

# Jurnal Nasional 47

*by* Darwin Lie

---

**Submission date:** 06-Oct-2022 01:55PM (UTC+1100)

**Submission ID:** 1917883429

**File name:** Jurnal\_Nasional\_47.pdf (382.53K)

**Word count:** 6878

**Character count:** 45167

## **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMATANGSIANTAR**

**Syafira Zulkarnaen<sup>1</sup>\*, Darwin Lie<sup>2</sup>, Efendi<sup>3</sup>, Sudung Simatupang<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

\*E-mail: <sup>1</sup>syafirazulkarnaen06@gmail.com, <sup>2</sup>darwin@stiesultanagung.ac.id,

<sup>3</sup>efendi@stiesultanagung.ac.id, <sup>4</sup>sudungsimatupang@stiesultanagung.ac.id

### **Abstrak**

Populasi penelitian ini berjumlah 35 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel. Sumber data dipakai adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif, dan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. disiplin kerja, karakteristik individu, dan kinerja pegawai sudah baik; 2. hasil analisis regresi yaitu  $\hat{Y} = 7,450 + 0,336 X_1 + 0,230 X_2$ , artinya terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai; 3. hasil analisis korelasi diperoleh nilai  $r = 0,797$ , artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai; 4. diperoleh nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan tinggi rendahnya kinerja pegawai 63,5% dan sisanya 36,5% disebabkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuisioner, penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu yang dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji  $f_{hitung} (27,840) > f_{tabel} (3,29)$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** disiplin kerja, karakteristik individu, kinerja pegawai

### **Abstract**

The population in this study were all employees amounting to 35 employees and all is sampel. Data sources used are primary data and secondary data. Data collection is done by questionnaires, interviews and documentation. The instruments research test used are validity test and reliably test. The analysis technique used are normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive. The results of this study can be summarized as follows: 1. Work discipline, individual characteristics and employee performance are good. 2. The analysis regression is  $\hat{Y} = 7,450 + 0,336 X_1 + 0,230 X_2$ , have a positive influence between work discipline and individual characteristics on employee performance. 3. The corarelation result of  $r = 0,797$ , the analysis correlation have a moderately high and positive correlation between work discipline, individual characteristics with the employee performance 4. The result of coefficient of determination can be explained the level of employee performance is 63,5% and the remaining 36,5%. is explained by other factors not discussed in this study. From the result of the processing and calculation of the questionnaire, the authors concluded that the work discipline and individual characteristics conducted by the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar had a positive and significant affect on employee performance. This is evidenced by simultaneous hypothesis testing, where the results of the test are calculated  $f_{hitung} (27,840) > f_{tabel} (3,29)$  with significance level of  $0,000 < 0,05$ .

**Keywords:** work discipline, individual characteristics, employee performance

*Article History:* Received 21 Des 2020 Accepted 24 Des 2020 Published 28 Des 2020

## 1 PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya dan aset penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, terutama pada organisasi pemerintahan. Berhasil tidaknya kegiatan organisasi itu tergantung pada komponen dasarnya, yaitu pegawai berkontribusi mencapai tujuan organisasi. Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar sebagai organisasi yang memerlukan sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan untuk publik ini dibentuk oleh pemerintah untuk melaksanakan tupoksinya. Adapun tupoksi dari Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar berupa melayani masyarakat dalam pembuatan data kependudukan berupa Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Identitas Anak (KIA), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, akta pernikahan, akta perceraian, akta kematian, dan lain sebagainya.

Kinerja pegawai menjadi perihal utama yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi. Berdasarkan Peraturan Pemerintahan Nomor 30 Tahun 2019 yang dinilai berdasarkan dimensi sasaran kinerja pegawai (SKP) terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Sedangkan Perilaku Kerja (PK) yang terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar belum optimal, berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar pada dimensi SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dimana masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu saat melaksanakan tugas dan

pekerjaannya. Selain itu, dari dimensi PK (Perilaku Kerja) dimana orientasi pelayanan belum optimal sehingga menyebabkan konflik antara masyarakat dengan pegawai akibat tingginya tingkat emosi antar kedua belah pihak.

Perihal yang diindikasikan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar, yakni disiplin kerja. Sesuai dengan penelitian Hanum, et al. (2016) mengatakan apabila disiplin pegawai baik, maka meningkat pula prestasi kerja yang dicapai. Begitu pula sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik menunjukkan ketaatan dan tanggung jawab yang baik atas pekerjaannya, ini menjadi dorongan semangat kerja bagi pegawai. Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar menerapkan disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dengan dimensinya, yaitu menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan.

Fenomena disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar belum optimal. Dapat dilihat dari dimensi menjalankan kewajiban, dalam menaati ketentuan jam kerja dimana absensi pegawai menggunakan *finger print* hanya dilaksanakan waktu pagi dan sore hari sehingga menimbulkan celah bagi pegawai untuk datang terlambat setelah istirahat makan siang. Kemudian dimensi menjauhi larangan, masih belum optimal yang dapat dilihat ketika pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat, dimana kurangnya tanggung jawab pegawai kepada masyarakat seperti kurangnya pemberitahuan kelengkapan berkas atas pengurusan surat-surat penting seperti Kartu

1  
Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), dan sebagainya.

