

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KECAMATAN SAMARINDA ULU KOTA SAMARINDA

SHERLY SHELVIANA¹

Abstrak

Sherly Shelviana 1102015164, Penelitian ini membahas tentang Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, di bawah bimbingan bapak Drs. Endang Erawan, M.Si dan ibu Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling penuh atau istilah lainnya adalah sensus, dari keseluruhan pegawai negeri sipil yang berjumlah 32 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien Product Moment dan untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan Uji-T (t-tes)

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai negeri sipil (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,491$ di mana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk kategori sedang, oleh karena itu disiplin kerja di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar tercapainya kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang optimal.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bagi suatu kecamatan yang mengedepankan suatu kecamatan yang mengedepankan pelayanan yang maksimal untuk masyarakat sebagai aset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh kinerja pegawai dan kemampuannya. Suatu kecamatan memiliki pegawai negeri sipil yang dalam bekerja terkesan lamban, tidak kreatif, produktivitasnya rendah, kualitas pelayanannya rendah, hal tersebut merupakan sebagian dari indikasi kinerja pegawai negeri sipil yang rendah.

Pada prinsipnya kewajiban setiap pegawai negeri sipil adalah melaksanakan tugasnya secara profesional, bertanggung jawab, adil, bersih dan bebas dari KKN

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: sherly.ana.shelvi@gmail.com

(Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme). Demikian pula di Kecamatan Samarinda Ulu akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal, apabila para pegawai negeri sipil tidak mempunyai kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Agar kinerja pegawai negeri sipil kantor Kecamatan Samarinda Ulu berjalan dengan baik, maka tentunya diperlukan pegawai-pegawai yang berkualitas, memiliki loyalitas dan disiplin. Karena disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan yang disengaja maupun tidak disengaja. Selain itu, disiplin menggerakkan dan mengarahkan pegawai bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pada pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan yang telah penulis laksanakan di Kecamatan Samarinda Ulu, ada beberapa gejala yang menyebabkan kecenderungan menurunnya kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Ulu, seperti :

1. Waktu atau jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya, karena sebagian pegawai terlihat keluar kantor pada jam kerja berlangsung dan disaat keluar kantor hal itu tidak berhubungan dengan tugas kantor.
2. Ketentuan jam kerja masih kurang ditepati, artinya masuk kerja dan pulang kerja tidak tepat waktu yang telah ditentukan di kantor.
3. Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan berlaku untuk seluruh pegawai dalam kantor Kecamatan Samarinda Ulu masih kurang ditepati, seperti ada saja yang merorok di ruang kerja dan memakai seragam kerja yang kurang ditepati sesuai peraturan kantor.
4. Di dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, pegawai masih kurang tanggung jawab dalam hal penyelesaian serta tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Pemberian kompensasi akan mendorong pegawai bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas-tugas yang dilaksanakannya yang berarti bahwa pegawai negeri sipil itu sudah berdisiplin baik. Pegawai negeri sipil yang memiliki disiplin baik akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau instansi seperti kecamatan. Disiplin digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri. Sebagaimana kemampuan yang dimiliki manusia atau pegawai, namun jika tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya yang dilaksanakan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, bahkan mungkin akan dapat menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan dalam organisasi. Karena, disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan suatu

organisasi/instansi di mana apabila hal tersebut diterapkan dengan baik dan benar maka keinginan dan tujuan suatu organisasi/instansi dapat terwujud.

Dengan beberapa paparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mana bertujuan untuk mengetahui hubungan yang ada antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil. Karena pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi berarti pegawai itu sadar dan bersedia mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja bisa maksimal. Tetapi, pada kenyataannya masih ada pegawai yang menyimpang dari aturan. Sehingga menimbulkan asumsi bahwa tampaknya disiplin kerjanya belum optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian, yaitu sebagai berikut “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda “.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan penulis di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang dibahas dalam penelitian, yaitu : apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS)

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis
 - a. Untuk menambah, memperdalam dan mengembangkan pengetahuan penulis serta sebagai latihan dalam menuangkan hasil pemikiran dan penelitian sesuai dengan ketentuan penulis karya ilmiah di Universitas Mulawarman.
 - b. Sebagai masukan yang dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang memerlukan.
 - c. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda
2. Secara praktis
 - a. Sebagai bahan informasi bagi pegawai negeri sipil di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda agar lebih disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya lebih baik.
 - b. Sebagai sumbangan pemikiran kepada Pemerintah daerah pada umumnya dan Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda pada khususnya.
 - c. Untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

