

HUBUNGAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA

SIMON AHIE

Dosen Tetap

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 'Indonesia' Pontianak

Abstract: *The research was conducted on government institution in West Kalimantan with the purpose to identifying relation between disciplines as independent variable to the performance. This study use chi square analysis to provide result about the set of problem. This study also uses 30 respondents as an object. Based on study analysis, that disciplines didn't have relation to the performance. From chi square analysis find $X^2_{statistic} (7.67) \leq X^2_{table}$, that mean no relation between disciplines and performance.*

Keyword: *disciplines; performance.*

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota instansi. Instansi pemerintah membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan instansi.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini akan mendorong peningkatan gairah kerja dan semangat kerja bagi para pegawai serta mendorong dalam mencapai tujuan organisasi kantor yang akan datang.

Menurut Siswanto (2006) "Kedisiplinan kerja sebagai 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 menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat, dan pegawai wajib mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik serta mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku. Maka untuk mengefisienkan waktu diperlukan juga bantuan berbagai sarana yang ikut mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan organisasi.

Pegawai mempunyai sikap dan perilaku yang kurang baik dalam menjalankan tugasnya seperti kebiasaan untuk datang terlambat di tempat pekerjaan, sering tidak hadir bekerja dan melanggar peraturan-peraturan kerja yang dibuat oleh organisasi,

maka sulit bagi organisasi, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Diharapkan dengan adanya kedisiplinan yang baik para pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Pada hakekatnya motivasi pegawai dengan pengusaha berbeda karena adanya perbedaan kepentingan sehingga perlu diciptakan adanya motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja yang searah untuk mencapai tujuan bersama dan ketenangan kerja serta apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.

Agar dapat mencapai keselarasan antara keinginan pribadi individu pegawai dengan tujuan pegawai maka pentingnya motivasi dalam suatu ikatan kerja perlu diperhatikan oleh semua instansi, motivasi kerja dapat menumbuhkan sikap mental dan kualitas kejiwaan pada pegawai agar dapat menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan, keputusan-keputusan yang tinggi dari pekerjaan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, serta untuk menumbuhkan disiplin kerja yang timbul dari diri mereka sendiri.

Searah dengan semakin berkembangnya suatu instansi, maka banyak masalah yang harus dihadapi adalah prestasi kerja. Sebagaimana telah diketahui produktivitas didalam instansi sangat dibutuhkan. Prestasi kerja didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif. Dengan motivasi yang diberikan diharapkan pegawai dapat menegakkan disiplin kerja sehingga prestasi kerja meningkat. Faktor kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai karena dengan perilaku pekerja yang kurang disiplin atau mempunyai disiplin yang rendah maka hasil yang mereka sumbangkan pada instansi akan rendah dan sebaliknya.

Masing-masing pegawai mempunyai sikap etika kerja, motivasi dan kedisiplinan terhadap pekerjaan untuk mencapai mutu kehidupan hari esok yang lebih baik sehingga hasil kerja tim secara keseluruhan merupakan peningkatan prestasi kerja secara optimal. Prestasi kerja adalah kualitas dan kemampuan para pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan mengerjakan apa yang menjadi tugas masing-masing pegawai. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa pegawai merupakan faktor penentu dari keberhasilan organisasi untuk tumbuh dan berkembang, untuk mewujudkan pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, maka perlu kiranya pemerintah dalam hal ini melalui pimpinan untuk memberikan pembinaan yang baik. Dimana pembinaan ini harus bersifat kontinu dan terarah. Disamping memberikan pembinaan kepada para pegawai, hal yang penting lagi harus dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah mengarahkan, memotivasi dan melakukan pengawasan yang baik sehingga para bawahannya menjadi bersemangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Dari beberapa uraian diatas hal yang paling penting adalah bagaimana agar pegawai mempunyai kesadaran dalam melakukan tugasnya dan tidak bekerja atas dasar paksaan dari atasan

Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Untuk memperjelas dari pengertian

tersebut maka penulis mencantumkan tabel 1.1 yaitu mengenai data pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya.

Tabel 1
Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Kerja
Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

Pelanggaran	Jumlah Pegawai
Waktu Masuk	2
Waktu Istirahat	4
Waktu Pulang	1
Absen (Alpa)	2
Jumlah	9

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya, 2011

Pada tabel 1.1 diatas, adanya disiplinnya kerja pegawai oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang peningkatan disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya.

