

ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TEMPULING KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

M. Ramli

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

*e-mail: : ramliinvalid@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 27 03, 2023

Revised 27 03, 2023

Accepted 31 03, 2023

Keywords:

Work Discipline

Employee Performance

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 27 03, 2023

Direvisi 27 03, 2023

Diterima 31 03, 2023

Kata kunci:

Disiplin Kerja

Kinerja Pegawai

Abstract

Every organization has provisions that must be obeyed by its members, standards that must be met in order to improve performance. This study aims to determine whether work discipline affects the performance of Tempuling District Office employees in Sungai Salak. In this study the type of data used consisted of qualitative and quantitative data. Data collection techniques were carried out through interviews and submission of questionnaires, as well as library research. From the results of the study it was concluded that there is an influence between work discipline on employee performance appraisal, where the level of work discipline of Tempuling District Office employees in carrying out their duties is still low so that it affects employee performance to be less than optimal. The existence of a fairly strong influence between work discipline on employee performance can be seen from the statistical analysis which is based on the results of the regression analysis where $Y = 0.074 + 0.981 X$ and the adjusted R^2 value is 0.974, which means that 97.4% is not optimal employee performance is influenced by work discipline factors low level employees.

Abstrak

Setiap organisasi memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi agar dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tempuling di Sungai Salak. Di dalam penelitian ini jenis data yang dipergunakan terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan pengajuan daftar pertanyaan (kuesioner), serta riset kepustakaan. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap penilaian kinerja pegawai, dimana tingkat kedisiplinan kerja pegawai Kantor Camat Tempuling dalam menjalankan tugas-tugasnya masih rendah sehingga mempengaruhi terhadap kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Adanya pengaruh yang cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terlihat dari analisis statistik dimana berdasarkan hasil analisa regresi dimana $Y = 0,074 + 0,981 X$ dan nilai adjusted R^2 sebesar 0.974, yang berarti bahwa 97,4 % belum optimal kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja pegawai yang masih rendah.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan pegawai dalam suatu organisasi memegang peranan penting, karena merekalah yang melaksanakan berbagai aktivitas dijalankan oleh suatu organisasi/perusahaan. Dengan demikian, pegawai atau karyawan adalah sebagai ujung tombak penentu keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi/perusahaan dan sebagai *asset* organisasi yang paling berharga. Oleh karena itu perlu perhatian dari pimpinan organisasi/ perusahaan terhadap pegawai/karyawan agar mereka bekerja dengan baik, penuh semangat dan berprestasi.

Sumber daya manusia atau biasanya juga disebut tenaga kerja, baik secara individu maupun dalam kelompoknya selalu mempunyai sifat-sifat dan karakteristik yang berbeda, sehingga memunculkan perilaku yang berlainan. Perbedaan perilaku tersebut biasanya dicerminkan pada saat individu atau kelompok manusia bekerja melaksanakan aktivitasnya. Artinya bahwa sikap dan tingkah laku manusia akan dapat dilihat dalam kesungguhannya menjalankan pekerjaan termasuk cara bekerja yang mereka perlihatkan. Kesungguhan bekerja dan cara bekerja seseorang akan dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Isyandi, 2004 ; 1).

Sering sekali perilaku orang-orang dalam suatu organisasi akan menentukan kelancaran jalannya aktivitas organisasi/perusahaan, sehingga untuk mengatasi hal tersebut perlu ditegakkan kedisiplinan kerja kepada pegawai/karyawan. Dengan demikian diharapkan dapat mengatasi hal-hal atau tantangan-tantangan yang berkaitan dengan perilaku seseorang. Seorang pimpinan dikatakan berhasil memotivasi para pekerja dengan baik dapat dilihat dari tingkah laku dan sikap pekerjaannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yaitu apakah mereka mau bekerja dengan disiplin yang tinggi, bersungguh-sungguh, bersemangat dan tidak terlihat sikap terpaksa dalam melaksanakan pekerjaan, jujur serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Untuk mewujudkan hal tersebut, salah satunya adalah dengan menegakkan kedisiplinan dengan menetapkan peraturan menyangkut dengan disiplin kerja.

