

ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI SULAWESI BAGIAN SELATAN DI MAKASSAR

Andriani¹, Ahmad Musseng², Iqbal³

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

¹andrianirani1978@gmail.com, ²ahmadmussengypup@gmail.com, ³Iqbal_MM@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to (1) Know and analyze employee discipline and work productivity affect the performance of the State Civil Apparatus (ASN) Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise of South Sulawesi in Makassar, (2) Knowing and analyzing which variable is the most dominant influence on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise of South Sulawesi in Makassar. This research was conducted at the Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise of South Sulawesi in Makassar with a population and sample of 52 respondents (census method). Analysis of the data used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that the factors consisting of employee discipline and work productivity simultaneously had a significant effect on the performance of the Directorate General of Customs and Excise (DJBC) of South Sulawesi in Makassar. The results also showed that the influencing factor was work discipline.

Keywords: *Employee Discipline, Work Productivity and Performance.*

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan Nawacita adalah untuk menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, serta mandiri dalam bidang ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan membutuhkan banyak peranan dari instansi terkait agar cita-cita negara dapat tercapai, salah satunya adalah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan di Makassar selaku instansi pemerintah yang memiliki andil untuk mewujudkan perekonomian negara yang mandiri.

Memasuki abad modern saat ini dimana ilmu pengetahuan dan teknologi mengalami perkembangan dan kemajuan yang cepat, yang memberi pengaruh pada setiap kegiatan. Dampak dari perkembangan dan kemajuan tersebut memberi pengaruh terhadap tugas-tugas pegawai negeri sipil yang semakin kompleks, sebagai akibat dari semakin besarnya tuntutan masyarakat maupun dinas terhadap organisasi. Dalam mengantisipasi kondisi seperti ini, setiap instansi pemerintah senantiasa berusaha dengan maksimal membenahi dan mengembangkan segala kemampuan dan potensi sumber daya yang dimiliki untuk menunjang terselenggaranya

kegiatan organisasi dalam memenuhi tuntutan tersebut.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi, dibutuhkan Aparatur Sipil Negara yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional, mengingat aparatur sipil negara adalah aparatur negara yang mempunyai peranan dan tanggung jawab yang besar atas terselenggaranya proses pembangunan nasional.

Disamping itu, dalam mewujudkan institusi yang kredibel, semangat reformasi, dan transparansi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan perlu didukung suatu pertanggungjawaban atas kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi. Oleh karena itu, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Reviu atas Laporan Kinerja. Setiap Kantor DJBC diwajibkan menyusun pertanggungjawabannya dalam bentuk Laporan Kinerja (LAKIN).

Untuk target tahunan Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan Tahun 2018 mendapat jatah sebesar Rp.493.885.142.000 dengan rincian sebagai berikut: Bea Masuk sebesar Rp. 228.560.286.000, Bea Keluar Rp.245.174.856.000, Cukai Rp.20.150.000.000 dan Realisasi sampai dengan tanggal 31 Desember 2018 sebesar Rp.704.014.269.973 dengan rincian sebagai berikut : untuk realisasi Bea Masuk sebesar Rp.309.745.100.373, Bea Keluar Rp. 367.362.298.000, dan Cukai sebesar Rp. 26.906.871.600, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk realisasi tahun 2018 mencapai 142,55%.

