

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

***THE EFFECT OF RESPONSIBILITY AND DISCIPLINE ON WORK
ACHIEVEMENT OF EMPLOYEES AT THE OFFICE OF EDUCATION IN
BERAU DISTRICT***

Winda Jubaidah¹, Yulianti²

Universitas Muhammadiyah Berau

e-mail: winda.jubaidah6@gmail.com, yuli73258@gmail.com

DOI : 10.35915/cj.v6i1.642

Received : Maret 12th, 2020. Revised: April 26th, Accepted April 27th, 2022

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of responsibility and discipline on the work performance of employees at the Berau District Education Office. The research was conducted on 149 employees as respondents.

The results of this study indicate the effect on the validity of all variables showing the value of r count $> r$ table so that it is declared valid. In the validity test, all Cronbach's Alpha values show a value > 0.60 so it can be stated that all the measurement concepts of each variable from the questionnaire are reliable.

The results of the T test are known from the significance value for the effect of X_1 on Y is $0.113 > 0.05$ and the t count is $1.593 < t$ table is 1.976 . So it can be concluded that although there is a positive effect, it is not significant so it can be said that H_1 is rejected. The H_2 test is known from the significance value for the effect of X_2 on Y is $0.272 > 0.05$ and t count is $1.102 < t$ table 1.976 . So it can be concluded that although there is a positive but not significant effect, it can be said that H_2 is also rejected.

The results of the F test are known from the significance value for the significant effect of X_1 and X_2 on Y , which is $0.001 < 0.05$ and the calculated F value is $8.447 > F$ table 3.04 , so it can be concluded that H_3 is accepted. The results of the coefficient of determination test, namely the effect of X_1 and X_2 simultaneously on Y is 10.4% .

Keywords: *Responsibility, Discipline, Work Performance of Employees*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Tanggung Jawab dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau. Penelitian dilakukan kepada 149 pegawai sebagai responden.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian kuesioner dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda, uji T, uji F dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan program SPSS. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab (X^1) dan variabel kedisiplinan (X^2) berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau. Sementara itu hasil uji F diketahui dari nilai signifikansi untuk pengaruh X^1 dan X^2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $10,4\%$ sedangkan $89,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata kunci: Tanggung jawab, Kedisiplinan, Prestasi Kerja Pegawai

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

PENDAHULUAN

Penyelenggara pelayanan seperti kantor Dinas Pendidikan menuntut kedisiplinan yang sangat tinggi karena berhubungan dengan pengaturan dan pelayanan. Pengguna kantor Dinas Pendidikan menghendaki pelayanan yang prima, berbagai kepentingan saling menuntut untuk didahulukan atau diutamakan. Hal demikian merupakan hal yang sehari-hari terjadi dan harus dihadapi oleh pihak kantor Dinas Pendidikan.

Upaya penyelenggara pelayanan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang tersedia. Era industri telah mengubah perilaku manusia menjadi lebih disiplin. Tuntutan akan kedisiplinan sudah dimulai dari masa anak-anak hingga sampai kepada kehidupan yang lebih luas dalam berorganisasi, sebab itu disiplin mutlak diperlukan.

Kantor Dinas Pendidikan ini sendiri sudah membuat aturan kedisiplinan kerja yang harus ditaati oleh semua pegawai yaitu mulai dari ketetapan jam kerja, mengisi daftar hadir, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman. ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman.

Ketidak disiplin menjadi faktor penurunan prestasi kerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hidup disiplin baik bagi diri pribadi dan lebih lagi dalam organisasi maupun dalam kehidupan masyarakat tidaklah terbentuk dengan sendirinya. Berbagai harapan agar disiplin, menunjukkan perilaku disiplin itu perlu dibiasakan dan dipertahankan. Untuk itu memotivasi orang agar disiplin memerlukan seni dan prinsip yang besar. Karena itu bagaimana upaya seseorang menjaga agar pegawai atau karyawan tetap disiplin suatu pekerjaan yang tidak mudah namun bukan tidak dapat dilatih. Disiplin yang ada dalam diri pegawai jika diterapkan secara terus menerus maka akan dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi, tetapi jika tidak diterapkan akan semakin menurun.

