

PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP TINGKAT PELAYANAN (STUDI PADA KANTOR KECAMATAN TIDORE UTARA)

Faisal Y. Habsyi
Program Studi Pendidikan Ekonomi
STKIP Kie Raha Ternate
Faisalhabsyi81@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Salah satu faktor agar tujuan organisasi tercapai adalah faktor disiplin kerja dari SDM yang ada dalam organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan metode ex-post facto terhadap pegawai dan masyarakat pengguna layanan di kantor camat tidore utara. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik survey menggunakan instrumen kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Kesimpulan penelitian adalah: 1). Disiplin kerja pegawai dan tingkat pelayanan pada Kantor Kecamatan Tidore Utara masih rendah 2). Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja pegawai (X) terhadap variabel tingkat pelayanan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai kantor kecamatan tidore utara perlu ditingkatkan agar tingkat pelayanan juga akan meningkat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Tingkat Pelayanan,

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Parlinda dan Wahyuddin (2003) sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDMnya.

Kantor Kecamatan Tidore Utara merupakan salah satu organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pengaturan, dan pemberian pelayanan kepada masyarakat di bidang pemerintahan untuk melaksanakan tugas pokok diatas, Kantor Kecamatan Tidore Utara mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota Tidore Kepulauan. Dalam menjaga maupun meningkatkan kerja pegawainnya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi, Kantor Kecamatan Tidore Utara harus lebih memperhatikan faktor-faktor, yang dapat mempengaruhi kerja pegawainya seperti disiplin kerja, tingkat pelayanan serta kerja yang kondusif.

Bagian loket pelayanan umum belum mempunyai pegawai tetap yang bertugas makah hal ini diisi oleh pegawai bagian lain dan merangkap tugas pada bagian pelayanan. Pelaksanaan pelayanan yang berkualitas memerlukan dukungan pegawai yang siap dan handal karena pegawai merupakan pihak yang melakukan, terutama ketika berhadapan langsung dengan masyarakat, yang ada di Instansi pemerintah atau lembaga yang melakukan pelayanan . Salah satu faktor penentu

lembaga dapat dikatakan berkualitas dengan adanya pihak pegawai yang siap dan handal dalam melayani masyarakat sebagai pengguna layanan.

Kedisiplinan kerja pegawai telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan dan kinerja pegawai saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan.

Pada Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk lima hari kerja maupun enam hari kerja sesuai yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing. Mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan oleh Presiden tersebut, serta jumlah hari kerja yang berlaku di Kantor Kecamatan Tidore Utara adalah lima hari kerja, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh pegawai secara efektif adalah $\geq 7,5$ jam. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi jam kerja serta peraturan yang telah ditetapkan.

Permasalahan diatas juga didukung dengan beberapa data yang diperoleh dari Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian yang meliputi data absensi dan pelanggaran jam kerja pegawai Kantor Kecamatan Tidore Utara periode Oktober, November, dan Desember 2017. Penyajian ringkasan rekapitulasi data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tingkat Kehadiran Pegawai

No	Bulan	Tidak Kehadiran Pegawai		
		A	S	I
1	Oktober	23	-	-
2	November	24	1	1
3	Desember	31	7	18

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Pada bulan November terjadi 23 kali absen, bulan Desember meningkat menjadi 24 kali absen dan dibulan Januari terjadi Peningkatan yang signifikan yaitu dengan 31 kali absen. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin dimana selama ini pegawai yang tidak disiplin diberi teguran lisan sehingga tidak membuat para pegawai jera. Selain disiplin kerja, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kerja pegawai.

Tingkat Pelayanan yang baik kepada masyarakat harus didukung oleh pegawai-pegawai yang handal, berkompeten, mampu memahami serta dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Selain itu, mereka tentu harus memiliki komitmen dan tanggung jawab moral terhadap masyarakat. Masyarakat tentunya ingin mendapatkan kualitas pelayanan yang baik dari pemerintah. Pelayanan yang

berkualitas atau yang biasa disebut dengan pelayanan prima merupakan pelayanan terbaik yang memenuhi standar kualitas pelayanan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja Pegawai

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Sering dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan /ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan Wursanto, (1987).

Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar. Menurut Fathoni (2006) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Veithzal Rivai (2004) mengemukakan bahwa Disiplin kerja pegawai adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan Heidjrachman dan Husnan, (2002) mengungkapkan disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Singodimedjo dalam Sutrisno (2012) mengemukakan pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan kantor itu sendiri. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu karena akan berdampak terhadap kerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari pada kerja. Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan Disiplin Kerja Pegawai

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja pegawai adalah untuk kelangsungan sesuai dengan motif.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003) tujuan pembinaan disiplin kerja pegawai adalah: (1) Agar pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen; (2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya; (3) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa dengan sebaik-baiknya; (4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-

norma yang berlaku; (5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Indikator Disiplin Kerja Pegawai

Discenza and Smith, dalam Timpe (2000) mengemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan pegawai adalah: (1) Ketaatan terhadap peraturan adalah ketaatan pada berbagai ketentuan yang berlaku yang tercermin pada: (a) ketaatan pada tugas pokok, dan (b) ketaatan menjalankan wewenang; (2) Kepatuhan terhadap perintah kedinasan adalah ketaatan pada perintah pimpinan yang tercermin pada: (a) patuh melaksanakan tugas kedinasan, dan (b) patuh pada perintah pimpinan; (3) Ketaatan terhadap jam kerja adalah ketaatan pada waktu kerja yang sudah ditentukan yang tercermin pada: (a) ketepatan masuk, dan (b) keberadaan pada jam kantor; (4) Kepatuhan berpakaian seragam adalah ketaatan berpakaian seragam yang tercermin melalui: (a) ketaatan memakai pakai seragam dinas, dan (b) ketaatan memakai pakaian olah raga; (5) Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor adalah ketaatan memelihara peralatan kantor yang tercermin melalui: (a) ketaatan menjaga kebersihan bangunan kantor, (b) ketaatan menjaga peralatan kantor; (6) Selalu bekerja sesuai prosedur adalah ketaatan bekerja sesuai aturan yang tercermin melalui: (1) taat menjalankan prosedur kerja, (2) taat menjaga kualitas hasil kerja.

Pengertian Tingkat Pelayanan

Dalam buku administrasi publik yang ditulis oleh Harbani Pasolong bahwa istilah Pelayanan berasal dari kata “layani” yang artinya menolong menyediakan segala apa yang diperlukan oleh orang lain untuk perbuatan melayani. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrem dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia.

Sedangkan pelayanan menurut Sinambela (2005) adalah sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pemerintahan terhadap sejumlah manusia yang dimiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan. Adapun menurut Agung Kurniawan (2005) mengatakan bahwa pelayanan adalah pemberian pelayanan (melayani) keperluan orang lain atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Definisi Tingkat Pelayanan menurut Kepmen PAN nomor 25 tahun 2004 adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan sebagai upaya yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan. Sedangkan menurut Kepmen PAN nomor 58 tahun 2002 mengelompokkan tiga jenis pelayanan tersebut didasarkan oleh ciri-ciri dan sifat kegiatan pelayanan yaitu ada tiga jenis yaitu :

- a. Pelayanan administratif, jenis dari pelayanan ini adalah jenis pelayanan yang diberikan oleh unit pelayanan berupa pencatatan, penelitian ataupun pengambilan keputusan, dokumentasi dan kegiatan tata usaha lainnya secara keseluruhan yang menyangkut kebutuhan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan kehidupan berjalan.

- b. Pelayanan barang, pelayanan ini adalah jenis pelayanan yang dilaksanakan oleh unit untuk menyediakan serta mengolah bahan berwujud fisik termasuk distribusi dalam suatu sistem.
- c. Pelayanan jasa, jenis pelayanan ini adalah suatu jenis pelayanan yang diberikan oleh unit pelayanan berupa sarana dan prasarana serta penunjangnya, pengoperasiannya berdasarkan suatu sistem pengoperasiannya tertentu dan pasti. jenis pelayanan ini untuk mendatangkan kelengkapan bahan untuk melengkapi pelayanan lainnya seperti melengkapi peralatan untuk melaksanakan pelayanan.

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Tingkat Pelayanan adalah tingkat pelayanan yang dilakukan oleh pemerintahan atau korporasi yang efektif dapat memperkuat demokrasi dan hak asasi manusia, mempromosikan kemakmuran ekonomi, kohesi sosial, mengurangi kemiskinan, meningkatkan perlindungan lingkungan, bijak dalam pemanfaatan sumber daya alam, memperdalam kepercayaan pada pemerintahan dan administrasi publik.