Kedisiplinan sebagaimana dikemukakan oleh Tohardi (2002 ; 393) adalah sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Berdasarkan pendapat di atas jelaslah bahwa kedisiplinan merupakan usaha yang ditempuh oleh suatu organisasi/perusahaan untuk menciptakan suatu keadaan lingkungan kerja yang tertib, dengan menetapkan berbagai peraturan dan ketentuan tentang kedisiplinan agar pegawai/karyawan mematuinya. Dengan dilaksanakannya kedisiplinan ini dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang besar, diharapkan pegawai/karyawan dapat bekerja dengan tertib, penggunaan waktu kerja maksimal yang pada akhirnya dapat pula meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya. Kurang disiplinnya pegawai/karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku akan menimbulkan berbagai dampak bagi pegawai/karyawan bersangkutan, seperti masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, sering tidak hadir dengan berbagai alasan ataupun tidak memberi tahu sama sekali. Kondisi yang demikian tentunya dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai/karyawan menjadi tidak optimal.

Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007 ; 94).

Dengan menyimak pada pengertian kinerja atau prestasi kerja yang dikemukakan di atas, maka bilamana kedisiplinan kerja pegawai kurang ditegakkan atau dipatuhi oleh pegawai bersangkutan maka dengan sendirinya kinerja atau hasil kerja mereka juga akan menjadi tidak maksimal.

Sebagaimana halnya dengan pelaksanaan kedisiplinan kerja oleh pihak Pemerintah Kecamatan Tempuling, Kabupaten Indragiri Hilir, dimana Camat selaku kepala pemerintahan telah menetapkan peraturan kedisiplinan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas-tugas baik di bidang pemerintahan, pembangunan, ketenteraman dan ketertiban masyarakat maupun pelayanan administrasi kepada masyarakat dan lain sebagainya. Akan tetapi dalam

pelaksanaannya, berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan diperoleh gambaran masih ada atau sering diantara pegawai yang kurang mematuhi peraturan kedisiplinan yang telahapkan, seperti masuk kantor yang sering terlambat dan pulang kantor lebih cepat dari ketentuan yang telah ditetapkan dan sebagainya.

Pemerintah Kecamatan Tempuling adalah merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, yang mana berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah maupun Kepres No. 27 Tahun 1992 tentang Susunan Organisasi Departemen Dalam Negeri, dikemukakan bahwa Camat adalah sebagai pejabat publik yang menjalankan 3 (tiga) fungsi pemerintahan yaitu sebagai administrator pemerintah, administrator pembangunan dan administrator kemasyarakatan. Sedangkan tugas dan fungsi Camat Tempuling, Kabupaten Indragiri Hilir adalah mempunyai tugas pokok membantu Bupati Indragiri Hilir dalam rangka melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pembinaan masyarakat dalam wilayah Kecamatan, sebagaimana dikemukakan di atas.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya Camat Tempuling dibantu atau membawahi beberapa Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian dan staf, baik yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun honorer. Cukup banyak jumlah pegawai pada Kantor Camat Tempuling dan hal ini tentunya dapat menunjang kelancaran berbagai tugas baik menyangkut dengan pemerintahan, pembangunan maupun pelayanan administrasi kepada masyarakat. Untuk menunjang kelancaran berbagai aktivitas tersebut tentunya perlu dukungan penegakan kedisiplinan kerja yang tinggi. Akan tetapi dalam kenyataannya, pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai masih belum baik, dimana masih banyak diantara pegawai yang kurang disiplin. Sebagai akibatnya kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Adanya indikasi belum terlaksananya pelaksanaan disiplin kerja dan belum optimalnya kinerja pegawai dapat penulis sajikan gambarannya berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan antara lain sebagai berikut :

1. Banyak diantara pegawai yang tidak masuk kerja atau terlambat masuk kerja apabila Camat tidak berada di kantor.
2. Pegawai sering pulang kantor lebih cepat dari jadwal yang telah ditentukan.
3. Pegawai sering mengabaikan pekerjaan baik tugas kantor maupun pelayanan administrasi kepada masyarakat.
4. Kerja sama antara sesama pegawai belum terjalin dengan baik.
5. Masih rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Terhadap tingkat absensi menunjukkan meskipun tidak banyak pegawai yang alpa, karena telah menitikpkan absen kepada teman apabila tidak masuk kerja, namun tingkat absensi melalui izin tergolong cukup banyak. Menggambarkan kepada kita bahwa tingginya tingkat absensi pegawai pada setiap tahunnya, walaupun dengan pemberitahuan yakni izin. Hal ini tentunya menggambarkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai dan juga kinerja mereka.