Selain disiplin kerja, perihal lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Sesuai pendapat dari penelitian Desyinta, et al. (2019) yang memaparkan bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Semakin baiknya karakteristik individu seorang pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Adapun dimensi karakteristik individu, yaitu tingkat persetujuan (*agreeableness*), tingkat keseriusan dan kesadaran (*conscientiousness*), tingkat emosi yang negatif (*negative emosional*), tingkat keleluasan dan kenyamanan (*extraversion*), dan tingkat keterbukaan (*openness*).

Fenomena pada karakteristik individu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar belum optimal. Hal ini terjadi pada dimensi tingkat emosi yang negatif dimana terdapat pegawai yang kurang mampu mengendalikan emosi saat berhadapan dengan masyarakat yang menyampaikan keluhannya, masyarakat yang menyampaikan keluhan dengan suara membentak menyebabkan pegawai tersinggung dan mengeluarkan suara yang lantang sehingga mengganggu konsentrasi pegawai lainnya. Pada dimensi tingkat keseriusan dan kesadaran, dimana masih terdapat pegawai yang bersendagurau saat bekerja atau kurang fokus saat melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal.

Sesuai latar belakang diatas, dapat dinyatakan rumusan masalah yakni bagaimana gambaran disiplin kerja, karakteristik individu dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan karakteristik individu

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial. Lalu tujuan dalam penelitian ini, yakni untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, karakteristik individu, dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. Dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen

Peranan manajemen dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam menerapkan kebijakan dan strategi serta dalam pengambilan keputusan. Manajemen dikatakan baik apabila mampu mengendalikan serta mengatur orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut agar dapat bekerja secara lebih baik sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen menurut para ahli dikemukakan secara berbeda-beda dalam peyajiannya, tetapi mempunyai pengertian yang hampir sama. Robbins dan Mary (2010), menyatakan bahwa manajemen merupakan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut diselesaikan secara efektif dan efisien. Sedangkan Daft (2012), mengemukakan bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya-sumber daya organisasional.

Selain itu, Hoesada (2013), menyatakan manajemen merupakan istilah yang bermakna manusia atau kumpulan



1 manusia yang melakukan kegiatan manajemen, yang terpisah dari pekerja (*labor*) sebagai SDM yang dikelola manajemen.

Sesuai pandangan beberapa ahli tersebut, dinyatakan bahwa manajemen menjadi aktivitas yang berlangsung oleh organisasi untuk mengendalikan dan mengarahkan *resources* yang ada didalamnya dengan baik dan benar dalam pencapaian target.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan untuk mencapai kesuksesan organisasi terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia, operasional organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Adapun Bangun (2012), menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Sutrisno (2011), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Selain itu, Zainal, et al. (2015), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Berdasarkan hasil pandangan ahli tersebut, bisa dinyatakan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia mengarah kepada aktivitas yang merencanakan,

mengadakan, dan memelihara sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

### Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang cukup penting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik maka sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS berpendapat mengenai disiplin kerja, yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan undang-undang atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

Selain itu, menurut Sutrisno (2011), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan orang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian Hartatik (2014), menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Lewat paparan gagasan ahli tersebut, diperoleh simpulan bahwa disiplin merupakan sebuah aturan dan norma sosial yang digunakan para atasan saat

berkomunikasi dengan pegawai sehingga karyawan terpacu untuk tetap pada alur norma yang sudah ditetapkan instansi.

### Karakteristik Individu

Sumber daya manusia adalah aset suatu organisasi, sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan waktu, tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar organisasi dapat tetap mempertahankan eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Rahman (2013), menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, dan kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang baik dengan lingkungan yang memengaruhi kinerja individu.

Sedangkan Robbins dan Timothy (2017), berpendapat bahwa karakteristik individu merupakan kepribadian yang membentuk preferensi atau imbalan, gaya komunikasi, reaksi kepada pemimpin, gaya negosiasi yang memengaruhi organisasi. Selain itu, Sule dan Kurniawan (2010), menyatakan karakteristik individu merupakan sikap dan perilaku individu dalam perusahaan untuk mengimplementasikan rencana organisasi.

Karakteristik individu adalah ciri khas setiap individu yang disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda. Melalui beberapa pandangan ahli tersebut, singkatnya dikatakan bahwa karakteristik individu bagian dari karakter setiap orang yang memiliki sifat dan ciri khas yang memberikan perbedaan antara satu dengan yang lain tentang motivasi serta kemampuan untuk tetap kuat dalam menghadapi

tantangan dan masalah yang berbeda dalam kehidupan.

### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, jika kinerja pegawai tidak optimal maka tujuan suatu organisasi tidak tercapai secara sempurna. Kinerja memengaruhi seberapa baiknya pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi. Bangun (2012), mengemukakan kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sedangkan Zainal, et al. (2015), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Selain itu, Kasmir (2016), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir. Simpulan dari pandangan ahli diuraikan bahwa kinerja merupakan suatu keahlian yang dimiliki individu kerja, cara individu dalam mengeksplorasi pekerjaan dan bagaimana individu melakukan tugas serta bagaimana wewenang dilaksanakan dengan baik dan benar.

### METODE

Tempat penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar yang beralamat Jl. Melanthon Siregar No. 36, Telp. (0622) 25300, Kelurahan Pardamean, Kecamatan Siantar Marihat, Kota Pematangsiantar,

Sumatera Utara, Kode Pos 21121. Populasi penelitian seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar yang berjumlah 35 orang pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel.

