PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KADUPANDAK KABUPATEN CIANJUR

Oleh :
Supiandi

ABSTRAK

Penelitian ini mengambil Judul : Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kadupandak Kabupaten Cianjur. Penelitian ini meliputi dua variabel yaitu: variabel disiplin kerja, variabel kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui : Studi Dokumentasi dan Studi Lapangan (Observasi, Wawancara dan penyebaran angket), Teknik sampling menggunakan teknik sampling Sensus. Sedangkan ukuran sampel adalah 30 teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kadupandak dengan kontribusi sebesar 91,40%. Hal ini mencerminkan bahwa disiplin kerja pegawai di Kecamatan Kadupandak sangat berperan terhadap terwujudnya kinerja pegawai yang diharapkan organisasi. Sebagaimana dimaklumi bahwa tugas pokok pegawai di kecamatan adalah memberikan pelayanan sesuai dengan tupoksi kecamatan kepada masyarakat. Pelayanan akan terwujud dengan baik apabila seluruh pegawai yang ada di Kecamatan memiliki tingkat disiplin.

Kata Kunci: Kedisiplinan dan Kinerja

A. PENDAHULUAN

Pada umumnya, setiap organisasi mengharapkan bahwa menginginkan terwujudnya kinerja pegawai yang tinggi dalam setiap bidang kegiatan yang ada. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang tinggi tersebut, dibutuhkan beberapa faktor dalam menjalankan kegiatan operasional, yaitu sumber daya manusia (SDM), dan keahlian. Masing-masing faktor tersebut, tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung satu sama lainnya. Dari faktor tersebut, faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling utama. Hal ini karena manusia merupakan pemakai atau penggerak bagi berlangsungnya segala kegiatan operasional

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah sikap mental (disiplin kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan/ kompensasi, gizi kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, dan kesempatan berprestasi.

Dari sekian banyak faktor tersebut, kedisiplinan kerja seorang pegawai merupakan unsur penting dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2009:825), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dari pegawai, pelaksanaan yang teratur akan dapat meningkatkan kesungguhan tim dalam bekerja pada sebuah organisasi serta tindakan disiplin menuntut standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi pegawai dan organisasi. Oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijaksana. Dengan terbentuknya atau terwujudnya disiplin yang tinggi, maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

B. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Rivai (2009;825), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Kecamatan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan.

Agar tujuan disiplin dapat dilaksanakan, maka setiap Kecamatan perlu menciptakan peraturan-peraturan. Dengan adanya peraturan-peraturan, maka akan menciptakan tata tertib, semangat kerja, serta efisiensi dan efektivitas kerja yang meningkat yang akan berdampak langsung pada kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda-beda dan dari berbagai pengertian itu dapat diartikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin "*disciplina*" yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata "*discipulus*", yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologi ada hubungan pengertian antara "*discipline*" dengan "*disciple*" (Inggris) yang berarti murid, pengikut yang setiap, ajaran atau aliran.
- b. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, karakter atau ketertiban dan efisiensi.
- c. Kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- d. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*controlled behaviour*).

Maka dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang

ditetapkan pemerintah atau etik, norma, kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2003).

Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja menurut Rivai (2009;825-826), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Umar (2007:81) kinerja pegawai adalah kinerja pegawai memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang kedua yaitu Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan.

Menurut (Heizer dan Render, 2005;13), kinerja pegawai adalah rasio output (barang dan jasa) dibandingkan dengan input (sumber seperti tenaga kerja dan modal). Pekerjaan utama seorang Camat adalah melakukan *improvement* rasio output terhadap input. Mengimprovisasi kinerja pegawai artinya mengimprovisasi efisiensi. Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Sikap mental, berupa: disiplin kerja, disiplin kerja dan etika kerja.
2. Pendidikan
3. Ketrampilan
4. Manajemen
5. Tingkat penghasilan/kompensasi
6. Gizi dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Sarana produksi
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan pada Kecamatan, terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti peraturan, seperti banyaknya pegawai yang absen, cuti, sakit, dan izin.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert* yaitu skala yang berasal dari pernyataan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan, dan digunakan untuk mengukur sikap, kepercayaan dan kinerja seseorang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan disebut sebagai variabel penelitian. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Studi kepustakaan (*library research*) dengan jalan mempelajari literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Studi lapangan (*field research*) melalui : observasi, wawanacara dan penyebaran angket kepada responden yang telah ditentukan.