KERANGKA DASAR DAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wayne F. Cascio dalam Arep (2003:3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pemeliharaan, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mengaktifkan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2005:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Fathoni (2006:10) manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu *manajemen, sumber, daya dan manusia*. Artinya dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2007:21) juga menambahkan pula hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Variabel disiplin, yaitu dijelaskan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup :

- a. *Pengadaan (Procurement)*
Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. *Pengembangan (Development)*
Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- c. *Kompensasi (Compensation)*
Adalah pemberian balas jasa secara langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- d. *Pengintegrasian (Integration)*
Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. *Pemeliharaan (Maintenance)*
Adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f. *Kedisiplinan (Discipline)*
Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan secara maksimal.
- g. *Pemberhentian (Separation)*
Adalah putus hubungan kerja seseorang dari sebuah perusahaan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas merupakan landasan manajerial dan landasan operasional perusahaan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Pegawai Negeri Sipil

Ada dua pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu :

1. Pegawai negeri adalah unsur aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
2. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 2 pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menjelaskan Pegawai Negeri terdiri dari :

1. Pegawai Negeri, yang terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil
 - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia
 - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
2. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi, Kabupaten Kota, Kepaniteraan, yang bekerja pada perusahaan jawatan misalnya perusahaan jawatan kereta api, pegadaian dan lain-lain, yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dan yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain seperti perusahaan umum, yayasan dan lainnya serta menyelenggarakan tugas Negara lainnya, misalnya hakim dan pengadilan negeri/pengadilan tinggi dan lain-lain.
 - b. Pegawai Negeri Sipil daerah adalah pegawai negeri sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada pemerintahan daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.
 - c. Pegawai Negeri Sipil lainnya yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah di mana masih dimungkinkan adanya pegawai negeri sipil lainnya yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah, misalnya kepala-kepala kelurahan dan pegawai negeri di kantor sesuai dengan UU No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil atau *Civil Servant* merupakan salah satu organ penting bagi eksistensi suatu Negara, keberadaan Pegawai Negeri Sipil selain sebagai bagian dari eksekutif juga terdapat organ-organ kenegaraan lainnya seperti lembaga Yudikatif maupun lembaga eksekutif.

Disiplin Kerja

Menurut Djamarah (2002:12) disiplin adalah suatu tata tertib yang mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:291) mengatakan disiplin kerja ialah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendapat Keith David (dalam Mangkunegara, 2001:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Lateiner (dalam Soejono, 2002:72) umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari :

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi di tempat kerja
Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor dengan tidak hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab
Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Sinambela dkk (dalam Pasolong, 2007:176) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Kinerja pegawai menurut Rue dan Byars (dalam Keban, 2003:3), sebagai tingkat pencapaian hasil (*the degree of accomplishment*), karena itu kinerja pegawai dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan.

Kinerja menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2006:137), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pengukuran Kinerja

Menurut Sondang P. Siagian (2011:56) ada lima tolok ukur atau dimensi dari kinerja, yaitu :

1. Kualitas/mutu kerja, yaitu kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan hasil kerja yang dicapai atau ukuran seberapa baik pekerjaan yang dihasilkan atau ketelitian hasil pekerjaan.
2. Kuantitas, yaitu ketepatan waktu dan kesesuaian rencana kegiatan/rencana kerja dengan hasil pekerjaan.
3. Kemampuan, yaitu keterampilan secara pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Inisiatif, yaitu gagasan atau tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
5. Komunikasi, yaitu relasi atau kerjasama antar pegawai di dalam organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:235) dimensi dari kinerja adalah :

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan/disiplin
5. Kejujuran
6. Kerjasama

Teori Penghubung

Disiplin yang baik menurut Hasibuan (2009:194) mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi/instansi dan pegawai. Oleh karena itu, pemimpin selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi/instansi. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik sulit organisasi/instansi untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuannya.

Hipotesis

Selanjutnya menurut Sugiyono (2012:77) perumusan hipotesis penelitian ini menggunakan *hipotesis asosiatif* yang merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- (H₀) : Tidak ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.
- (H₁) : Disiplin kerja berhubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

Definisi Konsepsional

1. Disiplin Kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh seorang pegawai yang meliputi akan sikap kepedulian dan ketaatan pada ketentuan jam masuk kerja, memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, serta ketaatan terhadap peraturan yang berlaku baik secara lisan maupun tertulis.
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang pegawai negeri sipil secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diembannya, sesuai dengan waktu yang diberikan kepadanya dan bertanggung jawab.