Tabel 2
Presensi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya
Periode 2009 s/d 2010

Ket	2009		2010	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Terlambat	21	-	17	-19,05
Sakit	15	-	9	-40
Izin	6	-	11	83,33
Jumlah	42		37	

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya, 2011

Bedasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada tahun 2009, angka keterlambatan Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya berjumlah 21 dan mengalami penurunan pada tahun 2010 sebesar 19,05%, sehingga menjadi berjumlah 17 keterlambatan. Angka sakit yang diperoleh untuk tahun 2009 adalah berjumlah 15 dan mengalami penurunan pada tahun 2010 sebesar 40% menjadi berjumlah 9. Angka izin yang diperoleh untuk tahun 2009 adalah berjumlah 6 dan mengalami peningkatan pada tahun 2010 sebesar 83,33% menjadi berjumlah 11.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan umum yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah “Bagaimanakah hubungan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya?”

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sumadi Suryabrata (1995:75) “Variabel diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian”. Sejalan dengan itu Sugiono (1994:2) mengatakan “Varibel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati”. Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah variabel ganda atau dua variabel. Yaitu “Kedisiplinan Dan Prestasi”. Aspek-aspek yang akan dijadikan pengukur dalam kedisiplinan adalah :

- a. Teladan Pimpinan
- b. Balas Jasa
- c. Keadilan
- d. Sanksi Hukuman
- e. Ketegasan

Aspek-Aspek yang akan dijadikan pengukur dalam prestasi kerja adalah :

- a. Produktivitas Kerja
- b. Loyalitas Kerja
- c. Kualitas Kerja
- d. Kuantitas Kerja
- e. Kreativitas Kerja

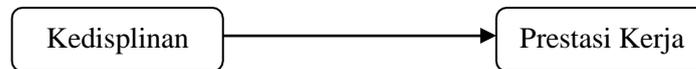
Tabel 3
Indikator Dan Variabel Kedisiplinan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kedisiplinan	Teladan Pimpinan	- Memberikan Motivasi Kerja - Memberikan Pengarahan Tentang Pekerjaan Terhadap Staff
	Balas Jasa	- Gaji Pokok - Tunjangan
	Keadilan	- Nilai Keadilan Terhadap Beban Kerja - Prilaku Pimpinan
	Sanksi hukuman	- Standar Prosedur Kerja Yang Benar Atau Jelas
	Ketegasan	- pembinaan Yang Sesuai - Konsistensi Menjalakan Sebuah Peraturan Atau Kebijakan - Sistem Pengawasan Yang Ketat
Prestasi	Produktivitas	- Target Suatu Pekerjaan - Realisasi Kerja Sesuai Dengan Standar
	Loyalitas	- Menjalankan Komitmen Sesuai Harapan - Komitmen menjalankan visi dan misi Organisasi
	Kualitas Kerja	- Bekerja Sesuai Dengan Harapan - Kecermatan Dalam Bekerja
	Kuantitas Kerja	- Pekerjaan Sesuai Harapan - Kemampuan Dalam Pekerjaan
	Kreativitas Kerja	- Kemampuan menciptakan ide-ide baru - Kemampuan yang dapat menghasilkan sesuatu yang dapat dimengerti.

Sumber: data Olahan tahun 2011

Model Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Hipotesis

- Ho = Ada Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja
 Ha = Tidak Ada Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan bentuk penelitian studi hubungan. Dengan maksud peneliti ingin mengamati atau melihat hubungan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya.

Populasi dan Sampel

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya pada tahun 2011 berjumlah 100 orang. Sampel yang diambil sebanyak sebanyak 30, jumlah ini sudah memenuhi jumlah yang disyaratkan oleh Rescoe yang dikutip oleh Sugiyono (2010) bahwa sampel ideal untuk kebanyakan penelitian dibidang sosial adalah antara 30 sampai dengan 500. Dan jumlah ini telah memenuhi kriteria tersebut. sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah cluster method sampling. Berikut proporsi pengambilan sampel berdasarkan clusternya.

Tabel 4
Proporsional Sampel Penelitian
Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

Bagian Kantor	Jumlah Populasi	Persentase	Jumlah Orang	Pembulatan
Bagian Pemerintah	45	45/100X30	13,5	14 Orang
Asisten Ekonomi Dan Kesejahteraan Sosial	35	35/100X30	10,5	11 Orang
Asisten Administrasi	20	20/100X30	6	6 Orang
Jumlah	100			30 orang

Sumber: Data olahan 2011

Teknik Analisis Data

Dalam pengolahan data, data yang diperoleh dari hasil kuisioner berupa data interval. Kuisioner yang dibagikan berupa skala likert yang bersifat kontinum bipolar

dimana satu sisi menyatakan kurang baik dan sisi sebaliknya menyatakan sangat baik.