Desain penelitian adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data berupa kuisioner, wawancara, dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis

#### Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif bertujuan agar memperoleh gambaran atau deskripsi mengenai disiplin kerja, karakteristik individu dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. Setelah data diuji kemudian dikaji menggunakan analisis kualitatif sebagai penjelasan masalah dari elemen penelitian ini. Adapun kriteria penetapan taraf rata-rata berdasarkan jawaban responden tersebut dimasukkan kedalam bagian interval dengan rumus sebagai berikut:

**Tabel 1. Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden**

Nilai Interval	Disiplin Kerja	Karakteristik individu	Kinerja Pegawai
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)	Sangat Baik (SB)	Sangat Baik (SB)
3,41 – 4,20	Baik (B)	Baik (B)	Baik (B)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB)	Cukup Baik (CB)	Cukup Baik (CB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)	Tidak Baik (TB)	Tidak Baik (TB)
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)	Sangat Tidak Baik (STB)	Sangat Tidak Baik (STB)

Sumber: data diolah (2020)

### Gambaran Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar

Berdasarkan data yang diperoleh sebagai analisis deskriptif kualitatif pada penelitian ini didapatkan data bahwa dimensi menjalankan kewajiban dengan pengucapan sumpah PNS sebagai indikatornya dengan taraf rata-rata 3,66 pada parameter jawaban baik, perihal ini disebabkan setiap calon anggota PNS saat pengucapan sumpah pengangkatan PNS mengucapkan ikrar dengan sungguh-sungguh dan bersedia mengabdikan diri untuk nusa dan bangsa. Lalu indikator pengucapan sumpah jabatan dengan taraf rata-rata 3,63 pada parameter jawaban baik, ini disebabkan mereka menyadari mengucapkan ikrar janji dihadapan Tuhan dengan kejujuran hati mereka yang bersedia melaksanakan tugas pada jabatan mereka dengan sungguh-sungguh.

Indikator yang kedua, yaitu menerapkan setia terhadap Pancasila yakni taraf rata-rata 3,94 pada parameter jawaban baik, perihal ini disebabkan setiap anggota PNS menerapkan 5 (lima) sila Pancasila dengan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan mereka setiap hari. Kemudian indikator menaati perundang-undangan yakni taraf rata-rata 3,77 pada parameter jawaban baik, disebabkan semua anggota PNS menaati semua hukum yang berlaku di Indonesia yang tercantum dalam undang-undang perdata, pidana, maupun lainnya.

Indikator ketiga, yaitu kemauan melaksanakan tugas kedinasan dengan taraf rata-rata 3,69 pada parameter jawaban baik, disebabkan setiap anggota PNS sudah terikat oleh kedinasan sehingga mereka dengan sukarela menjalankan tugas sesuai dengan fungsi dan jabatan mereka. Kemudian indikator perilaku menjaga kehormatan bangsa dengan rata-rata 3,74 pada

parameter jawaban baik, hal ini dicerminkan oleh peraturan yang mengikat sehingga membentuk karakter PNS yang baik dan bermatahat yang bertujuan mengayomi masyarakat dengan baik.

Kemudian pada pemahaman kepentingan negara menjadi hal utama hasil rataan 3,74 pada parameter jawaban baik, dibuktikan bahwa salah satu tugas mereka adalah mengayomi masyarakat dengan baik, sigap, dan akurat. Pada memegang rahasia jabatan memiliki rataan 3,71 pada parameter jawaban baik, hal ini dibuktikan bahwa mereka menjaga privasi dengan erat tentang rahasia jabatan didalam tugas mereka masing-masing.

Bekerja dengan jujur dengan taraf rataan 3,77 pada parameter jawaban baik, disebabkan terbukanya informasi seluas-luasnya yang terkait adanya kepentingan masyarakat dalam hal pembuatan akta maupun berkas lainnya. Selanjutnya melapor tentang perihal membahayakan negara diperoleh taraf rataan 3,74 pada parameter jawaban baik, dibuktikan bahwa setiap PNS bersedia melapor kepada pihak yang berwenang apabila ada kejadian yang bersifat *emergency* seperti ada terduga teroris, perampok maupun bencana yang mengakibatkan bahayanya suatu instansi, masyarakat, maupun negara.

Kemudian menaati ketentuan jam kerja dengan hasil rataan 2,94 pada parameter jawaban cukup baik, dibuktikan banyaknya PNS yang masih memperpanjang waktu jam istirahat yang ditentukan sehingga banyaknya masyarakat yang mengantri untuk dilayani. Selanjutnya pada sasaran kerja pegawai dengan rataan 3,74 pada parameter jawaban baik, disebabkan mereka telah menentukan deskripsi pekerjaan mereka masing-masing pada bagian pos-pos yang telah ditentukan, seperti pada bagian bendahara mereka harus

merincikan semua anggaran yang masuk dan keluar dengan tepat.

Menjaga barang milik negara dengan taraf rataan 3,69 pada parameter jawaban baik, disebabkan terjaganya barang milik negara dengan baik dan difungsikan dengan semestinya seperti menjaga peralatan kerja (*computer, scanner, printer, dan sebagainya*). Selanjutnya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dengan rataan 3,09 parameter jawaban cukup baik, dilihat ketika pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat, dimana kurangnya tanggung jawab pegawai kepada masyarakat seperti pemberitahuan kelengkapan berkas atas pengurusan surat penting seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), dan sebagainya.