Definisi Operasional

Indikator-indikator yang diukur dalam variabel penelitian ini, yaitu :

1. Disiplin Kerja sebagai variabel (X) :
 - a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur
 - b. Berpakaian rapi di tempat kantor
 - c. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati
 - d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi
 - e. Memiliki tanggung jawab
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai variabel (Y) :
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Kemampuan
 - d. Inisiatif
 - e. Kerjasama
 - f. Komunikasi

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:7) sebagai dasar untuk memilih jenis penelitian yang digunakan, metode penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini

juga disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai negeri sipil sebagai variabel terikat. Seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2012:36) mengatakan bahwa permasalahan asosiatif adalah suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara 2 variabel atau lebih.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*Field Work Research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung ke lapangan objek studi, dengan penjelasan sebagai berikut :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung untuk mendapatkan fakta-fakta empirik yang tampak (kasat mata) dalam rangka penelitian.
 - b. Kuesioner, yaitu penulis membuat daftar pertanyaan yang diajukan berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang harus direspon oleh responden.
 - c. Interview, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu kegiatan pengumpulan data sekunder dengan mengadakan studi atau tinjauan terhadap sumber acuan berupa buku-buku.
3. Dokumentasi, yaitu dengan jalan meneliti laporan dan catatan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda benda lainnya yan berkaitan dengan aktivitas pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samrinda.

Alat Pengukuran Data

Pengukuran merupakan angka-angka pada suatu variabel. Pengukuran sangatlah penting sebab dengan suatu penelitian akan menghasilkan gambaran yang jelas dan akurat mengenai gejala yang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Sugiyono (2012:107), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dipergunakan skala Likert. Dalam skala Likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolok untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Mengenai kriteria atau skor menurut Sugiyono (2012:110). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (5, 4, 3, 2, 1).

Teknik Analisis Data

Untuk mengambil data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis penulis menggunakan pengukuran analisis korelasi dengan menggunakan Koefisien Product Moment dari Sugiyono (2012:212), dengan rumus perhitungan sebagai berikut : $r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis, maka dilakukan pengujian dengan rumus Uji-T (t-tes) sebagai berikut : $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

HASIL PENELITIAN

Pembahasan

Dari hasil penyajian data yang diperoleh dari 32 orang responden menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda pada indikator “Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur”. Berdasarkan hasil analisis data pada indikator ini, bahwa responden menjawab dominan kadang-kadang selalu tepat waktu presentase 44%. Di mana artinya, bahwasanya sebagian besar pegawai negeri sipil kadang-kadang datang dan pulang ke kantor tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini sesuai dengan observasi penulis bahwa ada beberapa pegawai negeri sipil yang datang tepat waktu dan kadang terlambat namun ada juga beberapa pegawai negeri sipil yang tidak selalu tepat waktu datang ke kantor.

Selanjutnya pada indikator “berpakaian rapi di tempat kantor”. Berdasarkan hasil analisis data pada indikator ini, bahwa responden dominan menjawab selalu memakai pakaian dinas dengan presentase 53% Dari pemaparan tersebut, bahwasanya sudah terlihat jelas terdapat nilai positif dari jawaban responden yang ada, yaitu lebih dari setengah jumlah responden atau pegawai negeri sipil di Kecamatan Samarinda Ulu selalu memakai pakaian dinas yang sudah ditentukan setiap harinya.

Selanjutnya pada indikator “Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati”. Berdasarkan hasil analisis data pada indikator ini, bahwa responden dominan menjawab selalu dengan presentase 41%. Di mana artinya, bahwasanya sebagian besar para responden memberikan nilai positif/ baik dalam menggunakan peralatan kantor dengan baik dan benar.

Kemudian setujunya pegawai negeri sipil dalam menjaga kebersihan, kerapian dan kenyamanan pada ruangan di kantor. Berdasarkan hasil analisis data pada indikator ini, bahwa responden menjawab dominan setuju dengan presentase 38%. Di mana artinya, bahwasanya pegawai negeri sipil setuju untuk menjaga kebersihan, kerapian dan kenyamanan di ruang kantor. Hal ini dapat memberikan nilai positif pada para pegawai negeri sipil.