Keberhasilan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan dalam rangka tugas dan fungsi akan banyak dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang produktif dalam menciptakan pegawai yang berkinerja baik. Upaya-upaya yang telah dilakukan yaitu dengan dengan menciptakan suasana kerja dengan prinsip kerja sebagai berikut yaitu (1) Satu informasi setiap hari, mendorong seluruh Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan mencari informasi yang positif dan membaginya (*sharing*) dengan pegawai kementerian keuangan lainnya untuk pengetahuan bersama. (2) Dua menit sebelum jadwal, melatih membiasakan dan menumbuhkan kedisiplinan seluruh pegawai kementerian keuangan dengan hadir di ruang/ tempat rapat 2 (dua) menit sebelum rapat dimulai sesuai jadwal guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi rapat. (3) Tiga salam setiap hari, mendorong seluruh pegawai kementerian keuangan terbiasa memberikan pelayanan terbaik dan bersikap sopan serta santun, dengan memberikan salam sesuai dengan waktunya, yaitu selamat siang dan selamat sore. (4) Rencanakan, kerjakan, monitor dan tindak lanjut, agar seluruh pegawai kementerian keuangan dalam melaksanakan tugas sehari-hari menerapkan etos kerja dan prinsip manajemen/ organisasi yang baik, dengan senantiasa membuat perencanaan terlebih dahulu, dengan mengerjakan hingga tuntas, memnatau dan mengevaluasi proses dan hasil terhadap sasaran dan psesifikasi dan melaporkan hasilnya, dan menindaklanjuti hasil untuk membuat perbaikan. (5) Ringkas, rapi, resik, rawat, rajin. Mendorong tumbuhnya kesadaran, keyakinan, dan kepedulian pegawai

kementerian keuangan akan pentingnya penataan ruang kantor dan dokumen kerja yang ringkas, rapi, resik/bersih melalui perawatan yang dilakukan secara rutin agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman guna meningkatkan etos kerja dan semangat berkarya.

Pengamatan awal terhadap kondisi aparatur sipil negara pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan diindikasikan bahwa produktivitas kerja mereka hingga saat ini masih rendah atau belum optimal dikarenakan disiplin kerja aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas dan peranannya belum maksimal. Kinerja pegawai dalam kedisiplinan untuk masuk kantor tepat pada waktunya tetap masih rendah, sehingga melaksanakan perintah-perintah yang telah disampaikan oleh pimpinan belum direspon dengan cepat, fenomena kurang inisiatif, bekerja asal-asalan, tidak serius dikalangan pegawai masih nampak, mengulur-ulur waktu sehingga pelaksanaan tugas pokok lamban dan kadang terabaikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang masuk kantor diluar dari jam masuk kantor yang telah ditetapkan serta surat-surat atau dokumen yang sekiranya sifatnya segera dilaksanakan tertunda, yang pada akhirnya beban kerja menjadi menumpuk hingga menyebabkan penyelesaian tugas-tugas tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Dengan adanya pengaruh dari produktivitas kerja dan dan kedisiplinan para pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan diharapkan dapat mencapai pegawai yang memiliki kinerja handal. Dalam rangka memenuhi tuntutan produktivitas kerja yang tinggi, berbagai usaha terus dilakukan oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan diantaranya menunjuk pegawai untuk mengikuti diklat-diklat teknis dalam rangka peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai dan melakukan gerakan pekan disiplin terhadap pegawai yang diadakan setiap semester pada tahun berjalan, ini sebagai salah satu wujud kepedulian instansi dalam rangka mewujudkan pegawai yang berintegritas dalam dunia kerja dikantor.

Kendati upaya-upaya tersebut cukup bagus secara konseptual, namun pada kenyataan implementasi belum membuahkan

hasil sebagaimana yang diharapkan. Sebagaimana pengamatan awal seperti yang sudah diuraikan di atas, dimana terlihat produktivitas kerja aparatur sipil negara pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan masih terbilang rendah, untuk itu diperlukan inovasi dalam peningkatan produktivitas dan juga peningkatan kedisiplinan masuk kantor tepat pada waktunya sehingga sangat diharapkan adanya perubahan kearah yang lebih baik yakni memiliki aparatur sipil negara yang berkinerja handal dan berkualitas terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah disiplin pegawai dan produktivitas kerja mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan di Makassar? (2) Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan di Makassar?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Mengetahui apakah disiplin pegawai dan produktivitas kerja mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan di Makassar. (2) Mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan di Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, sedangkan disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan atau kantor dimana dia bekerja. (Prawirosentoro, 2019)

Menurut Henry Simamora (2015), disiplin berasal dari kata *disipline* yang artinya bentuk pengendalian diri pegawai dan bentuk pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

Disiplin dapat pula diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan kesadaran

adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan, baik tertulis maupun tidak. (Hasibuan, 2016)

Tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. (Hasibuan, 2016)

Menurut Peraturan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai negeri berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya untuk taat dan mematuhi peraturan-peraturan instansi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi, oleh karena itu jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan suatu aturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan aturan pedoman yang berlaku pada instansi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar aturan perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi agar bisa memberi efek jera terhadap pelanggar dan menjadi pelajaran bagi pegawai yang lain.