Selanjutnya kemampuan melaksanakan tugas memperoleh taraf rataan 3,66 pada parameter jawaban baik, disebabkan sudah terealisasinya pekerjaan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Indikator kesempatan mengembangkan karir kepada bawahan dengan taraf rataan 3,29 pada parameter jawaban cukup baik. Ini disebabkan dalam instansi, PNS kurang memperhatikan pengembangan karir yang disediakan. Kemudian menaati peraturan kedisiplinan dengan rataan 3,66 dengan hasil jawaban baik, karena setiap PNS sudah terikat oleh peraturan kedisiplinan yang telah diatur, sehingga apabila mereka melanggar akan dikenakan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang diperbuat.

Dimensi menjauhi larangan dengan indikator kesadaran dalam menggunakan wewenang dengan rataan 3,63 dengan jawaban baik karena pegawai menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan fungsi dan jabatan pegawai masing masing. Indikator kesadaran tidak menjadi perantara



1 demi mendapatkan keuntungan pribadi dengan taraf rata-rata 3,29 pada parameter jawaban baik, diakibatkan masih adanya pegawai yang melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme ketika melaksanakan pekerjaan, seperti menerima suap dari masyarakat agar segera menyelesaikan berkas dengan cepat.

Selanjutnya tidak bekerja untuk negara dengan taraf rata-rata 3,77 pada parameter jawaban baik, disebabkan setiap anggota PNS masih melaksanakan tugas inti negara dengan baik dan apabila setiap anggota PNS melaksanakan tugas di negara lain tanpa izin dari pemerintah maka gugur atau hilangnya status PNS yang dimiliki saat ini. Kemudian tidak bekerja pada perusahaan asing dengan taraf rata-rata 3,66 pada parameter jawaban baik, disebabkan pegawai menganggap bahwa status PNS merupakan pekerjaan yang paling aman.

Indikator tidak memiliki barang milik negara secara tidak sah dengan rata-rata 3,83 pada parameter jawaban baik, disebabkan setiap pegawai hanya dapat memakai fasilitas negara sesuai dengan kebutuhan terhadap tugas pegawai seperti kendaraan dinas, maupun peralatan kerja lainnya, dan apabila terjadi pelanggaran yang bersifat memiliki barang negara secara pribadi maka pegawai tersebut dikenakan tindakan pencucian barang negara. Kemudian melakukan kegiatan bersama dengan atasan demi kepentingan pribadi dengan taraf rata-rata 3,51 pada parameter jawaban baik, disebabkan adanya batasan-batasan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang mengatur adanya jarak antara atasan dan bawahan. Kemudian tidak memberi hadiah kepada seseorang untuk diangkat dalam jabatan dengan taraf rata-rata 3,83 pada parameter jawaban baik, disebabkan tidak adanya tradisi yang mewajibkan bahwa setiap pegawai atau PNS wajib memberikan

hadiah kepada PNS yang naik jabatan, jika ada itu bersifat pribadi dan bukan kewajiban.

Tidak menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dengan taraf rata-rata 3,71 pada parameter jawaban baik, hal ini disebabkan setiap anggota PNS tidak berhak menerima apapun selama dalam instansi karena itu termasuk dalam kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN). Pada tidak bersikap sewenang-wenang kepada bawahan dengan rata-rata 3,86 pada parameter jawaban baik, dikarenakan atasan memiliki batasan-batasan tertentu yang diatur oleh undang-undang sehingga tidak dapat bekerja sewenang-wenang kepada bawahan. Kemudian tidak mempersulit pihak yang dilayani dengan nilai 3,23 pada parameter jawaban cukup baik, dibuktikan masyarakat yang bolak-balik ke kantor Disdukcapil dalam pembuatan berkas, masih adanya pegawai yang tidak menjelaskan berkas apa saja yang harus dilengkapi dalam mengurus sesuatu.

Selain itu, tidak menghalangi tugas kedinasan dengan taraf rata-rata 3,74 pada parameter jawaban baik, disebabkan tidak ada niatan dari pegawai untuk menghalangi tugas kedinasan. Apabila hal itu terjadi, maka pemberian sanksi akan diberlakukan sesuai peraturan. Lalu pada indikator tidak menjadi peserta kampanye pemilu yang memakai atribut PNS dengan taraf rata-rata 3,66 pada parameter jawaban baik, disebabkan telah diatur oleh undang-undang bahwa setiap anggota PNS dilarang menggunakan atribut apapun dalam mendukung salah satu kandidat, apabila itu terjadi akan dikenakan sanksi yang berlaku juga. Tidak mendukung peserta pemilu dengan menggunakan fasilitas dengan taraf rata-rata 3,77 pada parameter jawaban baik, disebabkan setiap anggota PNS diwajibkan bersifat netral dalam pemilihan kepala

<sup>1</sup> negara dan tidak mendukung atau mengorbankan satu kandidat tertentu dikhalayak ramai.

Kemudian tidak melaksanakan kegiatan yang mengarah ke politik dengan taraf rata-rata 3,71 pada parameter jawaban baik, disebabkan setiap PNS/ASN tidak berhak ikut mengkampanyekan salah satu calon anggota DPR/DPRD/DPD kepada masyarakat, karena hal itu bukan wewenang dari ASN/PNS. Selanjutnya tidak membuat keputusan untuk menguntungkan salah satu calon peserta pemilu dengan taraf rata-rata 3,66 pada parameter jawaban baik, disebabkan PNS tidak berhak menguntungkan memenangkan salah satu kandidat karena itu melanggar etika PNS.