Selanjutnya pada indikator “Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi”. Berdasarkan hasil analisis data pada indikator ini, responden dominan menjawab kadang-kadang dengan presentase 31%. Di mana artinya, bahwasanya

disiplin pegawai negeri sipil dalam mengikuti aturan-aturan kantor yang telah disepakati masih cukup baik, namun harus ditingkatkan.

Selanjutnya tentang indikator “memiliki tanggung jawab”. Berdasarkan hasil analisis data pada indikator ini, responden dominan menjawab ragu-ragu dengan presentase 31%. Dari pemaparan tersebut, bahwasanya pegawai negeri sipil kurang menerapkan disiplinnya dalam hal menyelesaikan pekerjaan dan tugas penuh dengan tanggung jawab, padahal pekerjaan dan tugas merupakan kewajiban yang harus dilakukan seorang pegawai negeri sipil.

Kemudian untuk pertanyaan bersedia dikenakan sanksi yang berlaku apabila melanggar peraturan yang ada. Berdasarkan hasil analisis data pada indikator ini, responden dominan menjawab dengan presentase 38%. Di mana artinya, bahwasanya sebagian besar para pegawai negeri sipil menerima atau bersedia dikenakan sanksi apabila mereka melakukan pelanggaran yang ada.

Dari hasil penyajian data yang diperoleh dari 32 orang responden menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda pada indikator “Kualitas/mutu kerja. Berdasarkan hasil analisis data pada indikator ini, responden dominan menjawab kadang-kadang dengan presentase 41%. Di mana artinya, bahwasanya para pegawai negeri sipil kurang baik dalam hal seringnya melakukan kesalahan dan ketidaktelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini harus diminimalisir atau diperbaiki.

Selanjutnya dalam hal segera memperbaiki kesalahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan sebelum ditegur oleh pimpinan atau atasan. Berdasarkan hasil analisis data pada indikator ini, responden dominan menjawab kadang-kadang dengan presentase 41%. Di mana artinya, bahwasanya para pegawai negeri sipil sudah memberikan nilai positif/baik namun perlu untuk ditingkatkan agar kinerja bisa semakin optimal.

Kemudian tentang indikator “Kuantitas”. Berdasarkan hasil analisis data pada indikator ini, responden dominan menjawab kadang-kadang dengan presentase 41%. Di mana artinya, bahwasanya pegawai negeri sipil dalam hal ini memberikan nilai cukup baik atau positif, karena sebagian dari pegawai negeri sipil kadang-kadang mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan.

Selanjutnya mengenai indikator “Inisiatif”. Berdasarkan hasil analisis data pada indikator ini, responden dominan menjawab tidak sering dengan presentase 41%. Di mana artinya, bahwasanya sebagian besar para pegawai masih kurang dalam hal memberikan solusi dalam memecahkan masalah, dan memberikan nilai negatif bagi para pegawai negeri sipil. Hal seperti ini sangat perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai lebih baik lagi dan untuk kemajuan instansi.

Kemudian mengenai indikator “Kemampuan”. Berdasarkan hasil analisis data pada indikator ini, responden dominan menjawab selalu dengan presentase 47%. Di mana artinya, bahwasanya setengah dari pegawai negeri sipil yang ada menjawab selalu mencari solusi sendiri dalam menghadapi masalah pekerjaan dan tugas yang diberikan tanpa mengeluh dengan pimpinan atau rekan kerja. Hal ini juga memberikan nilai positif atau nilai bai bagi pegawai negeri sipil.

Kemudian mengenai indikator “Kerjasama” dalam hal sering membantu rekan kerja ketika mereka tidak sempat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya atau sebaliknya, berdasarkan hasil analisis data, responden dominan menjawab kadang-kadang dengan presentase 41%. Dari pemaparan tersebut, para pegawai negeri sipil dilihat dari kinerja yang indikator kerjasama masih cukup baik dan cukup memberikan nilai positif bagi pegawai negeri sipil.

Selanjutnya pada selalu bisa indikator “komunikasi”. Berdasarkan hasil analisis data, responden dominan menjawab mampu dengan presentase 47%. Dari pemaparan tersebut, bahwasanya dominan dari seluruh para pegawai negeri sipil bisa berkomunikasi dengan baik kepada pimpinan maupun rekan kerja mereka. Hal ini dapat memberikan nilai positif bagi para pegawai negeri sipil.