Dele (2017) bentuk-bentuk disiplin adalah sebagai berikut : (1) *Managerial Discipline*, dimana segala sesuatu tergantung pada pimpinan dari awal hingga akhir. (2) *Team Discipline*, kesempurnaan kinerja bermuara dari saling ketergantungan satu sama lain dengan akibat komitmen anggota kelompok terhadap keseluruhan organisasi. (3) *Self Discipline*, pelaksana tunggal sepenuhnya

tergantung pada partisipasi, ketangkasan dan kendali individu.

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. (Belcher, 2017)

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2016) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Putti (2019) menjelaskan bahwa produktivitas adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Dengan demikian, hal ini menjelaskan bahwa kuantitas keluaran yang dapat dihasilkan disejumlah masukan tertentu.

Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan dan keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki produktivitas yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai atau mempunyai disiplin yang baik.

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul seperti: (1) Tingkat absensi tinggi. Tinggi rendahnya absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah yang

akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai. (2) Tingkat perolehan hasil. Telah dijelaskan di atas bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja pegawai rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai. (3) Kualitas yang dihasilkan. Dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun. (4) Tingkat kesalahan. Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah. (5) Waktu yang dibutuhkan. Pelaksanaan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan barang kurang yang dihasilkan akan sedikit, sehingga produksi tidak tercapai.

Produktivitas kerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mahmudi dalam Mangkunegara (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah (1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu. (2) Faktor kemampuan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan teman leader. (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan teman dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi. (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Armstrong dan Baron, 2018)

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2015), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

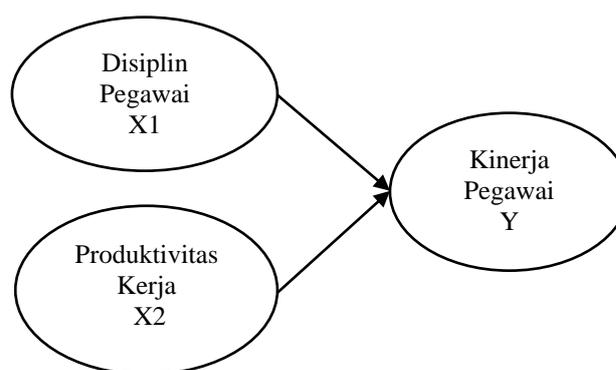
Mangkunegara (2019), indikator kinerja terdiri atas: (1) Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (2) Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. (3) Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (4) Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Mangkunegara (2019), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2019) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah (1) Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*). (2) Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Andriani (2019)

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian adalah (1) Produktivitas kerja dan disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan. (2) Variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sulawesi Bagian Selatan di Makassar adalah variabel bebas berganda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Adapun sumber data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan valid dengan masalah yang dibahas. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, angket (kuisioner), dan telaah dokumen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan yang berjumlah 52 orang, karena Pegawai Negeri Sipil hanya berjumlah 52 orang maka semua populasi dijadikan responden dalam penelitian ini. Teknik semacam ini biasa dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.

Penelitian ini menggunakan analisis yang bersifat deskriptif karena peneliti hanya bermaksud untuk menjelaskan variabel penelitian atau menggambarkan data yang telah terkumpul seperti apa adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Adapun data yang diperoleh melalui hasil analisis deskriptif ini dilakukan dengan menyajikan dalam bentuk tabel biasa atau melalui tabel distribusi frekuensi.

