

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANGLI

**Oleh :
Yulianti khasanah**

ABSTRAKSI

Kinerja organisasi merupakan salah satu bagian dari upaya pencapaian tujuan organisasi, dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja pegawai yang terlibat didalamnya. Sedangkan perilaku disiplin seorang pegawai diartikan sebagai tindakan taat dan patuh terhadap aturan umum, yang disepakati bersama dan aturan tersebut berlaku bagi seluruh pegawai yang ada pada organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, salah satu elemen penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah pergerakan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam organisasi, sehingga organisasi dituntut untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan pemuda dan olahraga bangli. Dengan mengambil sampel sebanyak 70 orang sebagai responden penelitian dan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

Setelah dianalisis dan dievaluasi berdasarkan analisis regresi diperoleh persamaan regresi $y=1,491+0,604x$. Hal ini diartikan bahwa apabila disiplin ditingkatkan sebesar 1 unit maka akan memberikan peningkatan kinerja sebesar 0,604 unit. Sedangkan variabel selain disiplin dapat memberikan pengaruh kepada kinerja sebesar 1,491. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 55,8% yang diartikan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 55,8% dan sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini yaitu sebesar 44,2%. Sedangkan berdasarkan uji signifikansi individual (uji-t) didapatkan t_{hitung} adalah sebesar 9,267 ternyata lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,667. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: disiplin dan kinerja pegawai

ABSTRACT

Performance organization is one part from effort achievement of objectives organization, and performance organization itself determined by performance employees involved in while the behavior of a discipline employees interpreted as action obedient an obedient to the general rules, mutually agreed upon and the rules applies to all employees which exists on organization. to achieve the goal organization, one of the important elements must be considered namely human resources, because of human resources is movement organization, human organization, so organization demanded to pay attention quality of existing human resources.

As for the purpose of this study is to know influence of work discipline on employee performance at the office education young and sport kabupaten bangli. Take sample as many as 70 people as respondent research and use technique analysis regression linear simple.

After analyzed and evaluated based on the analysis of regression equation is obtained $y = 1,491 + 0,604x$. This is interpreted that if discipline is increased by 1 units then it will deliver performance improvement amount 0,604 units. while variable besides discipline can give effect to performance amount 1,491. Based on the results coefficient testing determination obtained value of 55,8%, which means that discipline work can affect performance employees amount 55,8% and the rest is affected other variables beyond this study that is equal to 44,2% while based significant test individual (uji-t) obtained t_{hitung} is as big 9,267 was larger than t_{tabel} .

That is 1,667, then it can be concluded that H_0 rejected and H_a accepted which means that discipline have effect on performance.

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi merupakan salah satu bagian dari upaya pencapaian tujuan organisasi dimana hal itu ditentukan oleh kinerja pegawai yang terlibat didalamnya. "Kinerja merupakan hasil kerja dalam kurun waktu tertentu, secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara,A.A Anwar 2005). Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur berdasarkan tingkat pencapaian atau penyelesaian tugas sehingga kinerja sering menjadi tolok ukur bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Sedangkan disiplin Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:193) dimaknai sebagai kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Perilaku disiplin seorang pegawai diartikan sebagai tindakan taat dan patuh terhadap aturan umum yang disepakati bersama dan aturan tersebut berlaku bagi seluruh pegawai yang ada pada organisasi. Peranan disiplin pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan tercermin pada waktu penyelesaian tugas. Dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu berarti pegawai tersebut telah bekerja lebih produktif dan dapat melanjutkan penyelesaian pekerjaan lainnya.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bangli sebagai satuan kerja dilingkungan pemerintah kabupaten Bangli mempunyai tugas penting untuk memberikan informasi atau program pendidikan salah satu faktor yang menjadi penilaian adalah dengan mengukur kinerja pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2009). Kinerja adalah hasil kerja secara Kualitas dan Kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian disiplin Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut, bahwa kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau instansinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dinas Pendidikan memiliki jumlah pegawai sebanyak 70 orang pegawai PNS, Untuk dapat menjalankan tugas dalam memberikan motivasi umum dibidang pendidikan maka pegawai dilingkungan Dinas Pendidikan dilingkungan dituntut maksimal dalam menjalankan tugasnya kinerja yang baik untuk mensukseskan visi dan misi organisasi yang harus tercapai mencapai tujuan organisasi salah satu elemen penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang mampu dan berkualitas. Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Begitu penting peranan sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia.

