

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KERINCI

BENI SETIAWAN

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

Benisetiawan15208026@gmail.com

ABSTRAC

This study aims to reveal the effect of work discipline on employee performance at the Regional Secretariat of Kerinci Regency.

This study uses quantitative methods, with exogenous variables, namely work discipline variables (X) and endogenous variables, namely the performance of the employees of the Regional Secretariat of Kerinci Regency (Y). The population of this study were all employees at the Regional Secretariat of Kerinci Regency. Respondents in this study amounted to 95 samples. The data collection technique in this study used a proportional stratified random sampling technique. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability, both content and empirical tests of items in the field.

The results of this study have found that the hypothetical model has proven to be a new model in improving employee performance at the Regional Secretariat of Kerinci Regency. The findings in this study indicate that: There is a direct effect of work discipline on employee performance at the Regional Secretariat of Kerinci Regency 7.7% with a significance of 0.002.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, , Kinerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel disiplin kerja (X) dan variabel endogen yaitu kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Responden dalam penelitian ini berjumlah 95 sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui angket yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu baik konten maupun uji empirik item di lapangan.

Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa model hipotesis, terbukti dapat dijadikan sebuah model baru dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Temuan pada penelitian menunjukkan ini bahwa: Terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci 7,7% dengan signifikansi 0,002.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, , Kinerja

I. PENDAHULUAN

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan strategis untuk tercapainya tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan, hal ini dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut meskipun sarana prasarana dan sumber daya lainnya mencukupi. Oleh sebab itu agar pelaksanaan tugas organisasi di lingkungan pemerintahan dapat berjalan efektif, efisien dan optimal dituntut pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan sehingga akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, profesional serta mampu mempunyai mutu kinerja yang tinggi yang sesuai dengan tuntutan organisasi serta diharapkan dapat menjadi teladan bagi masyarakat lainnya.

Agar tercapainya tujuan suatu organisasi di lingkungan maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat menurut Mangkunegara (2000;67) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebagai suatu lembaga yang memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggaraan pemerintahan, baik itu dalam hal tugas administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah Kabupaten Kerinci lainnya, yang dibentuk berdasarkan Perda Kabupaten Kerinci Nomor 13 Tahun 2011, tentang Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci dan Peraturan Bupati Kerinci Nomor 10 Tahun 2011 tanggal 13 Juni 2011 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci terdiri dari beberapa bagian yaitu Bagian Administrasi Pemerintahan Umum, Bagian Hukum, Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol, Bagian Administrasi Perekonomian, Bagian Administrasi Pembangunan, Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat, Bagian Umum, Bagian Organisasi, Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) dan Satelda, yang masing-masing bagian dibawah oleh Asisten, yaitu Asisten Pemerintahan, Asisten Perekonomian dan Pembangunan, Asisten Administrasi Umum.

Berdasarkan data awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan penelitian awal di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Hal ini ditandai dengan masih adanya target kerja yang belum terealisasi sepenuhnya. Hal ini disebabkan beberapa pegawai di lingkungan Sekretariat

Daerah Kabupaten Kerinci yang masih kurang disiplin, hal ini juga berkaitan dengan kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diberikan oleh atasan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Hessel (2007: 178) yang menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Oleh sebab itu berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan di atas, mengenai permasalahan tidak disiplinnya pegawai, motivasi dan kepuasan kerja peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci”.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Nurgiantoro (2009: 27) kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Data-data kuantitatif inilah yang kemudian yang kemudian bisa diolah dengan tehnik statistik. Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, digunakan metode pengumpulan data yaitu metode angket. Yang menjadi variabel dan indikator dalam penelitian ini adalah kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun yang menjadi indikator Kinerja yang dijadikan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendapat menurut Masrukhin dan Waridin, (2004: 92) yaitu : (1) Kualitas, (2) Ketepatan Waktu, (3) Efektivitas, (4) Kemandirian, (5) Komitmen Kerja. Dan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun yang menjadi indikator Disiplin (X1) yang dijadikan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendapat Saydam (2005:284) yaitu : (1) Kehadiran, (2) Tanggung Jawab, (3) Sikap, (4) Norma.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Validitas

a. Hasil Validitas Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian angket yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada variabel disiplin

kerja valid karena memiliki koefisien $\geq 0,361$. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Pertanyaan 1	0.758	Valid
Pertanyaan 2	0.701	Valid
Pertanyaan 3	0.801	Valid
Pertanyaan 4	0.689	Valid
Pertanyaan 5	0.745	Valid
Pertanyaan 6	0.907	Valid
Pertanyaan 7	0.705	Valid
Pertanyaan 8	0.907	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2017

b. Hasil Validitas Kinerja

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Pertanyaan 1	0.657	Valid
Pertanyaan 2	0.811	Valid
Pertanyaan 3	0.689	Valid
Pertanyaan 4	0.905	Valid
Pertanyaan 5	0.696	Valid
Pertanyaan 6	0.816	Valid
Pertanyaan 7	0.821	Valid
Pertanyaan 8	0.912	Valid
Pertanyaan 9	0.794	Valid
Pertanyaan 10	0.905	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2017

2. Hasil Realibilitas

Suatu angket yang baik selain valid juga harus reliabel. Adapun suatu angket dikatakan reliabel apabila angket tersebut diulang hasilnya akan sama atau ajeg. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan instrument yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,934	Reliabel
2.	Kinerja (Y)	0,954	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2017

3. Hasil Uji F

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign	Kesimpulan	Keterangan
	Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)	0,000	Siginifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Dengan nilai R Square = 0,371

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Dengan arti lain bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci diperlukan penerapan disiplin kerja yang baik pula.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian tesis ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Ayahanda (Jufrial) dan Ibunda tercinta (Susmanurti), terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya yang telah menjadi motivator utama mendampingi penulis hingga penyelesaian tesis ini. Selain itu dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A Muri Yusuf. 1996. *Teknik Analisa Data*. Padang: FIP UNP.

_____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Penelitian Gabungan* Padang: UNP Press.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bungin, Burhan, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Prenada Media, Jakarta.
- _____. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- B. Siswanto Sastrohadwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi Ke 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke enam*. Jakarta: Media Group.
- Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2005, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino C., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson. 1996. *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Hessel, Nogi Tangkalisan. *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo, 2007
- HR. Ridwan, 2002, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Husein Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kreitner, Robert dan Angelo Knicki, 2001. *Organizational Behaviour*. Fifth Edition.
- Luthans, Fred. 2010. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw Hill

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Penerbit PT. Refma Aditama
- _____2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, R. L dan J.H. Jackson. 2006, *Human Resource Management* (Terjemahan Diana Angelica), Edisi Sepuluh; Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, H.A.S, 1983, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta: Mas Agung
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta : Rajawali Pers
- Robbin, P, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I dan II, Edisi Kedelapan, Jakarta: Prenhallindo.
- _____.2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- _____.2008. *Perilaku Organisasi "Organizational Behavior"*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- _____.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta : Djambatan.