Berkaitan dengan hal tersebut, menarik minat penulis untuk melakukan penelitian pada Kantor Camat Tempuling di Sungai Salak ini dengan menjadikan disiplin kerja dan kinerja pegawai sebagai objeknya. Penulis akan mengkaji sejauhmana tingkat kedisiplinan kerja pegawai dan kinerja yang telah dicapai. Adapun judul penelitiannya yaitu : **"Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir"**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan di dalam penelitian ini adalah : Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis kinerja pegawai Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir yang berhubungan dengan tingkat disiplin kerja.

2. TELAHAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

a. Pengertian

Dalam rangka menunjang kelancaran berbagai aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi/perusahaan salah satu kebijakan yang dapat ditempuh adalah dengan menegakkan kedisiplinan dengan menetapkan berbagai peraturan kedisiplinan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai/karyawan.

Disiplin atau kedisiplinan akan mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dimana dengan karyawan bekerja dengan baik, patuh terhadap peraturan dan memiliki semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer dituntut untuk berusaha agar para bawahannya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya yakni bila para bawahannya mematuhi peraturan dan melaksanakannya dengan baik.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2007 ; 193).

Kemudian Tohardi (2006 ; 393) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Pendapat lainnya mengatakan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 2005 ; 199).

Dari pengertian kedisiplinan yang dikemukakan beberapa pendapat di atas menggambarkan bahwa kedisiplinan adalah sikap patuh dan taat yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Kedisiplinan perlu ditegakkan oleh pimpinan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dalam rangka menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan secara memuaskan. Untuk meningkatkan kedisiplinan ini tidak terlepas dari ketegasan dan efektivitas dari pimpinan dalam memimpin dan mengendalikan bawahannya.

Sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2006 ; 206) bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kemudian Moekijat (2005 ; 138) mengatakan bahwa seorang manajer yang efektif jika bawahannya mempunyai disiplin dan kesadaran yang baik.

Dengan demikian jelaslah bahwa pimpinan atau manajer mempunyai tanggung jawab yang besar dalam penegakan kedisiplinan dalam rangka menunjang tercapainya tujuan organisasi dengan memuaskan. Pimpinan juga harus mengetahui sebab-sebab atau indikasi turunnya kedisiplinan kerja karyawan dan berusaha meningkatkannya. Sedangkan indikator dari rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dikemukakan oleh Nitisemito (2005 ; 161) diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Turun/rendahnya produktivitas kerja.
- 2) Tingkat absensi yang naik/tinggi.
- 3) *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh yang tinggi).
- 4) Tingkat kerusakan yang naik/tinggi.
- 5) Kegelisahan di mana-mana.
- 6) Tuntutan yang sering terjadi.
- 7) Pemogokan.

Kemudian Dharma (2007 ; 457) mengatakan perilaku tidak disiplin yang paling sering dijumpai di tempat kerja diantaranya adalah :

- 1) Melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lainnya.
- 2) Melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja.

- 3) Terlambat masuk kerja, mangkir terutama sebelum dan sesudah lebaran.
- 4) Bekerja dengan ceroboh atau merusak peralatan.
- 5) Suka bertengkar, tidak mau bekerja sama atau perilaku lain yang tidak menyenangkan (mengganggu sesama karyawan).
- 6) Terang-terang menunjukkan ketidak patuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Telah dikemukakan di atas tentang beberapa indikator yang menyebabkan turun atau rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pimpinan terlebih dahulu haruslah mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan turunnya kedisiplinan karyawan dan baru kemudian ditempuh upaya-upaya peningkatan kedisiplinan.

Menurut Martoyo (2005 ; 298) banyak faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain adalah kepemimpinan, memberikan motivasi kerja yang optimal, memberikan pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, mensejahterakan pegawai dan penegakan disiplin lewat hukum (*law enforcement*), sehingga mereka mempunyai kinerja yang diinginkan oleh organisasi.

Kemudian Hasibuan (2007 ; 194) mengatakan pada dasarnya banyak indikator atau faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan perusahaan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuan atau di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan akan menjadi rendah.

2. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan dilelalani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan setiap pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahanpun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan tidak mungkin baik bila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa yang diberikan semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat.

Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan ditetapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Setelah mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, pimpinan dapat mengambil langkah kebijakan dalam rangka upaya peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Menurut Handoko (2006 ; 72) ada 3 (tiga) kegiatan kedisiplinan yang dapat ditempuh, yaitu :

1. Disiplin Prepentif.

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan, bukan semata-mata oleh manajemen.

2. Disiplin Korektif.

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sasaran dan tindakan pendisiplinan adalah :

- a) Untuk memperbaiki pelanggaran.
- b) Untuk menghalangi para karyawan lain yang melakukan kegiatan serupa.
- c) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

3. Disiplin Progressif.

Adalah suatu kebijaksanaan yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif, sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun tindakan disiplin yang disusun atas dasar tingkat berat hukuman yaitu :

- a) Teguran secara lisan oleh penyelia.
- b) Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia.
- c) Skorsing untuk pekerja.
- d) Skorsing satu minggu atau lebih lama.
- e) Diturunkan pangkatnya (demosi).
- f) Dipecat.

Selanjutnya, Dartono (2005 ; 125) mengatakan terdapat beberapa langkah serta tindakan yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan, antara lain :

- 1) Gaji yang cukup.
- 2) Persamaan upah.
- 3) Mencari fakta dan mendengar keluhan.
- 4) Melaksanakan wawancara.
- 5) Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat.
- 6) Mengetahui tentang tata hukum peraturan kerja.
- 7) Kesamaan perlakuan.
- 8) Menerapkan tindakan disipliner.

Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi/perusahaan, yang mana kinerja karyawan juga mencerminkan kinerja organisasi. Baiknya kinerja karyawan akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dan sekaligus menggambarkan baiknya kinerja organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi/perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan istilah *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (Sedarmayanti, 2005 ; 50).

Kemudian Mangkunegara (2005 ; 9) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain pendapat di atas, Bacal (2006 ; 40) juga mengatakan yang dimaksud dengan kinerja adalah kemajuan yang telah dicapai karyawan ke arah sasaran yang telah ditentukan dalam perencanaan.

Berdasarkan uraian pendapat beberapa ahli yang dikemukakan di atas, dapatlah disimpulkan di sini bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan berdasarkan kecakapan, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan serta standar kerja yang telah ditentukan. Baik buruknya kinerja karyawan selain ditentukan oleh beberapa faktor di atas juga dipengaruhi oleh kesungguhan dari para karyawan tersebut untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Dalam hal ini Hasibuan (2007 ; 94) mengemukakan bahwa kinerja disebut dengan prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Lebih lanjut, Whitmore (2006 ; 104) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan. Apabila seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugas yang didelegasikan kepadanya melebihi standar yang ditetapkan, berarti kinerjanya baik.

Berdasarkan pendapat di atas, maka setiap organisasi/perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek personalia terutama sekali menyangkut dengan kinerja karyawannya. Organisasi/perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja karyawan, dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka sebagai bahan untuk pengambilan keputusan dibidang personalia terutama sekali dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

Untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan ini tentunya diperlukan adanya acuan atau standar penilaian, yakni menyangkut dengan unsur-unsur yang akan dijadikan sebagai bahan penilaian serta metode penilaiannya. Dalam melakukan penilaian kinerja tersebut belum terdapat adanya kesamaan antara organisasi/perusahaan yang satu dengan organisasi/perusahaan yang lainnya yang dilakukan oleh manajemen penyelia/penilai. Hal ini selain disebabkan karena terdapat perbedaan yang diharapkan dari setiap organisasi/perusahaan juga karena belum ada standar baku tentang unsur-unsur yang dijadikan sebagai bahan kinerja karyawan. Untuk itu perlu dirumuskan terhadap acuan atau standar penilaian kinerja.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2005 ; 50) yang mengutip pendapat L.R. Sayle dan Strauss, bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.

Menurut Hasibuan (2007 ; 96) terdapat beberapa unsur yang dapat dipakai sebagai dasar untuk melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan, yakni sebagai berikut :

- 1) Kesetian.
- 2) Hasil Kerja.
- 3) Kejujuran.
- 4) Kedisiplinan.
- 5) Kreativitas.
- 6) Kerjasama.
- 7) Kepemimpinan.
- 8) Kepribadian.
- 9) Prakarsa.
- 10) Kecakapan.
- 11) Tanggung Jawab.