Dalam penelitian ini penulis meneliti faktor tanggung jawab dan kedisiplinan terhadap

prestasi kerja dalam organisasi yang ditunjukkan oleh prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau. Maka judul penelitian dirumuskan sebagai berikut Pengaruh Tanggung jawab dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2001: 10) berpendapat bahwa, Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Panggabean (2004: 14), bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengorganisasikan serta merencanakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tanggung Jawab

Pengertian tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Tanggung jawab merupakan ciri dari manusia yang beradab (berbudaya). Manusia dapat bertanggung jawab sebab ia menyadari akan ada akibat baik atau buruk dari perbuatan yang dilakukannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban atau beban yang harus dipikul oleh seseorang, sebagai akibat perbuatan kita kepada orang lain, atau perbuatan orang lain kepada kita.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Untuk lebih lengkapnya, berikut ayat Al-Qur'an tentang tanggung jawab:

An-Naml ayat 18

حَتَّىٰ إِذَا أَتَوْا عَلَىٰ وَادِ النَّمْلِ قَالَتْ نَمَلَةٌ
يَا أَيُّهَا النَّمْلُ ادْخُلُوا مَسْكِنَكُمْ لَا يَحْطِمَنَّكُمْ
سُلَيْمَنُ وَجُنُودُهُ وَهُمْ لَا يَشْعُرُونَ

Artinya: "Hingga apabila mereka (rombongan Nabi Sulaiman) sampai di lembah semut, berkatalah seekor semut: Hai semut-semut, masuklah ke dalam sarang-sarangmu, agar kamu tidak diinjak oleh Sulaiman dan tentaranya, sedangkan mereka tidak menyadari" (QS.an-Naml:18)

Ayat di atas membahas tentang seekor semut yang berseru kepada teman-temannya untuk berlindung dari bahaya. Ayat ini mengajarkan kepada kita tentang sikap tanggung jawab terhadap sesama manusia untuk saling mengingatkan dalam kebaikan dan keselamatan.

Kedisiplinan

Menurut Arikunto (1980: 114), disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

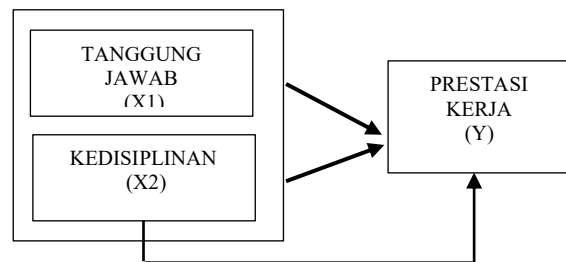
Menurut Gordon (1996: 3) disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Hasibuan (1990: 105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan Kustartini (1977: 22) dalam bukunya yang berjudul Pokok-pokok Pikiran tentang Penilaian dan Pembakuan Hasil Kerja, memberikan pengertian prestasi kerja merupakan: kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 :Kerangka Konseptual METODE PENELITIAN

Metode Penelitian: Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7) penelitian kuantitatif adalah data penelitian dalam bentuk angka. Populasi di dalam penelitian ini seluruh Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau yang berjumlah sekitar 149 orang sebagai sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu cara pengumpulan data dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas yang terdiri atas tanggung jawab (X1) dan kedisiplinan (X2) dan variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

- **Variabel Terikat (*Dependen*)**

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Adapun indikator prestasi kerja yaitu: memiliki prestasi kerja yang baik, kejujuran yang baik, inisiatif yang tinggi, kehadiran yang baik, sikap yang baik, memiliki sifat *timework*, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, pengetahuan, memanfaatkan waktu yang baik.

- **Variabel Bebas (*Independen*)**

- a) **Tanggung Jawab (X1)**

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Adapun indikator pengukurannya yaitu: memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan, bekerja sesuai dengan jam kerja, bekerja keras dalam pencapaian target, bekerja sesuai dengan jam kerja, bekerja

<http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

keras dalam pencapaian target, bekerja sesuai peraturan dan standar kerja, bersedia lembur kerja, bersedia menjaga nama baik kantor.

b) Kedisiplinan (X2)

