

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KERJA SAMA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT DESA MUNTE KABUPATEN KARO SUMATERA UTARA

Ayu Diana Br Situmorang<sup>1</sup>, Tri Utari Ismayuni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen Perkantoran, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan

<sup>1</sup>email: [ayu859333@gmail.com](mailto:ayu859333@gmail.com)

<sup>2</sup>email: [tariismayunii@gmail.com](mailto:tariismayunii@gmail.com)

## Informasi Artikel

### Riwayat Artikel :

Submit, 27 Mei 2023

Revisi, 10 Juni 2023

Diterima, 15 Juni 2023

Publish, 15 September 2023

### Kata Kunci :

Disiplin Kerja

Kerjasama

Kinerja Karyawan



## ABSTRAK

Pandemi covid 19 di Indonesia seperti efek domino. Melihat Asosiasi di wilayah privat dan publik mengambil bagian dalam kontes agresif untuk mencapai eksekusi elit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana partisipasi dan disiplin kerja mempengaruhi pameran perwakilan kantor sublokal dari Kota Munte, Rezim Karo, Sumatera Utara. dimana penilaian dilakukan, di wilayah Karo, Sumatera Utara, Kantor Kecamatan Kota Munte. Tes terbenam dilakukan dengan menggunakan seluruh populasi 43 pekerja sebagai tes ujian. Teknik untuk penyelidikan informasi termasuk koefisien jaminan, pengujian teori, dan berbagai kekambuhan. Pengungkapan tersebut menunjukkan bahwa pengenalan agen di Kantor Wilayah Kota Munte, Kabupaten Karo, Sumatera Utara didorong oleh kerjasama dan disiplin kerja

*This is an open access article under the CC BY-SA license*



## Corresponding Author:

Ayu Diana Br Situmorang

STIM Sukma Medan

Email: [ayu859333@gmail.com](mailto:ayu859333@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM di Indonesia yang berkualitas rendah menjadi salah satu isu terkini. Apabila SDM dimanfaatkan dengan sungguh-sungguh dan efisien, maka akan bermanfaat bagi pergantian masyarakat. Agar sumber daya manusia dapat diandalkan oleh setiap organisasi, baik swasta maupun publik, maka harus dioptimalkan dan dikelola secara efektif (Permadi, 2019; Sari et al., 2018). Kualitas sumber daya manusia baik perusahaan ataupun organisasi harus menjadi pertimbangan setiap orang. Kualitas sumber daya manusia instansi pemerintah juga harus menjadi perhatian utama. Salah satunya PNS yaitu individu yang bekerja di organisasi pemerintah sebagai sumber daya manusia (Muslim & Suci, 2020; Uyun, 2021). Sumber daya manusia tersebar disemua wilayah Indonesia, seperti pada daerah munte.

Munte adalah sebuah kota di sub-wilayah Munte, lokal Karo, wilayah Sumatera Utara, Indonesia. Jalan raya Medan-Kutacane (Aceh Tenggara) berjarak kurang lebih 4 km dari Munte dengan jarak kurang lebih 24 km dari Kabanjahe, ibu kota Kabupaten Karo (Megati et al., 2019). Sesuai

sejarah, kota Munte awalnya didirikan oleh orang-orang dengan nama belakang Ginting Munte. Desa Munte dapat dipecah menjadi lima wilayah yaitu: (1) Kesain Munte, sebuah wilayah yang bernama Ginting Munte dan berada di barat daya. (2) Kesain Babo, wilayah di selatan yang termasuk marga Ginting Babo. (3) Kesain Tarigan, wilayah yang bermarga Tarigan Sibero, terletak di bagian tenggara. (4) Kesain Depari, wilayah yang bermarga Sembiring Depari, terletak di antara denah Tarigan dan Babo. (5) Konfigurasi rumah tanah, merupakan kawasan transien yang terletak di bagian utara (Risal, 2017).

Salah satu masalah yang dihadapi Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan dapat bermanfaat bagi pembangunan nasional. Oleh karena itu, setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia tersebut agar bisa menjadi sumber daya manusia yang dapat diandalkan bagi masing-masing organisasi, baik dalam organisasi swasta maupun organisasi pemerintah (Onsardi, 2020). Bukan hanya perusahaan atau organisasi

swasta yang harus memperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Bagi organisasi pemerintah juga kualitas sumber daya manusia harus sangat di perhatikan (Siregar, Sahir, et al., 2020).