Jenis Tingkat Pelayanan

Munculnya tingkat pelayanan dikarenakan adanya kepentingan, dan kepentingan tersebut bermacam-macam bentuknya sehingga pelayanan yang dilakukan ada beberapa macam. Menurut Hardiyansyah (2011) jenis tingkat pelayanan yang diberikan pemerintah terbagi dalam tiga kelompok, yaitu :

- a. Pelayanan administratif

Pelayanan administratif adalah pelayanan berupa penyediaan berbagai bentuk dokumen yang diperlukan oleh publik, misalnya : Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Sertifikat Tanah, Akta Kelahiran, Akta Kematian, Buku Kepemilikan Kendaraan Bermotor (BPKB), Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK), Izin Mendirikan Bangunan (IMB), Paspor, dan sebagainya.

- b. Pelayanan Barang

Pelayanan barang adalah pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk/jenis barang yang menjadi kebutuhan publik, misalnya : jaringan telepon, penyediaan tenaga listrik, penyediaan air bersih.

- c. Pelayanan Jasa

Pelayanan jasa adalah pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk jasa yang dibutuhkan publik, misalnya : Pendidikan tinggi dan menengah, pemeliharaan kesehatan, penyelenggaraan transportasi, jasa pos, sanitasi lingkungan, persampahan, pengurangan bencana, pelayanan sosial. Tingkat pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat terdapat tiga jenis yaitu pelayanan administratif, pelayanan barang, dan pelayanan jasa. Pendapat lain dikemukakan menurut Lembaga Administrasi Negara (dalam SANKRI Buku III 2004) yaitu :

1. Pelayanan pemerintahan adalah jenis pelayanan masyarakat yang terkait dengan tugas-tugas umum pemerintahan, seperti pelayanan KTP, SIM, pajak, perijinan, dan keimigrasian.
2. Pelayanan pembangunan adalah suatu jenis pelayanan masyarakat yang terkait dengan penyediaan sarana dan prasarana untuk memberikan fasilitasi kepada masyarakat dalam melakukan aktivitasnya sebagai warga negara. Pelayanan ini meliputi penyediaan jalan-jalan, jembatan-jembatan, pelabuhan-pelabuhan, dan lainnya.

3. Pelayanan utilitas adalah jenis pelayanan yang terkait dengan utilitas bagi masyarakat seperti penyediaan listrik, air, telepon, dan transportasi lokal.
4. Pelayanan sandang, pangan dan papan adalah jenis pelayanan yang menyediakan bahan kebutuhan pokok masyarakat dan kebutuhan perumahan, seperti penyediaan beras, gula, minyak, gas, tekstil dan perumahan murah.
5. Pelayanan kemasyarakatan adalah jenis pelayanan yang dilihat dari sifat dan kepentingannya lebih ditekankan pada kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan, seperti pelayanan kesehatan, pendidikan, ketenaga kerjaan, penjara, rumah yatim piatu, dan lainnya.

Dari kedua pendapat tersebut, jenis pelayanan di Kantor Kecamatan Tidore Utara termasuk kedalam kategori pelayanan administratif dan pelayanan jasa.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pelayanan

Pelayanan yang baik pada akhirnya akan mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat. Pelayanan yang optimal pada akhirnya juga akan mampu meningkatkan *image* organisasi sehingga citra organisasi di mata masyarakat terus meningkat. Adanya citra organisasi yang baik, maka segala yang dilakukan oleh organisasi akan dianggap baik pula. Menurut Kasmir (2006), faktor yang mempengaruhi pelayanan adalah :

Faktor utama yang mempengaruhi pelayanan adalah sumber daya manusia. Artinya peranan manusia yang melayani masyarakat merupakan faktor utama karena hanya dengan manusialah pelanggan dapat berkomunikasi secara langsung dan terbuka.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* karena penelitian ini dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Penelitian ini menggunakan logika dasar yang sama dengan penelitian eksperimen yaitu jika X maka Y, hanya saja dalam penelitian ini tidak ada manipulasi langsung terhadap variabel independen. Penelitian ini digolongkan dalam penelitian kausalitas yang merupakan penelitian yang mencari pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat.(Y).