Kedisiplinan adalah suatu yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Adapun indikator pengukurannya yaitu: tujuan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, pimpinan sebagai panutan, reward atau balas jasa, perlakuan secara adil, pengawasan yang dilakukan pimpinan, pemberian sanksi, sikap tegas dalam aturan, pemimpin membuat keadaan kerja yang harmonis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur untuk mengetahui kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya. Untuk menguji validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearsons*. Jika r -hitung lebih besar dari r -tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dimana r -tabel pada penelitian ini jumlah sampel (N) ialah 149, maka $df = 149 - 2 = 147$. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah uji 2 arah dan probabilitas 0,5.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkann sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dan sejauh mana hasil dari pengukuran tersebut konsisten bila dilakukan 2 kali atau lebih pengujian terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Uji realibilitas menggunakan teknik *Crobanch's Alpha*, yaitu suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Crobanch's Alpha* > 0,60.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.527	1.624		11.406
	TANGGUNG JAWAB	.174	.109	.201	1.593
	KEDISIPLINAN	.110	.100	.139	1.102

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung untuk hipotesis 1 adalah 1,593 sedangkan nilai t tabel 1,976. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari pada t tabel dan dinyatakan tidak signifikan, maka hipotesis yang diajukan peneliti tidak diterima. Artinya terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara variabel tanggung jawab (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y). dilihat dari nilai t value (sig) sebesar 0,113 yang berada diatas 0,05 yang berarti tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak, meskipun terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara tanggung jawab terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau.

Sedangkan untuk hipotesis 2 diketahui dari tabel untuk nilai t hitung adalah sebesar 1,102 sedangkan nilai t tabel 1,976 hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, dan dilihat dari nilai t value (sig) sebesar 0,272 yang berada diatas 0,05 yang berarti tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis 2 yang berbunyi "Diduga kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau" juga ditolak. Dengan demikian, meskipun terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan.

b. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R square)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai R Square sebesar 0,104. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 ^a	.104	.091	2.090

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, TANGGUNG JAWAB

simultan sebesar 10,4%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hasil perhitungan statistik uji T variabel tanggung jawab (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,593 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1.976 maka t hitung < t tabel dan signifikansi yaitu $0,113 > 0,05$ artinya secara individual variabel tanggung jawab (X_1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau. Sedangkan pada variabel kedisiplinan (X_2) menunjukkan nilai t

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>

(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

hitung sebesar 1,102 dan nilai pada t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,976 maka t hitung < t tabel dan nilai signifikansinya yaitu 0,272 > 0,05 artinya secara individual variabel kedisiplinan (X2) berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau. Hasil perhitungan statistik uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,447. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,04 dengan signifikansi 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan F hitung 8,447 > F tabel 3,04 dengan signifikansi f 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu (X1) dan (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, berikut akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh tanggung jawab dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau. Penjabaran hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

1. Hasil perhitungan statistik uji T untuk variabel tanggung jawab (X1) mendapatkan hasil tidak signifikan tetapi secara individual variabel tanggung jawab (X1) berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau, sehingga hipotesis pertama yang dikemukakan peneliti di tolak.
2. Hasil perhitungan statistik uji T untuk variabel kedisiplinan (X2) mendapatkan hasil tidak signifikan tetapi secara individual variabel kedisiplinan (X2) berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau, sehingga hipotesis kedua yang dikemukakan peneliti ditolak.
3. Hasil perhitungan Statistik uji F untuk variabel tanggung jawab (X1) dan variabel kedisiplinan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

prestasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Berau, dengan demikian hipotesis ketiga yang dikemukakan peneliti diterima.

4. Penelitian ini tidak bisa di generalisasikan ke semua tempat, bisa dilakukan penelitian yang sama tetapi dilakukan di tempat yang berbeda maka akan memiliki hasil yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Asnawi, sahan. 2002. *Teori Motivasi dalam pendekatan Psikologi Industri dan organisasi*. Studio Press. Jakarta
- Azar, Sariah, 2017. *Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan*, Studi kasus pada pabrik kelapa sawit pt. Multimas nabati asahan
- Hasibuan, Malayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta
- <https://kalam.sindonews.com/ayat/18/27/annaml-ayat-18>, diakses tanggal 3 Februari 2021
- Martoyo, Susilo. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia* , edisi keempat. Perusahaan. Pioner Jaya. Bandung
- Martoyo, Susilo. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia Bogor
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Gramedia Pustaks Utama. Jakarta