Pegawai Negeri Sipil didefinisikan sebagai warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negara, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Definisi ini terdapat dalam Pasal 1 angka 1 UU 43/1999. menerapkan. Sebagai komponen aparatur negara, PNS bertugas mengawasi pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan untuk mencapai tujuan nasional. Oleh karena itu, PNS harus dapat melaksanakan tanggung jawabnya agar dapat berpartisipasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan tugas kemasyarakatan secara efektif dan efisien (Pasaribu et al., 2020; Sakban et al., 2019).

Mangkunegara (2011) Kinerja seorang pegawai juga dapat dipahami sebagai hasil pekerjaannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan dan motivasi, baik internal maupun eksternal, berdampak pada kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasinya, setiap bisnis atau organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Christian & Sulistiyani, 2021; Susan, 2019).

Pada saat ini peningkatan kinerja para pegawai negeri masih belum juga menampilkan hasil yang memuaskan, meskipun di beberapa daerah peningkatan kinerja pegawai negeri cukup meningkat, namun di beberapa daerah bahkan di kota besar sekalipun masih banyak pegawai negerinya yang belum mampu bekerja secara profesional (Siregar, Silitonga, et al., 2020). Hal ini masih dapat dilihat dengan banyaknya pegawai negeri sipil yang melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat (Pangarso & Susanti, 2016).

Banyak variabel yang dapat mempengaruhi hasil suatu asosiasi, salah satunya adalah SDM yang ada di dalam asosiasi tersebut. Sumber daya manusia organisasi harus dikelola dengan baik (Ratnasari & Sutjahjo, 2017). Dengan demikian diharapkan kinerja karyawan akan lebih baik. Menurut (Sinambela, n.d.) Kinerja mengacu pada pekerjaan yang telah dilakukan dan akan terus dilakukan oleh seorang karyawan. Pegawai Kantor Camat Desa Munte di Kabupaten Karo, Sumatera Utara, kerjanya masih di bawah standar. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja, seperti keterlambatan atau ketidakhadiran.

## 2. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan penelitian lapangan sebagai desain penelitian. Data primer untuk penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan informasi dan melakukan wawancara dengan anggota staf.

Tempat penelitian dilakukan pada Kantor Camat Desa Munte Kabupaten Karo Sumatera Utara. Populasi penelitian yaitu berasal dari perwakilan Kantor Wilayah Kota Munte yang berjumlah 43 orang. Metode pengambilan yaitu menggunakan teknik sampel jenuh yang berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas informasi, uji praduga tradisional, investigasi kekambuhan langsung yang berbeda, uji spekulasi, dan koefisien penjaminan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000
	Std. Deviation	4.536
	Absolute	.076
Most Extreme Differences	Positive	.076
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.492
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Olahan Data SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa sisanya tidak standar,  $0,969 > 0,05$ . Jadi cenderung dianggap bahwa semua faktor biasanya beredar.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Constant		
	X 1	.995	1,001
	X 2	.995	1,001

Sumber: Olahan Data SPSS versi 25

Semua faktor memiliki nilai VIF 10, yang dimaksudkan untuk mencegah efek negatif dari multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Regresi Linaer Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	Constant	16,069	9,763	
	X 1	2,505	,111	,580
	X 2	1,211	,263	,102

Sumber: Olahan Data SPSS versi 25

Disiplin kerja dan partisipasi secara tegas mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di Kantor Wilayah Kota Munte, Kabupaten Karo, Sumatera Utara, seperti ditunjukkan oleh Eksekusi Representatif =  $16,069 + 2,505 X_1 + 1,211 X_2$ .

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji-t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
Constant	1,847	,109
X 1	3,550	,002
X 2	3,808	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data SPSS versi 25

Mengingat hasil uji t diperoleh, t tabel sebesar 2,01954 maka : pada saat itu pengaruh disiplin kerja thitung = 3,550, dengan cara ini sangat mungkin beralasan bahwa thitung > tt tabel atau tingkat kepentingan 0,002 < 0,005, dikatakan bahwa H0 dihilangkan, menyiratkan bahwa disiplin kerja secara mendasar mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di Kantor Wilayah Kota Munte, Karo Wilayah, Sumut, dan partisipasi thitung = 3.808 , sehingga cenderung diasumsikan bahwa thitung > tt tabel atau tingkat kepentingan 0,000 < 0,005, bisa dikatakan H0 ditiadakan, artinya kerjasama sama-sama mempengaruhi eksekusi pekerja di Kantor Camat Munte Kabupaten Karo, Sumatera Utara.

