator ini , ada empat pertanyaan yang akan mengukur tanggapan a dari responden (Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Penyelenggaraan Bandar Udara Torea di Kabupaten Fakfak). Pertanyaan pertama yaitu Apakah Bapak/Ibu setuju saling membantu dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan oleh kantor pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 18 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 94,7%, sedangkan 1 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 5,2%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS) Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan kedua yaitu Apakah Bapak/Ibu setuju saat bekerja, kerja sama yang dilakukan dengan rekan kerja sangat baik pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 18 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 94,7%, sedangkan 1 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 5,2%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan ketiga yaitu Apakah Bapak/Ibu setuju saling menghargai pendapat teman kerja, baik ketika disampaikan secara formal maupun non formal? Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 14 responden dari total 19 yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 73,6%, sedangkan 5 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral dengan nilai presentase sebesar 26,3%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS) Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) Tidak ada responden yang menjawab.

Pertanyaan keempat yaitu, Apakah Bapak/Ibu setuju saling membantu dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan Pertanyaan ini mendapat tanggapan dari responden sebanyak 17 responden dari total 19 responden yang menjawab Setuju (S) dengan nilai presentase sebesar 89,4%, sedangkan 2 responden dari total 19 responden yang menjawab Netral (N) dengan nilai presentase sebesar 10,5%, sedangkan untuk pilihan Sangat Setuju (SS),Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang menjawab.

Analisis Regresi dan Korelasi

Metode analisis ini merupakan cara yang sesuai berdasarkan dua variabel untuk mengetahui pengaruh antar variabel X (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dan untuk melakukan pengujian dari responden variabel X dan Y, maka untuk memudahkan menganalisis perlu di buat ringkasan statistik sebagai berikut: $a = 49,03$ dan $b = 0,32$ dan $r = 0,140864$ serta $r^2 = 0,019834$. Dengan demikian persamaan regresinya adalah:

$$Y = 49,0338345864 + 0,32142857429X$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai “a” 49,03383 dan mengandung arti bahwa jika nilai variabel disiplin kerja (X) ditetapkan sebesar (0), maka nilai variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit penyelenggaraan Bandar Udara Torea Dikabupaten Fakkak. (Y) sebesar 49,03383 dengan pengertian bahwa apabila disiplin kerja (X) tidak ada maka kinerja pegawai negeri sipil pada kantor unit penyelenggaraan bandar udara torea dikabupaten fakkak (Y) 49,03383
- b) nilai “b” sebesar 0,321429 mengandung arti bahwa jika nilai variabel disiplin kerja (X) naik sebesar 1(satu), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan naik menjadi 0,321429.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi di atas, dapat diketahui tingkat keeratan hubungan antar variabel X terhadap variabel terikat Y sebesar 0,140864. Artinya tingkat hubungan antara variabel bebas X (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) Sangat Rendah, dimana hasil koefisien korelasi (r) adalah 0,14864 yang terletak anatar 0,00 – 0199.

Setelah mengetahui analisis regresi dan analisis koefisien korelasi, maka selanjutnya mencari koefisien determinan. Dimana koefisien determinan ini untuk seberapa besar sumbagan/kontribusi variabel bebas X (disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Dari nilai koefisien determinan (R) diatas, maka dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel pengaruh disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 19834 Artinya variabel bebas (disiplin kerja) mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh positif dari Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh dari rumus Regresi Linier Sederhana $Y = a + b X$ dan telah dirubah menjadi $Y = 49,03383 - 0,321429 X$. Nilai “a” 49,03383 dan mengandung arti bahwa jika nilai

variabel disiplin kerja (X) ditetapkan sebesar (0), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 49,03383 dan nilai “b” sebesar 0,321429 mengandung arti bahwa jika nilai variabel disiplin kerja (X) naik sebesar 1(satu), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan naik menjadi 0,321429

Keeratan hubungan antar variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,0140864 melalui perhitungan analisis koefisien korelasi *pearson Product Momen (PPM)*. Jika dilihat dari tabel interpretasi korelasi menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terletak antara 0,00 – 0,199 yang artinya hasil yang di peroleh mempunyai hubungan yang sangat rendah dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada unit penyelenggaraan bandar udara torea dikabupaten fakfak.