Menurut Sugiyono (2010) Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk analisis data digunakan analisis korelasi Chi Square, analisis ini untuk menjawab hipotesis mencari hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Persamaan Matematisnya :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Keterangan:

χ^2 = Chi kuadrat

f_o = frekuensi yang diobservasi

f_e = frekuensi yang diharapkan

Derajat penyimpangan yang digunakan adalah 5%

Kesimpulan atas hasil olah data ditarik melalui membandingkan antara χ^2_{hitung} dengan χ^2_{tabel} , jika $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya.

PEMBAHASAN MASALAH

A. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status, Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Ringkasan Tabel

1. Umur (Tahun)

Karakteristik berdasarkan umur terdapat beberapa bagian umur yakni : 26-36 sebanyak 10 orang, maka diketahui sepertiga dari responden atau pegawai tersebut memiliki usia yang muda untuk bekerja dan berprestasi lebih baik. 37-47 sebanyak 11 orang pegawai dimana usia ini termasuk usia yang mampu bekerja lebih baik dikarenakan telah berpengalaman. Sedangkan usia 48-58 sebanyak 9 pegawai yang artinya dimana pegawai telah berusia lanjut dan sudah berpengalaman, akan tetapi mereka tidak mampu untuk bekerja keras.

2. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ini terdapat 27 laki-laki dan 3 wanita yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya. Lebih banyaknya laki-laki yang dibutuhkan dalam suatu instansi, karena laki-laki dinilai memiliki tanggung jawab yang tinggi dan pekerja keras, sedangkan wanita bekerja dengan teliti dan cerman akan tetapi kurangnya tanggung jawab.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terdapat pegawai berpendidikan D1 sebanyak 2 orang, S1 sebanyak 19 orang, S11 sebanyak 9 orang. Dimana di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya banyak terdapat pegawai yang berpendidikan tinggi sehingga instansi tersebut mampu menciptakan prestasi kerja pada masing-masing pegawai.

4. Status

Karakteristik responden berdasarkan status terdapat pegawai-pegawai yang sudah berstatus menikah dan juga ada pegawai yang berstatus belum menikah. Untuk berstatus menikah mereka lebih dapat bertanggung jawab dan bijaksana dalam menjalankan pekerjaan dan dalam mengambil keputusan. Sedangkan berstatus belum menikah mereka memiliki sikap tanggung jawab tetapi mereka belum mampu untuk menguasai semua bidang pekerjaan.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status

No	Nama	Umur (Tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Status
1	Drs. Husein M Syauwik, M Pd	47	Laki-Laki	S II	Sudah Menikah
2	Drs. Agus Supriady	41	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
3	Drs. Damhuri	42	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
4	Ir. Ali Asmdi, MT	52	Laki-Laki	S II	Sudah Menikah
5	Drs. Nursyam Ibrahim, M. Kes	57	Laki-Laki	S II	Sudah Menikah
6	Drs. Budiman Thair, M. Kes	48	Laki-Laki	S II	Sudah Menikah
7	Iskandar, S. Sos	27	Laki-Laki	S I	Belum Menikah
8	Sarino, S. Sos	26	Laki-Laki	S I	Belum Menikah
9	Drs. Jakariansyah	52	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
10	Drs. Mochtar	57	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
11	Drs. Hermanus, M. Si	44	Laki-Laki	S II	Sudah Menikah
12	Mustafa, SH. MH	35	Laki-Laki	S II	Belum Menikah
13	Abdul Hamid. SE	40	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
14	Badarudin, S. Sos	27	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
15	Zulkhairi, S. Sos	30	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
16	Zulkifli, SH	35	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
17	Drs. Utang Muthar	47	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
18	Indra Kusumajaya, SE	32	Laki-Laki	S I	Belum Menikah
19	Zulfkli	28	Laki-Laki	D I	Belum Menikah
20	Drs. Nasution	57	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
21	Sri Wijastuti, SH	35	Perempuan	S I	Sudah Menikah
22	M. Zakaria, SH	42	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
23	Drs. M. Syahid, MM	50	Laki-Laki	S II	Sudah Menikah
24	Drs. Sy. Umar, M. Si	56	Laki-Laki	SII	Sudah Menikah
25	Abdurahim, S. Sos	44	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
26	Eddy Mudianto	39	Laki-Laki	D I	Belum Menikah
27	Yuniati, SH	26	Perempuan	S I	Belum Menikah
28	Muhammad, S. Sos, M. Si	50	Laki-Laki	S II	Sudah Menikah
29	Chandra Gunawan, S. Sos	40	Laki-Laki	S I	Sudah Menikah
30	Nurhayati, S. Sos	38	Perempuan	S I	Sudah Menikah