Berdasarkan total jawaban responden perihal disiplin kerja diperoleh taraf rata-rata 3,63 pada parameter jawaban baik. Angka tertinggi dengan taraf rata-rata 3,94 pada parameter jawaban baik berada pada dimensi menjalankan kewajiban dengan indikator menerapkan setia kepada Pancasila. Untuk yang paling rendah, yaitu dimensi menjalankan kewajiban dengan indikator menaati ketentuan jam kerja dengan rata-rata 2,94 pada parameter hasil cukup baik.

#### **Gambaran Karakteristik Individu pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar**

Berdasarkan data yang diperoleh sebagai analisis deskriptif kualitatif pada penelitian ini didapatkan data bahwa pada dimensi tingkat persetujuan dengan indikator karakteristik dibentuk dalam bekerja sama dengan taraf rata-rata 3,69 pada parameter jawaban baik. Perihal ini beralasan bahwa setiap pegawai telah dibentuk karakternya sedemikian rupa agar mau dan dapat bekerja sama, baik antar personal maupun tim. Indikator karakteristik

menerima orang lain dengan rata-rata 3,66 pada parameter jawaban baik, disebabkan setiap PNS yang bekerja pada bidang pelayanan masyarakat telah dilatih untuk memiliki karakter rendah hati, ramah, baik, hal ini diwajibkan karena mereka terjun langsung dalam melayani masyarakat.

Indikator karakteristik menerima perbedaan sikap rekan kerja dengan rata-rata 3,66 dengan hasil jawaban baik, disebabkan terjalinnya komunikasi yang baik antar pegawai yang dilakukan setiap saat sehingga setiap pegawai mampu memahami karakter pegawai lainnya. Dimensi tingkat keseriusan dan kesadaran pada indikator perhatian terhadap pekerjaan dengan rata-rata 3,60 pada parameter jawaban baik, perihal itu dikarenakan pegawai memiliki tanggung jawab penuh atas tugas dan kewajiban yang mereka miliki, sehingga pegawai diwajibkan menaruh fokus terhadap pekerjaannya. Kemudian kesadaran terhadap pekerjaan dengan taraf rata-rata 3,94 pada parameter jawaban baik. Disebabkan karena pegawai telah berusaha semaksimal mungkin dalam memberikan pelayanan, karena pegawai sadar bahwa itu merupakan salah satu tugas pokok mereka. Pada keseriusan dalam bekerja dengan rata-rata 3,03 pada parameter jawaban cukup baik. Dimana terdapat pegawai yang bersendagurau saat bekerja atau kurang fokus saat melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal.

Lalu untuk dimensi tingkat emosi yang negatif dengan tingkat ketenangan dalam bekerja menjadi indikatornya, dengan taraf rata-rata 3,23 pada parameter jawaban cukup baik, lantaran adanya suara bising dari kendaraan yang berlalu-lalang didepan kantor sehingga terganggunya pekerjaan mereka. Selanjutnya kesadaran dalam melakukan pekerjaan dengan rata-rata 3,54 pada parameter jawaban baik. Hal ini

1 disebabkan pegawai bersedia melakukan tugas dan kewajiban mereka dengan sukarela tanpa ada paksaan dari manapun.

Selanjutnya pada pengendalian emosi dengan taraf rata-rata 3,17 dengan parameter jawaban cukup baik. Dimana suara membentak dari masyarakat yang menyebabkan pegawai tersinggung dan mengeluarkan suara lantang sehingga mengganggu konsentrasi pegawai lainnya. Kenyamanan dalam bekerja dengan taraf rata-rata 3,54 pada parameter jawaban baik, disebabkan terjaganya privasi setiap pegawai serta tersedianya berbagai fasilitas yang mendukung dan memadai seperti komputer maupun *wifi* yang mendukung kenyamanan dan kinerja pegawai. Pada indikator rasa leluasa dengan taraf rata-rata 3,63 dengan parameter jawaban baik, disebabkan adanya kebebasan yang diberikan kepada setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya baik didalam maupun diluar kantor dan tidak melanggar etika. Selanjutnya indikator rasa kemampuan yang diterima rekan kerja dengan rata-rata 3,80 pada parameter jawaban baik, dibuktikan bahwa setiap pegawai menghargai hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai lain.

Dimensi tingkat keterbukaan dengan indikator menerima ide-ide baru dari rekan kerja di kantor dengan taraf rata-rata 3,37 pada parameter jawaban baik. Ini disebabkan kurang ada ide baru yang dikeluarkan pegawai dalam menunjang pelayanan maupun kinerja pegawai. Lalu untuk indikator belajar dari rekan kerja dengan taraf rata-rata 3,60 pada parameter jawaban baik, disebabkan senior mampu memberikan kontribusi atau pelatihan pekerjaan kepada pegawai yang baru bekerja. Selanjutnya menerima kritik dan saran dengan rata-rata 3,57 pada parameter jawaban baik, disebabkan pegawai memiliki sifat terbuka

dalam bekerja sehingga pegawai mau menerima saran dan kritikan dalam rangka pengembangan diri dan kinerja mereka.