D. PEMBAHASAN

1. Rata-rata Tanggapan Responden Atas Pernyataan pada Variabel Disiplin kerja Setelah di rata-ratakan ternyata hampir seluruh responden menyatakan sangat setuju (98,02%) terhadap pernyataan tersebut. Hal ini mengandung arti bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam kedisiplinan kerja telah sesuai dengan uraian tugas/pekerjaan pada pegawai Kecamatan Kadupandak
2. Rata-rata Tanggapan Responden Atas Pernyataan pada Variabel Kinerja Pegawai Setelah di rata-ratakan ternyata hampir seluruh responden menyatakan sangat setuju (92,05%) terhadap pernyataan tersebut. Hal ini mengandung arti bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam produktivitas karyawan telah sesuai dengan uraian tugas/pekerjaan pada pegawai Kecamatan Kadupandak
3. Pengaruh kedisiplinan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kadupandak Kabupaten Cianjur. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh r sebesar 0.71. Untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka hasil perhitungan koefisien korelasi dibandingkan interval koefisien korelasi. Menurut Sugiyono, interval koefisien korelasi yang mempunyai skala 0,60-0,79 antara variabel (*Kadupandak*) kedisiplinan kerja dan variabel (y) produktivitas karyawan mempunyai hubungan kuat dan searah. Berdasarkan pedoman tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dan searah. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh hasil $d = 50,41$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel *Kadupandak* terhadap variabel y sebesar 50,41%. Kriteria yang mendasari kuat tidaknya pengaruh antara variabel *Kadupandak* terhadap variabel y mengacu pada teori (Sugiyono,2011), dimana jika $d = 100\%$ atau mendekati 100% berarti pengaruh variabel *Kadupandak* terhadap variabel y sangat kuat.
4. Uji Validitas
Keabsahan suatu hasil penelitian ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang digunakan tidak mencapai validitasnya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak mampu menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk mengatasi hal tersebut, maka dilakukan pengujian validitas. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Uji validitas terhadap kedisiplinan kerja karyawan terdiri atas 7 *item* pernyataan, sedangkan kinerja pegawai terdiri dari 6 *item* pernyataan.
 - a. Rekapitulasi hasil uji validitas variabel
Berikut ini adalah data yang terkumpul dari 30 responden, dari data tersebut kemudian dikorelasikan antara *item* pernyataan dengan skor total. Syarat minimum untuk dianggap valid $r_{hitung} > 0,3494$, jadi jika korelasi antara item pernyataan dengan skor total kurang 0,3494 maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,669	0,3494	Valid
P2	0,521	0,3494	Valid
P3	0,746	0,3494	Valid
P4	0,740	0,3494	Valid
P5	0,651	0,3494	Valid
P6	0,672	0,3494	Valid
P7	0,498	0,3494	Valid

b. Rekapitulasi hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,739	0,3494	Valid
P2	0,853	0,3494	Valid
P3	0,873	0,3494	Valid
P4	0,682	0,3494	Valid
P5	0,760	0,3494	Valid
P6	0,703	0,3494	Valid

5. Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas variabel *Kadupandak* (kedisiplinan kerja) dengan nilai korelasi antara belahan pertama dan kedua (r_b) sebesar 0,724.

$$\begin{aligned}
 r_i &= \frac{2(r_b)}{1 + r_b} \\
 &= \frac{2(0,724)}{1 + 0,724} \\
 &= \frac{1,448}{1,724} \\
 &= 0,84
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui tingkat reliabilitasnya yaitu sebesar 0,84. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan r_{hitung} positif. Dari perhitungan di atas diperoleh nilai $0,84 > 0,3494$, dimana secara statistik dapat diartikan bahwa instrumen kedisiplin karyawan tersebut reliabel sedangkan secara kontekstual perhitungan di atas mengandung instrumen yang valid dan reliabel. Data tersebut mencerminkan data yang sebenarnya sehingga fakta tersebut dapat dipercaya kebenarannya. Berikut ini adalah perhitungan reliabilitas variabel y (kinerja pegawai) dengan nilai korelasi antara belahan pertama dan kedua (r_b) sebesar 0,884.

$$\begin{aligned}
 r_i &= \frac{2(r_b)}{1+r_b} \\
 &= \frac{2(0,884)}{1+0,884} \\
 &= \frac{1,768}{1,884} \\
 &= 0,93
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui tingkat reliabilitasnya yaitu sebesar 0,93. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan r_{hitung} positif. Dari perhitungan di atas diperoleh nilai $0,93 > 0,3494$, dimana secara statistik dapat diartikan bahwa instrumen kinerja pegawai tersebut reliabel sedangkan secara kontekstual perhitungan di atas mengandung instrumen yang valid dan reliabel. Data tersebut mencerminkan data yang sebenarnya sehingga fakta tersebut dapat dipercaya kebenarannya.

6. Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan tabel Coefficients, diketahui bahwa besarnya nilai t test = 8,119 sedangkan besarnya signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Dan dari tabel Coefficients di atas, kolom B pada Constant (a) adalah 0,146 sedangkan nilai kedisiplinan (b) adalah 0,941. Sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX$$

Artinya:

Konstanta (a) sebesar 0,146 menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan pegawai maka besarnya kinerja pegawai adalah 0,146. Koefisien regresi kedisiplinan (b) menunjukkan variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh sebesar 0,941 terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi kedisiplinan akan menyebabkan semakin tinggi kinerja pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya besar adalah konstan.

7. Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel didapatkan hasil t hitung sebesar 8,119 dengan tingkat signifikan 0,000. Untuk menguji hipotesis pertama yang meliputi kedisiplinan kerja pegawai, memiliki makna terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kadupandak Kabupaten Cianjur. dengan uji t, dimana uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} sebesar 8,119 dan t_{tabel} sebesar 1,9983 yang berarti pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dimana variabel Kedisiplinan kerja secara berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 94,10%.

E. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel kedisiplinan kerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhananya, yaitu:

$$Y = a + Bx = Y = 0,146 + 0,941x$$

Artinya: Terdapat pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja. Konstanta (a) sebesar 0,146 menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan pegawai maka besarnya kinerja pegawai adalah 0,146. Koefisien regresi kedisiplinan (b) menunjukkan variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh sebesar 0,941 terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi kedisiplinan akan menyebabkan semakin tinggi kinerja pegawai.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel kedisiplinan kerja terhadap variabel kinerja pegawai, maka digunakan analisis determinasi. Berdasarkan perhitungannya diperoleh hasil $d = 50,41$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Kadupandak* terhadap variabel y sebesar 50,41%. Sisanya sebesar 49,59% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji f dan uji t maka hipotesis dari uji t yaitu H_1 dimana variabel *Kadupandak* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel y karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,119 > 1,9983$) sedangkan hasil uji f yaitu H_1 diterima dimana variabel *Kadupandak* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel y dimana nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($65,912 > 1,5183$).

Sejalan dengan apa yang telah disampaikan pada paragraph sebelumnya tersebut, adapun saran rekomendasi hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya Camat lebih memperketat peraturan terhadap jam masuk, jam setelah istirahat, dan jam pulang.
2. Teguran atau sanksi dari Camat lebih tegas agar dapat meminimalisir kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai kecamatan dan menimbulkan efek jera.
3. Hendaknya peraturan yang telah ada diaplikasikan dengan diimbangi sanksinya. Namun peraturan tersebut harus disosialisasikan terlebih dahulu agar setiap pegawai mengetahui dan dapat memahaminya.
4. Hendaknya Camat dapat memberikan reward atau penghargaan kepada para pegawai yang berprestasi, hal ini untuk mendorong atau memotivasi para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan motivasi berprestasi.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1996 *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta
- Dharma, Surya. 2005 *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Iskandar. 2002 *Metode Penelitian Sosial*, Bandung, Rosda Karya

- Keban, Yermias T. Prof, Dr. Su, Murp. 2001 Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori Dan Isu, Yogyakarta, Gava Media
- Moenir 2001 Prestasi Kerja, Pelaksanaan Kerja Dan Pencapaian Kerja, Jakarta, Pustaka Buku.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Ndraha. 2005 Teori Budaya Organisasi, Jakarta, Rineke Cipta
- Sedarmayanti. 2001 Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Bandung, CV. Mandar Maju. Siagian, Sondang P., 2004 Teori Motivasi Dan Aplikasinya, Jakarta, Rineke Cipta.
- Simamora. 2005 Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Wirawan. 2007 Budaya dan Iklim Organisasi, Jakarta, Salemba Empat.