



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya

**Lisan Hidayat**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Kusuma Agdhi Rahwana**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Arga Sutrisna**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang. Kab. Tasikmalaya, Jawa barat

Korespondensi penulis: [lisanhidayat2001@gmail.com](mailto:lisanhidayat2001@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to determine the effect of work discipline and human resource development on the performance of the Tasikmalaya Regency Population and Civil Registration Service Employees. This study uses a descriptive method with a quantitative approach. The research population was part of the Tasikmalaya Regency Population and Civil Registration Office employees and used a saturated sampling technique, where all members of the population were sampled, namely 40 respondents. Data collection techniques using interviews and questionnaires. The method used is multiple linear regression analysis with SPSS version 25. The results of this study indicate that Work Discipline (X1) and HR Development (X2) simultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance (Y). Work Discipline (X1) partially significant effect on Employee Performance (Y). HR development (X2) partially significant effect on employee performance (Y).

**Keywords:** Work Discipline, HR Development, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan, survey, wawancara dan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengembangan SDM (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Pengembangan SDM, Kinerja Pegawai

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mempunyai peran dalam setiap kegiatan pada organisasi. Dimana sebagai kunci pokok, untuk menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan pada organisasi tersebut. Maka mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu agar berlancarnya suatu organisasi mencapai tujuannya. (Sumber: Soe Marsono 2018).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen Kinerja PNS yang terdiri dari perencanaan

kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja dan pembinaan kinerja, untuk itulah agar setiap pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, maka itulah pegawai harus berusaha keras agar mempunyai motivasi yang tinggi untuk meningkatkan sebuah kinerja. Sebab itu upaya-upaya untuk meningkatkan sebuah kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk mencapai keberhasilan dan tujuan intansi pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Salah satu dinas yang membutuhkan kinerja pegawai yang baik yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

Dari penilaian ini ditarik kesimpulan bahwa dari hasil kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya belum sepenuhnya optimal. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan penurunan diantaranya dari segi kedisiplinan para pegawai, kemudian dari sikap pegawai, dan tanggung jawab atas pekerjaan yang para pegawai lakukan.

Adapun di Dinas kurang optimal berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai pengembangan SDM yang diberikan oleh pihak instansi kepada setiap pegawai. Sehingga para pegawai tidak dapat mengetahui perkembangan terbaru yang terkait dengan sumber daya manusia.

Berdasarkan masalah yang ada pada penilaian kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai, oleh karena itu hasil penelitian yang dilakukan akan dituangkan pada usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veitzal Rivai (2015: 599)

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016: 356) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan. indikator disiplin yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemungkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksud demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

### **Pengembangan SDM**

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Masram (2017:178)

Menurut Krismiyati (2017) indikator yang diukur dari metode pengembangan sdm yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

- a) Motivasi
- b) Kepribadian
- c) Keterampilan

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja ada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Mangkunegara (2017:66)

Penilaian indikator kinerja karyawan yang ada pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya antara lain sebagai berikut:

1. Kedisiplinan, yaitu suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, dan kesadaran diri tanpa paksaan.
2. Sikap, yaitu tindakan atau aktivitas adari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas.
3. Tanggung jawab, yaitu suatu pengetahuan dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila dan tinggi rendahnya akhlak yang dimiliki.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian pada penelitian ini yaitu menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 6) Metode survey adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Populasi pada penelitian ini yaitu semua Pegawai Negeri Sipil yang berada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 40 orang. Dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel berjumlah 40 orang dan jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Hasil penelitian ini akan menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tasikmalaya. Setiap variabelnya yang telah di teliti akan di bahas da di analisis untuk menjawab hipotesis yang ada pada penelitian ini.

Hasil uji validitas yang di lakukan dengan bantuan SPSS V25 menunjukkan bahwa masing-masing dinyatakan valid berdasarkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel X<sub>1</sub> Disiplin Kerja</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b>T<sub>hitung</sub></b>	<b>Perbandingan</b>	<b>T<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1.1</sub>	0,820	>	0,3120	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,816	>	0,3120	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,774	>	0,3120	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,762	>	0,3120	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,780	>	0,3120	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,744	>	0,3120	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,703	>	0,3120	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,783	>	0,3120	Valid

  

<b>Variabel X<sub>2</sub> (Pengembangan SDM)</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b>T<sub>hitung</sub></b>	<b>Perbandingan</b>	<b>T<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>2.1</sub>	0,701	>	0,3120	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,739	>	0,3120	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,723	>	0,3120	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,702	>	0,3120	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,786	>	0,3120	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,775	>	0,3120	Valid

  

<b>Variabel Y (Kinerja Pegawai)</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b>T<sub>hitung</sub></b>	<b>Perbandingan</b>	<b>T<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Y. <sub>1</sub>	0,764	>	0,3120	Valid
Y. <sub>2</sub>	0,759	>	0,3120	Valid
Y. <sub>3</sub>	0,673	>	0,3120	Valid
Y. <sub>4</sub>	0,840	>	0,3120	Valid
Y. <sub>5</sub>	0,775	>	0,3120	Valid
Y. <sub>6</sub>	0,702	>	0,3120	Valid
Y. <sub>7</sub>	0,773	>	0,3120	Valid

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Data tersebut bisa di simpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel jika bandingkan dengan nilai koefisien reabilitas nyah 0,60 maka nilai cronbach alpha semua variabel >0,60.

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
1	Disiplin Kerja (X1)	.904	Reliabel
2	Pengembangan SDM (X2)	.832	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	.874	Reliabel

## **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan SDM Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25 nilai koefisien kolerasi sebesar 0,846 dengan derajat keamatan 0,80-1,000. Berdasarkan hasil (Uji F) di peroleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa pengujian ini menunjukkan secara simultan pengaruh disiplin kerja dan pengembangan sdm berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Tasikmalaya.

## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25 nilai koefisien kolerasi sebesar 0,610 dengan derajat keamatan 0,60-0,799. Berdasarkan hasil (Uji T) di peroleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa pengujian ini menunjukkan secara paraisal pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Tasikmalaya.

## **Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25 nilai koefisien kolerasi sebesar 0,323 dengan derajat keamatan 0,20-0,399. Berdasarkan hasil (Uji T) di peroleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa pengujian ini menunjukkan secara paraisal pengaruh pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Tasikmalaya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Disiplin Kerja, Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya, dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. Gambaran Disiplin Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik, Pengembangan SDM pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik, serta Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja Dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial baik variabel Disiplin Kerja Maupun Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Krismiyati. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak*. Jurnal Officer, 3(1), 44..
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.