Adapun teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel produktivitas kerja dan disiplin pegawai terhadap Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sulawesi Bagian Selatan di Makassar. Untuk menentukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terkait digunakan uji statistik koefisien regresi dengan menggunakan rumus regresi linear (Sudjana, 2015)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana,

- Y : Kinerja Aparatur Sipil Negara
- X1 : Produktivitas kerja
- X2 : Disiplin Pegawai
- a : Konstan
- β_1, β_2 : Koefisien regresi
- ε : Standar eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini akan dikemukakan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel bebas disiplin pegawai, produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan.

Tabel 1. Distribusi Tanggapan Responden mengenai Kinerja Pegawai

No	Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y)	Bobot	Frekuensi	
			Orang	Persentase %
1	Sangat Memuaskan	5	8	15,38%
2	Memuaskan	4	22	42,31%
3	Cukup Memuaskan	3	20	38,46%
4	Kurang Memuaskan	2	2	3,85%
5	Tidak Memuaskan	1	0	0,00%
Jumlah			52 Orang	100%

Sumber: Data primer diolah (2019)

Hasil Penelitian mengenai tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan di Makassar, ternyata responden yang menjawab sangat memuaskan ada 8 orang atau sebesar 15,38%, sementara yang menjawab memuaskan sebanyak 22 orang atau 42,31%, kemudian yang menjawab cukup memuaskan ada 20 orang atau 38,46%, sedangkan yang menjawab kurang memuaskan 2 orang atau 3,85%, dan yang menjawab tidak memuaskan tidak ditemukan.

Tabel 2. Distribusi tanggapan Responden Disiplin Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

No	Tanggapan Responden Disiplin Pegawai (X2)	Bobot	Frekuensi	
			Orang	Persentase %
1	Sangat Berpengaruh	5	30	57,69%
2	Berpengaruh	4	20	38,46%
3	Cukup Berpengaruh	3	2	3,85%
4	Kurang Berpengaruh	2	0	0,00%
5	Tidak Berpengaruh	1	0	0,00%
Jumlah			52 Orang	100%

Sumber: Data primer diolah (2019)

Penilaian responden terhadap variabel waktu kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangatlah penting, sebab disiplin

merupakan sesuatu yang sudah melekat sehingga tidak bisa ditawar-tawar lagi terlihat dari jawaban responden dengan 30 orang atau 57,69%, yang menjawab bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara yang menjawab berpengaruh ada 20 orang atau 38,46%, yang menjawab cukup berpengaruh 2 orang atau 3,85%, dan menjawab kurang berpengaruh serta tidak berpengaruh tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Distribusi tanggapan Responden Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

No	Tanggapan Responden Produktivitas Kerja (X1)	Bobot	Frekuensi	
			Orang	Persentase %
1	Sangat Berpengaruh	5	25	48,08%
2	Berpengaruh	4	20	38,46%
3	Cukup Berpengaruh	3	7	13,46%
4	Kurang Berpengaruh	2	0	0,00%
5	Tidak Berpengaruh	1	0	0,00%
Jumlah			52 Orang	100%

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari 52 responden yang menjadi obyek penelitian, diperoleh jawaban sebagaimana terlihat pada tabel di atas bahwa sebanyak 25 orang atau 48,08% yang menjawab, produktivitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Sementara 20 orang atau 38,46% menjawab berpengaruh, sedangkan yang menjawab cukup berpengaruh 7 orang atau 13,46% dan menjawab produktivitas kerja kurang berpengaruh serta tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak ada.

Tabel 4. Deskriptif Koefisien Regresi

Variabel	Pengaruh	Kof. Reg	Nilai t	Prob.	Ket.
Disiplin Pegawai (X1)	Positif	0,375	9,428	0.000	Signifikan
Produktifitas Kerja (X2)	Positif	0,274	4,537	0.000	Signifikan
Constan	= 0,128				
R	= 0.990				
R. Square	= 0.981				
F	= 606.801				

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari hasil print out dengan memakai bantuan program siap pakai Statistical Product and Srvices Solution (SPSS) versi 26,00 sebagaimana terlampir, diperoleh hasil bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,990, ini berarti hubungan Antara variable Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable terikat dengan variable bebas Produktivitas Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2). Selanjutnya nilai determinan (R²) sebesar 0,981, nilai koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa sebesar 98,1% Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Pegawai (X1), dan Produktivitas Kerja (X2).