Pendekatan yang digunakan dalam analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik. Penelitian ini juga merupakan penelitian kausalitas karena dimaksudkan dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas meliputi disiplin kerja pegawai dan variabel terikat yakni tingkat pelayanan.

Teknik Penarikan Sampel.

Untuk mengukur disiplin pegawai sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor kecamatan tidore utara yang berada dibagian

pelayanan yakni berjumlah 15 orang dengan teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Sedangkan untuk mengukur tingkat pelayanan, teknik penarikan sampel menggunakan purposive random sampling dengan populasi yang digunakan adalah masyarakat yang memanfaatkan jasa pelayanan di kantor kecamatan Tidore Utara.

Model Analisis Data.

Model analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Tingkat pelayanan

X = Disiplin kerja pegawai

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standar error

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas dan Reliabelits

Variabel	Item pertanyaan	Parson Correlation	Sig	Keterangan Validitas	Cronbach's Alpha	Ket. Reliabelits
Disiplin Kerja pegawai	X.1	0,764	0,000	Valid	0,795	Reliabel
	X 2	0,831	0,000	Valid		
	X 3	0,740	0,000	Valid		
	X 4	0,877	0,000	Valid		
	X 5	0,850	0,000	Valid		
	X 6	0,531	0,003	Valid		
	X 7	0,536	0,002	Valid		
	X 8	0,422	0,020	Valid		
	X 9	0,687	0,000	Valid		
	X 10	0,678	0,000	Valid		
	X 11	0,554	0,001	Valid		
	X 12	0,719	0,000	Valid		
Tingkat Pelayanan	Y 1	0,709	0,000	Valid	0,829	Reliabel
	Y 2	0,663	0,000	Valid		
	Y 3	0,621	0,000	Valid		
	Y 4	0,811	0,000	Valid		
	Y 5	0,784	0,000	Valid		
	Y 6	0,660	0,000	Valid		
	Y 7	0,634	0,000	Valid		
	Y 8	0,476	0,000	Valid		
	Y 9	0,369	0,045	Valid		
	Y 10	0,434	0,000	Valid		

Sumber: Data yang Diolah

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai koefisien koreasi lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai $\alpha=0,05$, sehingga keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya nilai koefisien alpha cronbach untuk setiap indikator lebih besar daripada nilai alpha cronbach yang dipersyaratkan, yaitu sebesar 0,60, sehingga keseluruhan item pernyataan dinyatakan reliabel. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekwensi jawaban responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini jawaban responden dikategorikan dalam empat kategori dengan menggunakan skala Likert. Dalam memberikan makna penilaian secara empiris variabel penelitian ini mengadopsi prinsip dari pembobotan yang dikemukakan Arikunto (2002). Nilai rata-rata pembobotan atau nilai skor jawaban responden.

Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan 6 indikator yaitu: Ketaatan terhadap peraturan, Kepatuhan terhadap perintah kedinasan, Ketaatan terhadap jam kerja, Kepatuhan berpakaian seragam, Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor dan Selalu bekerja sesuai prosedur.

Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase	Rata-Rata
Sangat Kuat	4	75	300	86.96	0.83
Kuat	3	15	45	13.04	0.17
Tidak Kuat	2	0	0	0	0
Sangat Tidak Kuat	1	0	0	0	0
Jumlah		90	345	100	1.00

Sumber: Data primer (diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Tidore Utara mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar 1.00. Bila dibandingkan dengan skala penilaian yang digunakan, maka disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tidore Utara termasuk dalam kategori rendah yakni antara 1,00-1,74. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tidore Utara Masih Rendah. Namun tanggapan responden terhadap disiplin kerja berada pada kategori sangat kuat dan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Tidore Utara perlu ditingkatkan lagi kedepan.

Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pelayanan

Variabel tingkat pelayanan dalam penelitian ini diukur berdasarkan 5 indikator yaitu: Penampilan petugas/aparatur dalam melayani pelanggan, Kecermatan petugas dalam melayani pelanggan, Merespon setiap pelanggan/pemohon, Petugas memberikan jaminan tepat waktu dalam pelayanan dan Mendahulukan kepentingan pemohon/pelanggan.