Individu menjadi penggerak jalannya organisasi, tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giat sehingga mencapai target organisasi. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bangli belum dikatakan optimal, dimana masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Di samping itu faktor disiplin juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sangat penting karena jika pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga pencapaian kinerja yang di harapkan organisasi belum

maksimal. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan disiplin yang baik dalam suatu organisasi. Berikut rekapitulasi data yang menunjukkan tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bangli Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bangli?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bangli Obyek dalam penelitian adalah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bangli Penelitian Pada Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bangli ini menggunakan 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu :Variabel Terikat (*dependent l*), adalah variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel lain atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Variabel Bebas (*Independent*), adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Disiplin kerja (X). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dengan kuisioner kepada responden. Data sekunder adalah data yang

pengumpulan dan pengolahannya bukan dari usaha sendiri, tetapi dilakukan oleh pihak lain

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini, hasil kuisisioner telah disebar kepada responden kemudian dikumpulkan, dan diadakan pengolahan serta analisis data untuk membahas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen disiplin kerja (X) dengan variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bangli apakah positif atau negatif dan untuk lain memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel indenpenden mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS *Version 23.00 For Windows* dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut :

Tabel 5.7 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.491	1.602		.931	.355
Displin	.604	.065	.747	9.267	.000

a. Dependent Variable: kinerja

a = 1.491

$$b = 0,604$$

Berdasarkan nilai-nilai tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,491 + 0,604x$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut :

$a = 1,491$ berarti nilai konstanta sebesar 1,491. Dalam persamaan/tetap jika kualitas pelayanan (X) = 0 maka kinerja pegawai sebesar 0,604.

$b = 0,604$ berarti nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,604 bila disiplin kerja naik satu satuan, maka kinerja dalam persamaan akan naik sebesar 0,604.

Ini berarti jika Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga memperbaiki disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 5.8 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.552	.40662

a. Predictors: (Constant), disiplin

Sumber Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dengan kuisisioner kepada responden yaitu pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bangli.

Berdasarkan analisis pada Tabel 5.8 diatas besarnya $r = 0,747$, maka besarnya koefisien determinasi $= r^2 \times 100\%$ atau $0,747^2 \times 100\% = 55,8\%$ atau dari nilai *R Square* hasil perhitungan SPSS *version 23.0 for windows* pada Tabel 5.8 baris nomor 5) sebesar $0,558 \times 100\% = 55,8\%$. Ini berarti disiplin kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

c. Uji Koefisien Regesi Sederhana (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen disiplin kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap dependen kinerja pegawai (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bangli, dapat kesimpulan sebagai berikut :Nilai a 1,491 persamaan regresi linear sederhana diperoleh $Y = 1,491 + 0,604X$ jika disiplin kerja (X) = maka kinerja pegawai rata-rata sebesar 2,095. Nilai b sebesar 0,604 maka kinerja pegawai

akan naik sebesar 2,095. Hasil analisis determinasi dengan program SPSS *Version 23.00 For Windows* terlihat bahwa nilai R^2 adalah 0,558. Ini berarti disiplin kerja (X) memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 55,8 % dan sisanya sebesar 44,2 % disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisa uji t (t test) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bangli memperoleh t hitung 9,267 dan t tabel sebesar 1,667 yang berarti t hitung > t tabel. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Bangli adalah signifikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang disajikan diatas, maka penulis memberi saran Bagi objek penelitian diperlukan adanya upaya peningkatan disiplin berkelanjutan karena terbukti bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat disiplin semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik, dan apabila kinerja perorangan baik diharapkan kinerja organisasi akan menjadi lebih baik pula. Upaya berkelanjutan peningkatan kedisiplinan dapat dilakukan. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam lagi tentang penelitian yang sama diharapkan menggunakan variabel independen lain yang juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen serta menambahkan jumlah responden baik dengan cara pemilihan objek penelitian yang lebih besar maupun dengan objek penelitian lebih banyak yang tersebar secara geografis. Sehingga diharapkan model penelitian yang akan dihasilkan

selanjutnya memiliki tingkat determinasi yang lebih tinggi dari pada model dalam penelitian ini.

REFERENSI

Mangkunegra A.A Anwar Prabu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung:PT Remaja Rosdakarya

Hasibuan, Malayu S.P. (2003),*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*
Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegra A.A Anwar Prabu (2005). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan* Bandung:PT Remaja Rosdakarya

Robbins, 2008,*Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Kuna Winaya. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*.
Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.

Herzberg dalam Luthans, (2003). *Prilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta:
Penerbit Andy.

Mangkunegra A.A Anwar Prabu (2014). *Manajemen Sumber Perilaku dalam Organisasi Erlangga P* Jakarta :PT Remaja Gouzali

Arikunto Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi 5, Jakarta: Penerbit
PT. Rineka Cipta.

Sugiyono. 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2008, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Mathis, Robert L, dan Jackson, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
Jakarta: Salemba Empat

Nasution, M. N, 2005. *Manajemen Mutu Terpadu(Total Quality Management)*.Bogor: Ghalia Indonesia.

McClelland, 2005,*Job Satisfaction Theory*, Jakarta: BPF.

Sugiyono. 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, Jakarta: Bina Aksara

Handayani (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara (2000) (*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*), Jakarta: PT Refika Aditama

Keith Davis (1993), *Perilaku Dalam Organisasi* Jakarta: Jilid 1 Erlangga

Robbins (2006), *Perilaku Organisasi* Jakarta : Salemba Empat

George R. Terry, 2003, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sulistiyani & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Graha Ilmu

Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi.: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Panji (2009), *Manajemen Bisnis* Semarang: PT Rineka Cipta

Handari Nawawi (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Prenhallindo