Sesuai total jawaban responden mengenai karakteristik individu dengan taraf rata-rata 3,54. Untuk angka tertinggi terdapat pada dimensi tingkat keseriusan dan kesadaran dengan indikator kesadaran terhadap pekerjaan berada pada 3,94. Untuk angka terendah pada indikator keseriusan dalam bekerja dengan rata-rata 3,03 pada parameter jawaban cukup baik.

### **Gambaran Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar**

Berdasarkan data yang diperoleh sebagai analisis deskriptif kualitatif pada penelitian ini didapatkan data bahwa dalam dimensi sasaran kinerja pegawai pada kemampuan dalam bekerja dengan rata-rata 3,74 pada parameter jawaban baik, perihal ini disebabkan pegawai mempunyai kemampuan yang mahir pada bidangnya masing-masing seperti pada bagian administrasi, pelayanan, maupun bendahara. Pada indikator tingkat pencapaian kerja dengan taraf rata-rata 3,46 pada parameter jawaban baik, hal ini karena pegawai mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik setiap harinya.

Selanjutnya ketelitian dalam bekerja berada pada taraf rata-rata 3,97 pada parameter jawaban baik, dapat dilihat oleh hasil kerja yang tidak ada kesalahan dalam pembuatan berkas seperti pembuatan KTP, KK maupun akta. Kemudian indikator kerapian saat menyelesaikan tugas dengan rata-rata 4,20 pada parameter jawaban baik, disebabkan tidak ada coretan maupun tinta luber dalam pembuatan berkas. Indikator ketepatan penyelesaian pekerjaan berada pada rata-rata 3,31 pada parameter jawaban cukup baik, disebabkan sering tidak adanya

1  
blangko dalam pembuatan KTP sehingga banyak pekerjaan yang tertunda. Selanjutnya efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan taraf rata-rata 3,37 pada parameter jawaban baik, disebabkan banyak pekerjaan yang tertunda akibat kekosongan alat-alat kerja seperti ketersediaan blangko KTP, kertas untuk pembuatan akta, maupun untuk pembuatan kartu keluarga.

Kemampuan dalam mengalokasikan biaya berada pada rata-rata 3,46 pada parameter jawaban baik, disebabkan pegawai dapat mengalokasikan biaya sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai. Pada indikator jumlah anggaran yang diberikan pada taraf rata-rata 3,89 pada parameter jawaban baik, disebabkan pimpinan telah memberikan anggaran yang sesuai dengan pos-pos kerja untuk kelancaran bekerja. Lalu untuk dimensi perilaku kerja dengan sikap dalam pelayanan sebagai indikator dengan taraf rata-rata 3,34 pada parameter jawaban baik, disebabkan adanya pegawai yang kurang kompeten dalam melayani keluhan masyarakat. Sedangkan pada indikator kualitas pelayanan dengan nilai 3,40 pada parameter jawaban baik, disebabkan adanya beberapa pegawai yang marah-marah saat melayani masyarakat akibat kurang pahalannya dalam mengurus berkas.

Kemudian pada tingkat kejujuran dengan taraf rata-rata 3,80 pada parameter jawaban baik, karena sebagian besar pegawai memegang prinsip kejujuran dalam bekerja dan tidak menerima KKN dalam kantor. Pada etika dalam bekerja dengan rata-rata 3,71 dengan parameter jawaban baik, disebabkan pegawai memiliki tata krama yang baik, saling menghargai antar pegawai.

Lalu inisiatif saat menyelesaikan pekerjaan dengan taraf rata-rata 3,66 pada parameter jawaban baik, ini disebabkan

mereka sadar akan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga tidak perlu diberitahu bahwa ada pekerjaan yang belum diselesaikan. Untuk parameter antara kerjasama dengan rekan kerja dengan rata-rata 3,71 pada parameter jawaban baik, disebabkan saling berhubungan antar pos-pos kerja yang satu dengan yang lain sehingga pegawai memiliki kerjasama tim yang baik untuk memaksimalkan kinerja mereka.

Indikator hubungan kerjasama dengan rekan kerja dalam bertukar pikiran taraf rata-rata 3,94 pada parameter jawaban baik, karena pegawai meluangkan semua emosi, pikiran mereka dengan bercerita kepada sesama rekan kerja atas semua pekerjaan maupun masalah yang mereka hadapi saat bekerja. Hasil keseluruhan indikator diperoleh rata-rata total sebesar 3,67 dengan maksimum sebesar 4,20 pada parameter jawaban baik. Kemudian dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator kerapian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memperoleh kriteria minimum sebesar 3,31 pada parameter jawaban cukup baik, pada dimensi sasaran kinerja pegawai dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Deskriptif Kuantitatif**

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi jalur dalam penelitian ini berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen, yakni disiplin kerja ( $X_1$ ) dan karakteristik individu ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai ( $Y$ ).



**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,450	8,416	
	Disiplin Kerja	,336	,098	,522
	Karakteristik Individu	,230	,104	,336

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2020)

Perolehan data kuesioner sesuai Tabel 2 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:  $\hat{Y} = 7,450 + 0,336 X_1 + 0,230 X_2$ , maknanya terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar.

#### Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Guna mengetahui hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubahan, disebut dengan koefisien yang disimbolkan dengan r. Pada pengujian ini dihitung hubungan variabel bebas  $X_1$  (disiplin kerja) dan  $X_2$  (karakteristik individu) terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Untuk mengukur seberapa besar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  menjelaskan variabel terikat Y maka digunakan koefisien determinasi (KD). Dibawah ini hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan karakteristik individu ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja pegawai (Y) Dengan bantuan program SPSS Versi 21, didapat hasil perhitungan koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 <sup>a</sup>	,635	,612	4,198

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2020)

Sesuai Tabel 3 diperoleh koefisien korelasi nilai  $r = 0,797$  maknanya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. Berdasarkan Tabel 3 koefisien determinasi (KD) oleh disiplin kerja 0,635 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar sebesar 63,5% dijelaskan karakteristik individu sedangkan sisanya 36,5% disebabkan faktor luar seperti variabel kepuasan kerja, loyalitas pegawai, dan proses yang tidak dibahas pada variabel ini.

#### Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan, untuk menentukan diterima atau tidak hipotesisnya, pengujian ini dilakukan agar mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang artinya adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Agar memperoleh simpulan yang valid, sebaiknya perlu melakukan uji hipotesis. Untuk mengetahui kebenarannya maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Perkiraan Nilai  $F_{hitung}$**   
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	981,478	2	490,739	27,840	,000 <sup>b</sup>
Residual	564,065	32	17,627		
Total	1545,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Disiplin Kerja

Sumber: data diolah (2020)

Sesuai Tabel 4 maka hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $27,840 > F_{tabel}$  dengan  $(0,05 ; 2 \text{ vs } (35-2-1=32))$  sebesar 3,29 dan signifikansi

0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, maknanya disiplin kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. Perihal ini sesuai dengan hasil penelitian Hanum, et al. (2016) dan Desyinta, et al. (2019).

#### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial berguna untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji parsial (uji t) antara disiplin kerja dan karakteristik individu dengan kinerja pegawai.

**Tabel 5. Perkiraan nilai  $t_{hitung}$**

Model	T	Sig.
(Constant)	,210	,835
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>6,743</b>	<b>,000</b>
Karakteristik Individu (X <sub>2</sub> )	<b>5,752</b>	<b>,000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2020)

Sesuai Tabel 5 didapatkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel X<sub>1</sub> (disiplin kerja) sebesar 6,743 > dari  $t_{tabel}$  dengan df = n-k (35-2=33) sebesar 2,03452 signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. Perihal ini sesuai dengan penelitian Hanum, dkk. (2016).

Kemudian nilai  $t_{hitung}$  pada variabel X<sub>2</sub> (karakteristik individu) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,752 > dari  $t_{tabel}$  dengan df = n-k-1 (35-2= 33) sebesar 2,03452 dan signifikansi  $\leq \alpha$  0,05 atau 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. Perihal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Desyinta, dkk. (2019).

#### SIMPULAN DAN SARAN

##### Simpulan

Simpulan yang diberikan berdasarkan penelitian ini antara lain: (a) hasil analisis deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar diperoleh parameter jawaban baik. Taraf rata-rata disiplin kerja tertinggi dimensi menjalankan kewajiban dengan indikator menerapkan setia kepada Pancasila. Taraf rata-rata terendah pada parameter jawaban cukup baik pada dimensi menjalankan kewajiban dengan indikator menaati ketentuan jam kerja; (b) hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai karakteristik individu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar pada parameter jawaban baik. Nilai tertinggi pada dimensi tingkat keseriusan dan kesadaran dengan indikator kesadaran terhadap pekerjaan. Sedangkan taraf rata-rata terendah pada parameter jawaban cukup baik berada pada dimensi tingkat keseriusan dan kesadaran dengan indikator keseriusan dalam melakukan pekerjaan; (c) hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar pada parameter jawaban baik. Untuk parameter tertinggi pada dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SPK) dengan indikator kerapian dalam melakukan pekerjaan. Nilai terendah juga terdapat pada dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SPK) dengan indikator ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan; (d) hasil model perhitungan jalur dengan regresi, menunjukkan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja dan karakteristik

individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. Hasil analisis regresi linier sederhana menyatakan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar; (e) hasil analisis koefisien korelasi diperoleh hasil yaitu hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. Sedangkan perihal lain yang memengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi dan komunikasi tidak diteliti dalam penelitian ini; (f) untuk jawaban dugaan sementara (hipotesis) secara simultan dengan uji F menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar; (g) hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t menunjukkan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar.

#### Saran

Saran yang dapat diberikan, yaitu: (a) untuk meningkatkan disiplin kerja sebaiknya pimpinan perlu melakukan pengawasan secara berkala agar pegawai lebih disiplin dalam mematuhi peraturan jam kerja, pegawai juga harus menimbulkan rasa tanggung jawab dalam menaati peraturan dalam organisasi serta perlu adanya penambahan jadwal *finger print* setelah istirahat makan siang; (b) untuk lebih memperbaiki karakteristik individu pegawai

sebaiknya pimpinan lebih mengingatkan atau menegur pegawai agar bersikap bijaksana dalam menghadapi masalah; (c) untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar, terutama pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sebaiknya pegawai tidak menunda pekerjaan dan pegawai harus bersikap inisiatif terhadap pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Lalu saat memberikan pelayanan sebaiknya pegawai lebih memperhatikan kelengkapan berkas yang akan dikerjakan, jika tidak memenuhi persyaratan maka segera memberitahukan kepada orang yang bersangkutan; (b) sehubungan dengan keterbatasan waktu dan kekurangan yang dalam penelitian ini untuk mengungkapkan keseluruhan variabel yang mampu memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar, harapan penulis bagi penelitian selanjutnya perlu memperbanyak penelitian seperti pengawasan, motivasi, dan proses yang tidak dibahas.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Ardana, dkk. 2009. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Daft, Richard L. 2012. **Manajemen**. Edisi Kelima, Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Surya. 2013. **Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Desyinta, Devi, dkk. 2019. **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat**

