
**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL
KOTA DEPOK**

Aan Rahman
ASM BSI Jakarta
e-mail: aan.aar@bsi.ac.id

Abstrak

Gaya kepemimpinan sangat penting bagi suatu organisasi. Salah satu tujuan dari gaya kepemimpinan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan organisasi pada suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yakni seluruh karyawan hotel bagian Accounting&Finance, Marketing, Front Office dan Food&Beverage yang berjumlah 40 orang dan menggunakan skala likert. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode perhitungan yang digunakan adalah uji koefisien kolerasi, koefisien determinasi dan persamaan regresi. Berdasarkan olah data yang diperoleh penulis berikut ringkasan hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan, bahwa nilai Koefisien Kolerasi sebesar 0,732 artinya kuat dan mempunyai hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil Koefisien Determinasi sebesar 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil Persamaan Regresi sebesar $Y=14,459+0,681X$ artinya setiap kenaikan satuan X maka kenaikan sebesar 0,681%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu alat untuk mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dapat menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan dapat memenangkan persaingan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola sebaik mungkin, sebab kunci sukses dari suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi dan dana yang dimiliki saja, akan tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang dominan.

Suatu perusahaan atau organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu, karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik akan dapat menghambat kinerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya

sesuai dengan peraturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam perusahaan atau organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa banyak pegawai memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada perusahaan atau organisasi. Selain itu, penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya ini juga akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Dinas Sosial Kota Depok merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan dasar masyarakat, yakni urusan sosial. Dengan jumlah pegawai negeri sipil 30 orang. Sebelum mulai masuk jam kerja, setiap pagi diawali dengan apel pagi pada hari senin-jumat pukul 07.30 WIB. Dan untuk waktu kerja hari senin-kamis pukul 07.30 - 16.00 WIB, sedangkan hari jumat pukul 07.30 - 16.30 WIB. Adapun masalah yang menyangkut disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin kerja dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja, tanpa adanya pelaksanaan absensi akan membuat lemah pengawasan. Absensi yang digunakan pada Dinas Sosial Kota Depok ini adalah menggunakan

finger print dan absensi manual. Maka dari itu, disiplin kerja dan kinerja pegawai harus terus dijaga dan ditingkatkan, agar pegawai menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penulisan ini, penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Depok”**.

II. LANDASAN TEORI

2.1.1. Pengertian Disiplin

Secara etimologis, disiplin dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan, dan sebagai berikut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) mengatakan:

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2. Indikator-indikator Kedisiplinan

Disiplin kerja sangat diperlukan tidak hanya untuk produktivitas kerja, tetapi juga membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra yang baik pada perusahaan. Disiplin sendiri merupakan bentuk kepatuhan terhadap perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan. Kepatuhan ini yang dapat menggerakkan roda-roda perusahaan agar memperoleh pencapaian yang lebih sempurna.

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2014:200-202) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

2. Keteladanan Pimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi *role model* atau panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahannya maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat (*waskat*) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebab, dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Pengawasan melekat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri menentang, tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur organisasi

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang dilakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

7. Hubungan Kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik

Dari penjelasan beberapa indikator disiplin kerja di atas, tingkat disiplin suatu pegawai dapat dipengaruhi dari memahami peraturan yang berlaku, kurangnya disiplin menyebabkan tindakan indisipliner yang nantinya akan dikenakan sanksi bagi yang melanggar atau tidak mematuhi peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bersikap tegas kepada para pegawainya.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Relasi Abadi Jakarta.

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data, yaitu:

1. Data Primer

a. Metode Wawancara

Metode wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, guna mendapatkan data-data yang diperlukan.

b. Metode Kuesioner

Metode kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk mendapatkan jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara mengajukan pertanyaan - pertanyaan (pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disediakan).

2. Data Sekunder atau Studi Kepustakaan

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Adapun pengolahan data dimulai dari teknik pengambilan sampel yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Populasi yang akan menjadi objek penelitian adalah karyawan di PT Relasi Abadi Jakarta yaitu sebesar 40 responden. Penentuan ukuran sampling jenuh semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. dihitung dengan menggunakan *product moment pearson* yaitu koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta persamaan regresi yang diolah menggunakan Microsoft excel 2010 dan dibandingkan dengan menggunakan SPSS 22.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2016:183-184) Teknik Korelasi adalah “Merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih.

Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.”

Teknik korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau *ratio*, dan sumber data dari variabel atau lebih tersebut adalah sama.

Tabel II.5.

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:184)

1. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2015:252) Koefisien Determinasi (KD) adalah “Angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).”

$D = (r^2) \times 100\%$
Dimana :
KD = Besarnya koefisien penentu (determinasi) $r =$ Koefisien korelasi

2. Persamaan Regresi

Menurut Sugiyono (2016:188) Persamaan Regresi adalah “Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah).”

Secara umum persamaan regresi sederhana (dengan satu prediktor) dirumuskan, sebagai berikut:

$Y = a + b X$
Keterangan:
Y = Nilai yang diprediksikan
a = Konstanta atau bila harga X = 0 b = Koefisien regresi
X = Nilai variabel independen

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)
b = Angka arah atau penurunan koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik dan bila (-) maka arah garis turun
X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu
Untuk mencari nilai a dan b, sebagai berikut:
$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X - (\sum X)^2}$
$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang penulis uraikan dalam bab sebelumnya tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok, maka penulis dapat menarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang diberikan yaitu menghasilkan kinerja yang baik untuk pegawainya, hal tersebut dapat dibuktikan dalam perhitungan koefisien korelasi yang berjumlah 0,730 atau 73,0% yang dapat diartikan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dan searah.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dengan hasil 0,533 atau 53,3% artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi, kemampuan, dan pendidikan.
3. Berdasarkan perhitungan persamaan regresi sederhana didapat $Y = 18,028 + 0,571X$, bisa diartikan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 unit maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,571. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif atau searah antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Laksana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cetakan ke-11, Oktober.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Siagian, Sondang. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Cetakan ke-23, Februari.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia Perkantoran Sentra.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujianto, Agus Eko. 2009. Aplikasi dengan SPSS 16.0. Jakarta: Prestasi Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana (Prenada Media Group). Cetakan ke-8, Januari.
- Wirawan. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.