Besarnya sumbangan /kontribusi variabel pengaruh kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah %. Artinya variabel bebas (disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,019834.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang apat dikemukakan sebagai berikut: (1) disarankan untuk pegawai negeri sipil pada kantor unit penyelenggaraan bandar udara torea, agar lebih memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja terhadap waktu dan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku pada kantor tersebut agar lebih meningkatkan kinerja bagi para pegawai kantor unit penyelenggaraan bandar udara torea dikabupaten fakfak sesuai dengan tupoksinya masing-masing demi tercapainya suatu tujuan yang efektif dan efesien.(2) seorang pimpinan sudah memberikan contoh yang bagus buat para pegawai agar bisa disiplin semoga para pegawai bisa mempertahankan disiplin yang sudah ditetapkan di kantor dari pimpinan agar bisa menghasilkan kinerja yang memuaskan untuk pegawai dan juga kantornya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Fudin Zainal. 2013. *Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTRekatama Putra Gegana Bandung*. Skripsi diterbitkan. Bandung Universitas Winaya Mukti Bandung
- Amstrong dan Baron Dalam Buku Widodo (2012). *Pengertian kinerja* (online) ([http:// tlpsserbasuhi.blogspot. com/ 2002/03/](http://tlpsserbasuhi.blogspot.com/2002/03/pengertian-kinerja-menurut-para-ahli.html)) penegrtian kinerja menurut para ahli.tml
- Asmiarsih (2006), *Cara Mengukur Disiplin Kerja* ([http://kata kata kurasaha. Blogspot. Co. Id. 2006/05](http://kata-kata-kurasaha.blogspot.co.id/2006/05-alat-untuk-mengukur-kerja) alat untuk menguku kerja)

- Azwar(2004), *pengertian Variabel dan Definisi Operasional*. ([www.pelajaran.co.id/2017/06/](http://www.pelajaran.co.id/2017/06/pengertian-variabel-dan-operasional-menurut-para-ahli) pengertian variabel dan operasional menurut para ahli).
- Ciputraucea. Net/ blo/2016/18/ *Metode Pengumpulan Data Dalam Penelitian*.
- Cara melakukan uji t persial dalam analisis regresi dengan spss (<https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-uji-t-dengan-spss.html>)
- Fathono (2006), *pengertian kedisiplinan menurut para ahli*
- Hasibuan . 2002. *Pengertian disiplin kerja menurut para ahli* (Online) ([https:// www. Spengetahuan. com/2017/08/20/](https://www.Spengetahuan.com/2017/08/20/pengertian-disiplin) pengertian disiplin).
- Kamus Definisi Dan pengertian. *Pengertian populasi, definisi sampling +Teknik Sampling*.
- Mangkunegara (2009), *pengertian dan indikator - indikator tentang kinerja* ([http://tipserbaserbi.blogspot.co.id/2015/05/](http://tipserbaserbi.blogspot.co.id/2015/05/pengertian-dan-indikator-kinerja) pengertian dan indikator kinerja).
- Mangkunegara, (2001), *Pengertian kinerja menurut para ahli* ([www.kamarsumut.com/2015/08](http://www.kamarsumut.com/2015/08/pengertian-kinerja-dan-faktor-faktor-kinerja) pengertian kinerja dan faktor-fator kinerja).
- Melayu. S.P . Hasibuan , (2008), *prestasi kerja menurut para ahli* ([blogspot.co.id/2014/11/](http://blogspot.co.id/2014/11/prestasi-kerja-menurut-para-ahli) prestasi kerja menurut para ahli).
- Nawawi Hadari (1998), *pengertian populasi menurut definisi metode Penelitian bidang social. Gaja mada university pess Yogyakarta*. ([www, Landasan teori.com/2015/08](http://www.Landasan.teori.com/2015/08/pengertian-populasi-menurut-definisi-Nawawi-Hadari) pengertian populasi menurut definisi Nawawi Hadari).
- Rivai (2010), *pengertian disiplin menurut para ahli*.
- Republik Indonesia 2010. *Peraturan Pemerintah No . 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Siswanto (2001), *pengertian disiplin menurut para ahli*
- Sutrisno (2014), *Faktor faktor mempengaruhi disiplin kerja* ([hhttp optiilmublogspot.co.id.\(2015/11/](http://optiilmublogspot.co.id/2015/11/faktor-faktor-mempengaruhi-kinerja) faktor faktor mempengaruhi kinerja)
- Sastrohadiwirjo (2003), *Tujuan disiplin kerja* ([www.jurnal.com/2014/03/](http://www.jurnal.com/2014/03/tujuan-disiplin-kerja-menurut-para-ahli) tujuan disiplin kerja menurut para ahli).

- Syarifudin (2001). *Tujuan penilaian kerja menurut para ahli*
([https://jamanstats.wordpress.com/2008/08/pebilaian kinerja-pdf](https://jamanstats.wordpress.com/2008/08/pebilaian%20kinerja-pdf)).
- Sugiyono (2013), *pengertian analisis regresi sederhana*.
([dewilonsutat.blogspot.co.id /2011/11/ analisis regresi sederhana html](http://dewilonsutat.blogspot.co.id/2011/11/analisis-regresi-sederhana.html).)
- Sugiyono (2006), *pengertian populsi menurut definisi Nawawi hadari*.
([www. Landasan teoei.com/2015/08 pengertian populasi menurut](http://www.Landasan.teoei.com/2015/08/pengertian-populasi-menurut)
- Sugiyono (2017) , *tabel interprestasi koefisien korelasi*
- Sukmadinata (2010), *membuat skala liker dalam instrumen peneitian*
([https: / www/ com/ skala liker](https://www.com/skala-liker) Mengutip dari buku Nazir M.” Metode Penelitian”, Ghalia Indonesia, Bogor tahun (2005).