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2011

B. Tanggapan Pegawai Atau Responden Tentang Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

1. Motivasi Yang Diberikan Pimpinan Terhadap Pegawai

Adanya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai tersebut untuk mendorong pegawai tersebut agar lebih giat bekerja dan dapat tercapainya suatu tujuan yang diberikan pimpinan.

Untuk mengetahui apakah pimpinan memberikan motivasi terhadap pegawainya dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 6

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Yang Diberikan Pimpinan Terhadap Pegawai Sekretariat Kabupaten Kubu Raya

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Baik	30	100 %
Kurang Baik	-	-
Tidak / Kurang	-	-
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 30 atau 100% responden dari sampel yang diambil oleh penulis mengatakan bahwa adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawainya.

Hal ini menunjukkan adanya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya.

2. Pengarah atau Petunjuk Yang Diberikan Pimpinan Sesuai Dengan Pekerjaan Pegawai

Didalam instansi pimpinan wajib memberikan pengarahan atau petunjuk sesuai dengan pekerjaan/tugas masing-masing pegawai. Dengan tujuan agar tercapainya tujuan instansi tersebut dengan baik dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu pimpinan wajib memberikan pengarahan atau petunjuk sesuai dengan pekerjaan / tugas pegawai. Untuk mengetahui apakah pimpinan memberikan pengarahan atau petunjuk sesuai dengan pekerjaan/ tugas yang diberikan, maka dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 7

Tanggapan Responden Terhadap Pengarahan/ Petunjuk Yang Diberikan Pimpinan Sesuai Yang Diberikan Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sesuai	10	20%
Sangat Sesuai	20	80%
Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 20 atau 80% responden menyatakan pimpinan sangat sesuai memberikan pengarahan/ petunjuk sesuai dengan pekerjaan/ tugas, dan sebanyak 8 atau 20% menyatakan pimpinan sesuai memberikan pengarahan/ petunjuk sesuai dengan pekerjaan/ tugas.

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberikan pengarahan atau petunjuk sesuai dengan pekerjaan/ tugas.

3. Gaji Yang Diterima Setiap Bulan Mencukupi Atau Sesuai

Gaji yang diterima sudah mencukupi atau sesuai dengan pekerjaan pegawai, Gaji salah satu balas jasa yang mempengaruhi semangat kerja dalam diri seseorang. Jika gaji yang ia terima sudah sesuai dengan kerja yang ia lakukan, maka staff akan lebih bersemangat lagi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Dan begitu juga sebaliknya jika gaji yang ia terima tidak sesuai atau tidak mencukupi, maka akan menimbulkan rendahnya semangat kerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang gaji yang ia terima sudah sesuai atau mencukupi setiap bulan, maka akan dijelaskan pada tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 8
Tanggapan Responden Terhadap Gaji Yang Diterima Setiap Bulan Mencukupi Atau Sesuai Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sesuai	-	-
Sangat Sesuai	30	100%
Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, maka dapat diketahui 30 atau 100% responden mengatakan sangat sesuai terhadap gaji yang ia terima sudah sesuai dengan prestasi kerjanya.

Berdasarkan tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima sudah mencukupi dengan prestasi kerja yang dilakukan para pegawai. Dan terdapat peraturan pemerintah mengenai gaji pegawai negeri telah ditetapkan sesuai dengan golongannya masing-masing oleh Presiden Republik Indonesia/Nomor: 23 tahun 1955/9 Agustus di Jakarta.