Tabel 5. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	F	Sig.
1	15,922	,000 <sup>b</sup>
Regression		
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olahan Data SPSS versi 25

Harga Fhitung adalah 15,922, tingkat kepentingan 0,000. Dengan tingkat signifikansi 0,000 0,005 dan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka terbukti H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Desa Munte Kabupaten Karo Sumatera Utara dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja dan kerjasama

Disiplin kerja merupakan bagian dari kerangka kerja yang harus diperhatikan oleh suatu asosiasi atau organisasi untuk bekerja pada presentasi atau efisiensi suatu asosiasi (Arianti dan Karmila, 2019). Mengingat berbagai uji kekambuhan langsung, ditemukan bahwa disiplin kerja dan partisipasi secara tegas mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dalam Eksekusi Pekerja Kantor Camat Kota Munte, Rezim Karo, Sumatera Utara, menyiratkan bahwa perluasan dalam disiplin kerja dan kolaborasi memang akan terjadi. mengembangkan lebih lanjut eksekusi perwakilan.

Partisipasi secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di Kantor Sub-lokal Kota Munte, Peraturan Karo, Sumatera Utara, hal ini sesuai dengan penilaian yang berkualitas (Robbin dan Hakim), penelitian yang dipimpin (Hatta, Musnadi, dan Mahdani) bahwa dengan asumsi bahwa kerjasama suatu kelompok yang dibuat sesuai

dengan asumsi perwakilan, perwakilan akan lebih terpenuhi dalam pekerjaannya sehingga hasil yang diciptakan oleh perwakilan besar dan membangun partisipasi untuk lebih mengembangkan kerjasama, pelopor harus menawarkan membantu perwakilan, menjalankan budaya saling menghargai, saling percaya.

Di Kantor Kecamatan Desa Munte Kabupaten Karo Sumatera Utara hasil disiplin kerja dan kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai untuk uji F. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,621 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama menyumbang 62,1 persen tinggi rendahnya kinerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi dan budaya organisasi menyumbang 37,9 persen sisanya. Lebih baik untuk memberikan karyawan dengan bimbingan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka. Disiplin kerja harus lebih sering ditekankan oleh para pemimpin. Memberikan keuntungan, misalnya imbalan prestasi, partisipasi, hal ini untuk meyakinkan wakil agar bekerja lebih maksimal.

#### 4. KESIMPULAN

Disiplin kerja dan kerjasama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Desa Munte Kabupaten Karo Sumatera Utara berdasarkan uji regresi linier berganda. Di Kantor Kecamatan Desa Munte Kabupaten Karo Sumatera Utara diketahui dari uji hipotesis uji t bahwa kerjasama dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan kerjasama secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di Kantor Wilayah Kota Munte, Rezim Karo, Sumatera Utara yang ditunjukkan dengan uji spekulasi uji F. Nilai koefisien penjaminan (R Square) sebesar 0,653, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan partisipasi mampu menjelaskan tinggi rendahnya kinerja sebesar 65,3%, sedangkan kelebihan sebesar 0,347% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konsentrasi ini. seperti kewajiban definitif, budaya progresif.

#### 5. REFERENSI

- Christian, A. R., & Sulistiyani, T. (2021). *Pengantar Manajemen Bisnis*. UAD PRESS.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Megati, Y. C., Ali, A. A., & Suparman, S. (2019). Arah Prioritas Penanganan Jaringan Jalan Untuk Pengembangan Ekonomi Di Dataran Lore Kabupaten Poso. *Katalogis*, 8(4), 387–406.
- Muslim, A. Q., & Suci, I. G. S. (2020). Peran Manajemen Pendidikan Nonformal Berbasis Masyarakat Sebagai Upaya Peningkata Sumber Daya Manusia Di Indonesia. *Pratama Widya: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 159–168.

- Onsardi, O. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Open Science.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Pasaribu, S., Harahap, R. H., & Mardiana, S. (2020). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 70–78.
- Permadi, F. A. (2019). Optimalisasi Jaringan Internet Hotspot Menggunakan User Manajemen Pada Pusat Pengembangan SDM Asuransi Indonesia. *Jurnal Infortech*, 1(2), 59–67.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 99–112.
- Risal, M. (2017). Produksi dan Pemasaran Produk Olahan Rumput Laut Home Industry Tanjung Ketupat Desa Munte Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara. *RESONA: Jurnal Ilmiah Pengabdian Masyarakat*, 1(1).
- Sakban, S., Nural, I., & Ridwan, R. Bin. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93–104.
- Sari, D. E. K., Surachman, S., & Ratnawati, K. (2018). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1).
- Sinambela, L. (n.d.). Poltak. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., Sianturi, E., Simarmata, H. M. P., Revida, E., & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, R. T., Silitonga, H. P., & Sianipar, R. T. (2020). Dampak disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai (Studi kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar). *SOROT*, 15(2), 65–74.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Uyun, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.