Dilihat dari uji signifikansi sebagaimana ditunjukkan oleh nilai probabilitas (uji F) yaitu sebesar 606.801 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga bisa dikatakan bahwa secara keseluruhan Antara variabel bebas yakni variabel Disiplin Pegawai (X1), dan Produktivitas Kerja dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan.

Variabel Disiplin kerja (X1) koefisien Regresi sebesar, 0,375 ini juga menggambarkan bahwa dengan peningkatan disiplin kerja (X1) pegawai berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan di Makassar. Kuatnya hubungan Antara disiplin kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) persial yakni sebesar 0.560.

Variabel Produktivitas Kerja (X2) koefisien regresi sebesar 0.274, ini juga menunjukkan bahwa dengan peningkatan Produktivitas kerja (X2) para pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan di Makassar. Kuatnya hubungan anatar Produktivitas Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (y) dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) persial yakni sebesar 0,815 Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikan dari koefisien regresi variabel Produktivitas Kerja (X2) dapat dilihat dari nilai t yaitu 9.428 dengan probabilitas sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05, hal ini juga menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (X2) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan di Makassar.

Berdasarkan hasil analisis data berupa analisis deskriptif analisis inferensial, terlihat

bahwa Disiplin pegawai (X1), dan Produktivitas Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan. Secara terpisah variabel Disiplin pegawai (X1), dan Produktivitas Kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan di Makassar. Dari hasil analisis tersebut, menunjukkan bahwa dalam rangka peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan di Makassar. Meskipun kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun tidak sampai 100% tetapi hanya 98,1% sama medominasi. Tetapi hasil analisis menunjukkan bahwa masih ada sekitar 1,9% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut antara lain pendidikan, lingkungan kerja, budaya kerja, kesejahteraan dan lain-lain.

PENUTUP

Faktor-faktor atau variabel independen dalam hal ini disiplin pegawai (X1) dan produktivitas kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan di Makassar.

Dari keseluruhan variabel berpengaruh tersebut yakni disiplin pegawai (X1), dan produktivitas kerja (X2), ternyata variabel disiplin pegawai (X1) adalah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan di Makassar, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.375, lebih besar dari nilai koefisien variabel bebas lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan selama tiga bulan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan di Makassar, maka beberapa dapat dikemukakan sebagai berikut: (1) Disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan di Makassar, harus senantiasa di jaga dan ditingkatkan, sebab dengan disiplin pegawai yang tinggi akan melahirkan Pegawai Aparatur Sipil Negara

yang punya Kinerja yang baik pula. (2) Untuk menjaga konsistensi produktivitas kerja pegawai Aparatur Sipil Negara diharapkan kepada Pimpinan Unit dalam hal ini Kepala Kantor Wilayah DJBC Sulawesi Bagian Selatan senantiasa meningkatkan kemampuan kerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan oleh instansi langsung maupun lembaga-lembaga diluar kedinasan sehingga mutu sumber daya pegawai dapat maksimal sesuai yang diharapkan oleh Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Donni, Junni, Priansa. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edi, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eko, Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hani, T. Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Duapuluh Empat. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2014). *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ignatius, Jeffrey, Mahmud Soleman. (2017). *The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of*.
- Liberti, Pandiangan. (2019). *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Pertama. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Reviu atas Laporan Kinerja.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sondang, Siagian. (2008). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerj*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi, Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bineka Cipta.
- Suryati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervenning. *Jurnal Ekonomi*. No.1. Universitas Semarang.
- Suryati. (2013). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Umar. (2019). *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Wahjosumidjo. (2015). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Weiner, Myron. (2017). *Modernisasi Dinamika Pertumbuhan*. Universitas Gajah Mada.
- Yohanes, Suhardjo. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Sorong), *Jurnal Vol 4 No 1*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yoyo, Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI
- Zainun. (2018). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai pustaka.