Hipotesis

Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir.

3. METODE PENELITIAN

Waktu dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir dan waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2022.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

- a. Data kualitatif, yakni berupa data informasi mengenai penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Tempuling serta tanggapan responden penelitian.
- b. Data kuantitatif yakni data berupa angka antara lain menyangkut jumlah pegawai, tingkat absensi dan sebagainya.

Sumber Data

Data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari sumber datanya yakni pegawai Kantor Camat Tempuling. Data sekunder yakni data yang tersedia pada Kantor Camat Tempuling di Sungai Salak.

Populasi Dan Sampel

Populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Tempuling, termasuk Camat dan Sekretaris Kecamatan (Sekcam), yang mana jumlah keseluruhannya adalah sebanyak 44 orang. Sampel adalah bagian dari populasi, yang mana teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yakni dengan cara mendatangi atau menjumpai setiap anggota populasi.

Metode Pengambilan Data

- a. Wawancara
Wawancara (*Interview*), yakni melakukan tanya jawab secara langsung baik dengan Camat, Sekretaris Kecamatan (Sekcam) maupun pegawai Kantor Camat Tempuling
- b. Questioner
Daftar Pertanyaan (*Questioner*), yakni dengan mempersiapkan daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk diajukan kepada responden penelitian.
- c. Studi Pustaka
Studi Kepustakaan (*Library Research*), yakni melakukan penelitian ke pustaka untuk mencari teori-teori yang mendukung penelitian.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Indragiri Hilir dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 18,0 yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya:

a. Uji Instrument

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis data penulis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS. Untuk itu penulis menggunakan rumus regresi linear berganda dengan persamaan regresinya adalah sebagai berikut (Irianto, 2004 ; 191) :

$$Y = a + b x + e$$

Dimana :

- | | | |
|---|---|----------------------|
| a | = | Konstanta |
| b | = | Koefisien Regresi |
| X | = | Disiplin Kerja |
| Y | = | Penilaian Kinerja |
| e | = | Kesalahan Pengganggu |

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan diatas dan untuk mengetahui signifikan/tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk membuktikan kebenarannya antara lain adalah Uji Determinasi, Uji Parsial (t) dan Uji F

- 1) Koefisien Determinasi (R^2)
- 2) Uji Parsial (Uji t)

3) Uji Simultan (uji F)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas dapat kita ketahui terhadap variabel Disiplin Kerja dan kinerja pegawai yang diajukan oleh peneliti dinyatakan valid, hal ini dapat kita lihat nilai koefisien setiap item pertanyaan di bawah 5% atau 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) diatas 0,60.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	,074	,071			1,043	,303		
DisiplinKerja	,981	,025	,987		39,475	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Output SPSS 18.0 for Windows

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,074 + 0,981 X + E$$

Persamaan regresi di atas mempunyai makna koefisien regresi untuk variabel X yaitu variabel Disiplin Kerja sebesar 0,981 nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

a. Koefisien determinasi

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					DW
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,987 ^a	,974	,973	,15149	,974	1558,293	1	42	,000	2,036

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Output SPSS 18.0 for Windows

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini, yang mana pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai adjusted R² sebesar 0,974 hal ini berarti 97,4% variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Disiplin Kerja. Sisanya 2,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam penelitian ini.

b. Uji Statistik t (uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Koef. Regresi	Nilai t	Sig
Disiplin Kerja (X)	0,981	39,475	0,000

Sumber : Output SPSS 18.0 for Windows

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka berdasarkan tabel di atas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut : hasil pengujian hipotesis mengenai variabel penelitian Disiplin Kerja secara parsial diketahui dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai t hitung sebesar 39,475 dengan *standardized coefficient* variabel sebesar 0,035 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Atau Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,005 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linear sederhana disajikan pada lampiran, terlihat bahwa koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X) bertanda positif, berarti Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Besarnya nilai koefisien regresi adalah 0,981 ini dapat diartikan jika Disiplin Kerja (X) meningkat 1%, maka besarnya kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,981, maka pengaruh variabel lainnya dianggap konstan.

c. Uji F (simultan)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35,763	1	35,763	1558,293	,000 ^a
Residual	,964	42	,023		
Total	36,727	43			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Output SPSS 18.0 For Windows

Pengujian hipotesis mengenai variabel Disiplin Kerja secara simultan pada tabel di atas diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel di atas ($0,000a < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir.

5. KESIMPULAN

Terdapat beberapa kesimpulan dari analisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tempuling Kelurahan Sungai Salak Kabupaten Indragiri Hilir sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tempuling, dimana dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan administrasi kepada masyarakat menunjukkan masih rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal ini telah menyebabkan belum optimalnya kinerja yang dicapai oleh pegawai Kantor Camat Tempuling. Adanya hubungan atau pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terlihat dari hasil analisa statistik, dimana berdasarkan hasil analisa regresi terlihat $Y = 0,074 + 0,981X$ dan nilai adjusted R^2 sebesar 0.974, hal ini berarti 97,4 % belum optimalnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel penjas yakni faktor disiplin kerja pegawai yang masih rendah. Sedangkan sisanya sebesar 2,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini.

2. Masih rendahnya disiplin kerja pegawai Kantor Camat Tempuling terlihat dari hasil-hasil tanggapan responden penelitian terhadap beberapa indikator kedisiplinan yang kurang baik, antara lain menyangkut dengan tingkat ketidakhadiran/absensi pegawai yang dijawab oleh 59,09 % responden "Kurang Baik" atau tinggi, tingkat kemangkiran pegawai pada jam kerja dikatakan oleh 61,36 % dari responden tergolong "Kurang Baik" atau tinggi, tingkat pelanggaran kedisiplinan/peraturan kerja dijawab oleh 59,09 % responden "Kurang Baik" atau tinggi, pelaksanaan tugas-tugas pegawai sehari-harinya dikatakan oleh 63,64 % responden "Kurang Baik" atau kurang memuaskan, tingkat kelalaian atau mengabaikan pekerjaan dijawab oleh sebagian besar (65,91 %) responden "Kurang Baik" atau tinggi, dan penggunaan peralatan kantor dijawab oleh 61,36 % responden "Kurang Baik".
3. Masih kurang optimalnya kinerja yang dicapai oleh pegawai Kantor Camat Tempuling didasarkan pada penilaian kinerja kepada responden penelitian menunjukkan hasil yang kurang baik, menyangkut beberapa indikator kinerja antara lain hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dijawab oleh 59,09 % dari jumlah responden "Kurang Baik" atau kurang memuaskan, tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja dijawab oleh 63,64 % responden "Kurang Baik" atau rendah, tingkat kreativitas pegawai masih "Kurang Baik" atau rendah yang dijawab oleh sebagian besar (65,91 %) dari jumlah responden, kerjasama antara rekan sekerja dikatakan oleh 59,09 % responden "Kurang Baik", tingkat kecakapan pegawai dalam menguasai pekerjaannya dikatakan oleh 59,09 % responden "Kurang Baik" atau kurang menguasai dengan baik, dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya dikatakan oleh 65,91 % dari jumlah responden tergolong "Kurang Baik" atau rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bacal, Robert. 2006. *Performance Management*, Alih Bahasa Oleh Surya Dharma. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [2] Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- [3] Dartono. 2005. *Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- [4] Dharma, Agus. 2007. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali, Jakarta.
- [5] Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*, Program Magister Manajemen, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- [6] Hariandja, Efendi, Tua, Marihot. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana, Indonesia.
- [7] Handoko, Hani, T. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE UGM.
- [8] Hasibuan, S.P, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- [9] Irianto, Agus. 2004. *Statistik, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta:Kencana.
- [10] Isyandi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- [11] Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung:PT. Refika Aditama.
- [12] Martoyo, Susilo. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Yogyakarta:BPFE.
- [13] Moekijat. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung:Mandar Maju.
- [14] Nitisemito, S, Alex. 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- [15] Sedarmayanti. 2005. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua. Bandung:CV. Mandar Maju.
- [16] Singarimbun, Masri. 2001. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES.
- [17] Siagian, P. Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- [18] Tohardi, Achmad. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- [19] Whitemore, Jhon. 2006. *Coaching Performance*, Alih Bahasa oleh Y. Dwi Helly Purnomo. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.