- Pematangsiantar. Jurnal Maker. Volume 5, Nomor 1 <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/download/103/104>. Tahun 2019
- Gibson, J.L. dkk. 2011. **Organisasi, Perilaku, Struktur, Dan Proses**. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Binapura Aksara.
- Hanum, Latifa, dkk. 2016. **Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar**. Jurnal Maker. Volume 2, Nomor 2. <http://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/13.tahun> 2019
- Hartatik, Indah Puji. 2014. **Praktis Mengembangkan SDM**. Yogyakarta: Laksana.
- Hoesada, Jan. 2013. **Taksonomi Ilmu Manajemen**. Edisi kesatu. Yogyakarta: ANDI
- Kasmir, 2016. **Manajemen Sumber Daya manusia**. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Bogor : IN MEDIA
- Dewi, Nuning Nurma. 2018. **Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**. Jurnal. volume 16 Nomor 3. [https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=pengaruh+karakteristik+individu%2C+disiplin+kerja+dan+motivasi+terhadap+kinerja+pegawai+%28nuning+nurma+dewi%29+&btnG](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+karakteristik+individu%2C+disiplin+kerja+dan+motivasi+terhadap+kinerja+pegawai+%28nuning+nurma+dewi%29+&btnG). Tahun akses 2020.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang **Disiplin Pegawai Negeri Sipil**.
- Peraturan Daerah No. 1/1998 tentang **Penyelenggaraan Penduduk dalam Rangka Kota madya Tingkat Kota Pematangsiantar**.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang **Penilaian Kinerja PNS**.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang **Kinerja Pegawai Negeri Sipil**.
- Rahman, Abdul. 2013. **Psikologis Sosial: Integritasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik**. Jakarta: Rajawali Perws.
- Rehman, et.al. 2015. *The Influence of Individual Characteristics on Organization Performance and Job Satisfaction*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 2. <http://www.google.co.id/url?q=http://www.ijsrp.org/researchpaper/0215/ijsrp-p3850.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwiNkcia> 5. Desember 2015.
- Riyanto. 2019. **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi kerja Melalui Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi pada PT Prima Multi Usaha Indonesia)**. Jurnal. [https://www.google.com/url?view=http://lib.stieputrabangsa.ac.id/index.php%3Fp%3Bshow\\_detail%26id%3D8701%26keywords%3D&sa=U&ved=2ahUKEwiE7sqDoPbmAhWTILcAD5EQFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw3gbgS\(a1YSKTr5E7RWICzp](https://www.google.com/url?view=http://lib.stieputrabangsa.ac.id/index.php%3Fp%3Bshow_detail%26id%3D8701%26keywords%3D&sa=U&ved=2ahUKEwiE7sqDoPbmAhWTILcAD5EQFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw3gbgS(a1YSKTr5E7RWICzp). Tahun akses 2019.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. **Manajemen**. Edisi sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2017. **Perilaku Organisasi Organizational Behavior**. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Situmeang, Bonar Sahala, dkk. 2018. **Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan**



- Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.** Pematangsiantar. STIE Sultang Agung Pematangsiantar. Jurnal Studi Manajemen. Volume 4, Nomor 1, [www.maker.ac.id](http://www.maker.ac.id). Tahun akses 2020.
- Sugiono. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B.** Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. **Ekonometrika Terapan Teoridan Aplikasi Dengan Spss.** Yogyakarta: ANDI.
- Sule Ernie Tismawati dan Kurniawan Syaifullah. 2010. **Pengantar Manajemen.** Cetakan Kedelapan. Edisi Pertama. Jakarta:Kencana.
- Susyatmoko. 2016. **Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PDAM Kabupaten Purworejo).** Purworejo: UniversitasMuhammadiyah Purworejo. Skripsi.
- Sutrisno, Edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2012. **Kepemimpinan Dalam Manajemen.** Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Torang, Syamsir. 2016. **Organisasi dan Manajemen.** Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Imam, 2010. **Perilaku Organisasi.** Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. 2014. **Kepemimpinan.** Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik.** Edisi III, Jakarta : Rajawali Pers.

## ORIGINALITY REPORT

**95%**  
SIMILARITY INDEX

**95%**  
INTERNET SOURCES

**20%**  
PUBLICATIONS

**21%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<b>maker.ac.id</b> Internet Source	90%
2	<b>Submitted to Universitas Sebelas Maret</b> Student Paper	4%
3	<b>ojs.stiami.ac.id</b> Internet Source	<1%
4	<b>Submitted to Universitas Nasional</b> Student Paper	<1%
5	<b>Mardi Astutik. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2016</b> Publication	<1%
6	<b>Yasir Muharram Fauzi, Diana Nurfadila Dewi. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja", Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), 2020</b> Publication	<1%

---

Exclude quotes	Off
Exclude bibliography	Off

Exclude matches	Off
-----------------	-----

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16