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda

Berdasarkan hasil perhitungan *Koefisien Product Moment* , maka diperoleh nilai r sebesar 0,491, dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif dan sedang. Artinya jika disiplin kerja seorang pegawai negeri sipil baik maka kinerja seorang pegawai negeri sipil akan semakin baik pula, namun sebaliknya jika disiplin kerja seorang pegawai negeri sipil tidak baik maka kinerjanya pun semakin menurun atau semakin tidak baik. Harga r_{hitung} di dibandingkan dengan harga r_{tabel} , maka $r_{hitung} (0,491) > r_{tabel} (0,3494)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk meyakinkan lagi apakah hipotesis yang penulis ajukan benar-benar dapat diterima, maka penulis melakukan lagi pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji-T, dimana harga t_{hitung} sebesar 3,54. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} , untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n - 2 (32-2) = 30$, maka diperoleh $t_{tabel} = 2,042$ dengan kata lain $t_{hitung} (3,54) > t_{tabel} (2,042)$ yang berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan analisis-analisis tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan bahwa H_1 diterima serta terbukti kebenarannya yang berarti bahwa positif antara Disiplin Kerja (X) mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan pembahasan mengenai Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda berdasarkan hasil penelitian cukup baik, tetapi masih ada kekurangan, yaitu kurang disiplinnya pegawai PNS terhadap peraturan yang ada, seperti peraturan terhadap jam kerja yang dapat mempengaruhi kinerja

pegawai itu sendiri. Namun pegawai negeri sipil yang ada di Kecamatan Samarinda Ulu sudah baik dalam sikap hati-hatinya menggunakan perlengkapan kantor dan menjaga kenyamanan kantor kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

2. Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda berdasarkan hasil penelitian cukup baik karena pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya walaupun diselesaikannya tidak tepat waktu sehingga menghasilkan kinerja yang belum optimal.
3. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *koefisien Product Moment* diperoleh nilai r_{hitung} 0,491 lebih besar dari r_{tabel} 0,349 dan kemudian dipertajam dengan uji T di mana nilai t_{hitung} 3,54 lebih besar dari t_{tabel} untuk kesalahan 5% 2,042 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan pembahasan mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada para pegawai negeri sipil (PNS) harus bisa memperbaiki dan meningkatkan lagi kesadaran akan peraturan-peraturan yang ada untuk dipatuhi atau dikerjakan karena disiplin merupakan salah satu tolok ukur kualitas kinerja yang dimiliki pegawai. Hendaknya untuk para pegawai negeri sipil (PNS) yang tidak disiplin terhadap kerjanya dapat diberi sanksi tegas berupa teguran lisan, teguran tertulis, denda sejumlah uang, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat setingkat lebih rendah sampai pada pemberhentian tidak dengan hormat.
2. Diharapkan demi untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil sebaiknya para pegawai negeri sipil (PNS) lebih memperhatikan dan segera menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan agar dapat terwujudnya pegawai negeri sipil yang memiliki kinerja yang baik yang dapat memajukan instansi. Hendaknya Camat Samarinda Ulu untuk lebih tegas menerapkan sanksi yang ada atau sanksi yang berlaku untuk para pegawai ketika ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada hari itu.
3. Dengan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) hendaknya semua pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda harus memperbaiki sikap atau tingkah lakunya dan meningkatnya, agar supaya tercapainya hasil kerja atau kinerja yang optimal. Demi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil,

maka para pegawai negeri sipil harus bisa meningkatkan kesadaran akan kedisiplinan dalam diri masing-masing.

Daftar Pustaka

Buku :

- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya : Usaha Nasional.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFPE.
- , 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Irmin, Soejitno. 2004. *Hand Out Untuk Mengelola SDM*. Jakarta : Yayasan Seyma Media.
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : KENCANA.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- , 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, cetakan Keempat belas, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : ALFABETA.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Saydam, Goujali. 2003. *Soal Jawab Manajemen Dan Kepemimpinan*. Jakarta : Djambatan.
- Serdamayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya*. Cetakan Ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- , 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Loijan P. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Yayasan Penerbit Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Taniredja, Tukiran dan Hidayanti Mustafidah. 2012. *Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta : Grasindo.

Dokumen-dokumen :

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang
Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil