

GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Recky Recky¹, Widyawati², Nazaruddin³

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

²³Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

*e-mail: reckylisa10@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 20 03, 2023

Revised 22 04, 2023

Accepted 30 04, 2023

Keywords:

Work Discipline

Employee Performance

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 20 04, 2023

Direvisi 22 04, 2023

Diterima 30 04, 2023

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan

Kinerja

Disiplin Kerja

Mediasi

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style on employee performance, analyze the influence of leadership style on work discipline, analyze the influence of work discipline on performance, analyze whether work discipline is a mediating variable between leadership style on performance at PT. Bandar Victory Shipyard. The population of this study were all employees of the product department, totaling 83 people. The data collection method used was a questionnaire. Data analysis technique using PLS-SEM. Based on the research results, it can be concluded that there is a significant influence of leadership style on employee performance. There is a significant influence of leadership style on work discipline. There is a significant influence of work discipline variables on employee performance. There is an influence of leadership style on performance with work discipline as a mediating variable.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, menganalisis apakah disiplin kerja merupakan variabel mediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Bandar Victory Shipyard. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian produk yang berjumlah 83 orang. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan, mengimplementasikan strategi organisasi sebagai (Nimran,2000). Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam.

Tanpa kepemimpinan yang efektif suatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Kepemimpinan seharusnya dipersepsi sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai komoditi atau properti untuk mengeruk keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai sesuatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinitif faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

PT. Bandar Victory Shipyard didirikan pada Januari 1979. Perusahaan Galangan Kapal pertama yang didirikan di Pulau Batam. PT. Galangan Bandar Victory adalah Perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang bergerak di bidang industri galangan kapal dan peralatan lepas pantai. Perusahaan berlokasi di Jalan RE . Martadinata KM. 2 Sekupang 29428 - Pulau Batam, Indonesia. Berkaitan dengan peluang untuk melakukan pembangunan di pulau Batam khususnya dan pengembangan kelautan di kepulauan Indonesia pada umumnya, maka pendiri perusahaan PT. Bandar Victory Shipyard memandang perlu untuk mengajak perusahaan berpartisipasi dalam rangka menciptakan suatu produk guna tercapainya pemerataan transportasi barang dan jasa serta memberikan kesempatan kerja kepada anak bangsa serta berupaya menciptakan sumber daya manusia bangsa yang berorientasi pada kualitas, efisiensi, ekonomis, tepat pesanan, berdedikasi dan loyalitas tinggi.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu:

- Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
- Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja?
- Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja?
- Bagaimana disiplin kerja merupakan variabel mediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, menganalisis apakah disiplin kerja merupakan variabel mediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Bandar Victory Shipyard.

2. TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara,2002:22). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sinambela (2016) menyatakan terdapat empat elemen mengenai kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara intuisi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut harus tetap dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gibson kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu. Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis. Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasional. Yaitu meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut:

1. Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam organisasi.
2. Seleksi pegawai. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
3. Orientasi. Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
4. Penilaian kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana seharusnya tugas itu dipenuhi.
5. Pelatihan dan pengembangan. Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.
6. Uraian dan perencanaan organisasi. Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan di mana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggung jawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.
7. Uraian tanggung jawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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 kinerja 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, Whitemore (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 di bidang 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) Kesetiaan.
- 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 (R²)
- 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: Kinerja Pegawai
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 H₁ diterima dan H₀ 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), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 18.0 For Windows

Pengujian hipotesis mengenai variabel Disiplin Kerja secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel di atas (0,000a) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha 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 analisis 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 penjelas 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] Cahyani, 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.