Tabel Distribusi Frekuensi Tingkat Pelayanan

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase	Rata-Rata
Sangat Baik	4	67	268	52,34375	0,4466667
Baik	3	78	234	45,703125	0,52
Tidak Baik	2	5	10	1,953125	0,0333333
Sangat Tidak baik	1	0	0	0	0
Jumlah		150	512	100	1,00

Sumber: Data primer (diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa Tingkat Pelayanan pegawai pada Kantor Camat Tidore Utara mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar 1.00. Bila dibandingkan dengan skala penilaian yang digunakan, maka tingkat pelayanan pegawai pada Kantor Kecamatan Tidore Utara termasuk dalam kategori rendah yakni antara 1,00-1,74. Jadi dapat disimpulkan tingkat pelayanan pegawai pada Kantor Kecamatan Tidore Utara Masih Rendah. Namun tanggapan responden terhadap tingkat pelayanan berada pada kategori sangat baik dan baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pelayanan pegawai pada Kantor Kecamatan Tidore Utara perlu ditingkatkan lagi kedepan.

Uji Asumsi klasik

Untuk memperoleh hasil yang baik dalam penggunaan persamaan regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran. Berikut ini adalah hasil dari pengujian asumsi klasik.

Uji Normalitas

Tabel Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja Pegawai	0,145	Normal
Tingkat Pelayanan	0,456	Normal

Sumber : Hasil yang Diolah

Pengujian linearitas

Tabel Ringkasan Hasil Uji Linearitas

Variyabel		sig	Df	Kesimpulan
Bebas	Terikat			
X	Y	0,025	3	Liner
		0,694	1	Linier

Sumber : Hasil yang diolah

Uji multikolinieritas

Tabel Ringkasan Hasil Uji multikolinieritas

Variabel		Nilai VIF (<i>variance infaltion factor</i>)	Kesimpulan
Bebas	Terikat		
X	Y	1.000	Tidak terdapat multikolinierits
X	Y	1.000	Tidak terdapat multikolinieritas

Sumber : Hasil yang diolah

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS.16 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Ringkasan hasil analisis Regresi Linier sederhana

Variabel	Harga r			Harga t		Koef	Konst	Ket
	Rhitung	Rtabel	r ²	thitung	Ttabel			
X – Y	0,727	0,2876	0,529	3.820	1,67943	0,255	6.598	Positif signifikan

Sumber : Hasil Penelitian diolah

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS.16, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $3,820 > 1,6794$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin pegawai terhadap tingkat pelayanan pegawai pada Kantor Kecamatan Tidore Utara, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin pegawai terhadap tingkat pelayanan pegawai pada Kantor Kecamatan Tidore Utara dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil analisis tersebut diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 6,598 + 0,255X$. Artinya bahwa apabila terjadi peningkatan disiplin pegawai sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan tingkat pelayanan sebesar 0,225 atau 25,5% dan sebaliknya. Sedangkan apabila $X=0$ atau tidak ada disiplin pegawai, maka tingkat pelayanan pegawai pada Kantor Kecamatan Tidore Utara sebesar 6,598 atau 659,8%. Sementara itu nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,529 yang menunjukkan bahwa tingkat pelayanan pegawai dipengaruhi oleh disiplin pegawai sebesar 52,9%.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai dan tingkat pelayanan pada Kantor Kecamatan Tidore Utara masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata tertimbang yang berjumlah 1,00.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja Pegawai terhadap Tingkat Pelayanan pada Kantor Kecamatan Tidore Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,820 > 1,6794$.

3. Variabel disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel tingkat pelayanan sebesar 25,5% sedangkan sisanya sebesar 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

Daftar Pustaka

- Abdurrahmat Fathoni 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta Bandung.
- Anonim 1995. *Keputusan Presiden (Keppres) no 68 Tahun Tentang Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah Tanggal 27 September 1995*.
- Dale Timpe, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan*. Penerbit Gramedia Jakarta
- Hardiyansyah, 2011. *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Penerbit Gava Media Yogyakarta.
- I.G Wursanto, 1987. *Pokok-Pokok Perencanaan*. Penerbit Kansius Yogyakarta
- Kasmir, 2006. *Manajemen Perbankan*. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Siswanto Sastrohadwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja*, Edisi 2. Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta
- Veithzal Rivai 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori Kepraktek. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Vera Parlinda dan M. Wahyuddin 2003. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Jurnal daya saing Vol 4, 02 Desember 2003