4. Tunjangan Yang Diterima Sesuai Dengan Prestasi Kerja

Tunjangan merupakan salah satu faktor terbentuknya disiplin kerja, jika tunjangan yang didapatkan sesuai dengan prestasi kerja maka semakin disiplin staff atau pegawai tersebut. Begitu juga sebaliknya jika rendahnya tunjangan yang didapat biasanya kurang semangat dan disiplinnya pegawai.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tunjangan yang diterima setiap bulan sudah sesuai dengan prestasi kerja, maka dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 9

Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Setiap Bulan Sudah Sesuai Dengan Prestasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sesuai	5	83,33%
Sangat Sesuai	25	16,67%
Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa 5 atau 16,67% responden mengatakan bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan prestasi kerjanya. Dan 25 atau 83,33% responden mengatakan bahwa tunjangan yang diterima sangat sesuai dengan prestasi kerjanya, hal ini disebabkan beberapa staff sangat puas atas tunjangan yang ia dapatkan sesuai dengan prestasi kerja yang ia lakukan. Dapat disimpulkan bahwa para staff atau responden menyatakan tunjangan yang diterima setiap bulannya sangat sesuai dengan prestasi kerja yang ia lakukan.

5. Keadilan Beban Kerja Untuk Masing-Masing Kerja

Keadilan adalah sesuatu yang relative dan subyektif, sedangkan keadilan yang seringkali menyebabkan ketidakharmonisan dilingkungan kerja, karena setiap pegawai mendefinisikan keadilan menurut penalarannya sendiri-sendiri. Tidak sedikit pegawai melakukan protes, terhadap kebijakan yang diambil dalam sebuah institusi karena merasa diperlakukan tidak adil, adanya diskriminasi penugasan kerja ketimpangan pengakuan prestasi, ketimpangan dalam memikul beban kerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keadilan beban kerja untuk masing-masing kerja, maka dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 10
Tanggapan Responden Terhadap Keadilan Beban Kerja Untuk Masing-Masing Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sesuai	2	6,67%
Sangat Sesuai	28	93,33%
Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa 2 atau 6,67% responden mengatakan bahwa keadilan beban kerja sesuai dengan pekerjaan. Dan 28 atau 93,33% responden mengatakan bahwa keadilan beban kerja sangat sesuai dengan pekerjaan masing-masing, Dapat disimpulkan bahwa para pegawai atau responden menyatakan keadilan beban kerja sangat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

6. Prilaku Pimpinan

Prilaku pimpinan merupakan cermin sikap/karakteristik, prilaku pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam menegakkan kedisiplinan karena pemimpin merupakan panutan oleh bawahannya. Dengan adanya panutan yang baik dari pimpinan, maka kedisiplinan staf pun akan baik. Oleh karena itu diharuskan bagi pimpinan untuk memiliki prilaku yang baik kepada pegawai, agar pegawai tersebut bisa mengerjakan sesuai pekerjaannya dengan baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai prilaku pimpinan yang baik pada masing-masing pekerja, maka dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 11
Tanggapan Responden Terhadap Prilaku Pimpinan Yang Baik Pada Masing-Masing Pekerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sesuai	5	16,67%
Sangat Sesuai	25	83,33%
Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa 5 atau 16,67% responden mengatakan bahwa sesuai prilaku pimpinan yang baik kepada masing-masing pegawai. Dan 25 atau 83,33% responden mengatakan bahwa prilaku pimpinan yang baik sangat sesuai kepada masing-masing pegawai, Dapat disimpulkan bahwa para pegawai atau responden menyatakan sangat sesuai prilaku pimpinan yang baik kepada masing-masing pegawai dengan pekerjaan yang di lakukan.

7. Memberikan Sanksi Dengan Melakukan Prosedur Yang Benar

Untuk menerapkan disiplin kerja maka diperlukannya Sanksi bagi setiap pegawai. Bagi yang melanggar peraturan wajib mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan dan prosedur yang benar. Untuk mengetahui apakah pegawai bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan akan diketahui pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 12
Tanggapan Responden Terhadap Sanksi Yang Diberikan Sesuai Dengan Prosedur Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sesuai	-	-
Sangat Sesuai	30	100%
Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa 30 responden mengatakan dari sampel yang diambil oleh penulis mengatakan bahwa sanksi yang diberikan pimpinan sesuai dengan prosedur. Hal ini menunjukkan adanya sanksi yang diberikan sesuai dengan prosedur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya.

8. Memberikan Sanksi Dalam Pembinaan Yang Sesuai Kepada Pegawai

Pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi dalam pembinaan yang sesuai, pegawai dibina kembali agar lebih baik dalam melaksanakan disiplin kerja dan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengetahui apakah pegawai bersedia diberikan sanksi dalam pembinaan yang sesuai akan diketahui pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 13
Tanggapan Responden Terhadap Sanksi Yang Diberikan Sesuai Dengan Pembinaan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sesuai	-	-
Sangat Sesuai	30	100%
Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 30 atau 100% responden dari sampel yang diambil oleh penulis mengatakan bahwa adanya sanksi yang diberikan sesuai dengan pembinaan Hal ini menunjukkan adanya sanksi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pembinaan pimpinan dengan baik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya.

9. Melakukan Konsistensi Peraturan atau Kebijakan Yang Berlaku

Setiap pegawai harus konsisten dan taat pada peraturan atau kebijakan yang berlaku, hal ini diupayakan agar terciptanya disiplin kerja sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik untuk pegawai tersebut. Untuk mengetahui apakah pimpinan tersebut konsisten dalam peraturan atau kebijakan yang berlaku akan diketahui pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 14
Tanggapan Responden Terhadap Konsisten Dalam Peraturan Atau Kebijakan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Ya	25	83,33%
Kadang-Kadang	5	16,67 %
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa 25 atau 83,33% responden mengatakan bahwa iya mereka konsisten dalam peraturan atau kebijakan. Dan 5 atau 16,67% responden mengatakan bahwa kadang-kadang mereka konsisten dalam peraturan atau kebijakan. Dapat disimpulkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya sudah melakukan konsisten dalam peraturan atau kebijakan yang berlaku.

10. Komitmen Menjalankan Visa Dan Misi Organisasi

Adanya keseimbangan antara tujuan akhir organisasi dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai juga berpengaruh terhadap terlaksananya segala rencana yang sudah ditetapkan untuk dilaksanakan oleh setiap bagian. Berkaitan dengan pelaksanaan disiplin kerja pegawai akan dibahas lebih spesifik yaitu mengenai hubungan antara tujuan visi dan misi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya dalam hubungannya dengan kemampuan pegawai untuk mengetahui apakah para pegawai sudah mengetahui apa yang menjadi visi dan misi dari Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya maka akan dijelaskan pada tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 15
Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Menjalankan Visi
Dan Misi Organisasi Pada Sekretariat Daerah
Kabupaten Kubu Raya

Tanggapan Pimpinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Ya	20	80%
Kadang-Kadang	10	20%
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa 20% atau 80% responden mengatakan bahwa ya sudah komitmen menjalankan visi dan misi organisasi. Dan 10 atau 20% mengatakan kadang-kadang sudah komitmen terhadap visi dan misi organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya sudah mempunyai komitmen menjalankan visi dan misi organisasi.

11. Realisasi Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Kerja

Untuk menerapkan disiplin kerja dan prestasi kerja diharuskan realisasi hasil pekerjaan harus sesuai dengan standar kerja bahkan lebih baik lagi dari standar kerja di instansi pemerintahan tersebut. Untuk mengetahui realisasi hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar kerja, dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 16
Tanggapan Responden Terhadap Realisasi Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Kerja

Tanggapan Pimpinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Ya	30	100%
Kadang-Kadang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa 100% responden mengatakan bahwa realisasi hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya realisasi hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standar kerja.

12. Kecermatan Dalam Bekerja

Pimpinan pasti menginginkan semua pegawainya mengerjakan pekerjaannya dengan cermat atau teliti dalam bekerja, agar tidak terjadi kesalahan dalam tugas yang diberikan pimpinan, Untuk mengetahui pegawai yang cermat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 17
Tanggapan Responden Terhadap Cermat Dalam Bekerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya

Tanggapan Pimpinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Ya	20	80%
Kadang-Kadang	10	20%
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	100	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diketahui bahwa 20 atau 80% mengatakan bahwa mereka sudah cermat dalam bekerja. Dan 10 atau 20% mengatakan bahwa kadang-kadang mereka cermat dalam bekerja biasa terjadi kesalahan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya sudah bekerja dengan cermat/ teliti.

13. Menciptakan Ide-Ide Baru

Setiap pegawai memberikan ide-ide baru atau saran yang positif kepada pimpinan untuk meningkatkan organisasi yang lebih baik atau agar tercapai tujuan yang diinginkan instansi. Untuk mengetahui pegawai sudah menciptakan ide-ide baru untuk instansi dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 18
Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Yang Menciptakan
Ide-Ide Baru Pada Sekretariat Daerah
Kabupaten Kubu Raya

Tanggapan Pimpinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Ya	30	100%
Kadang-Kadang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	100	100 %

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa 100% responden mengatakan mereka dapat menciptakan ide-ide baru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya bisa menciptakan ide-ide baru untuk instansi.

C. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja

Kedisiplinan pegawai merupakan tanggung jawab semua pihak. Karena tiap pegawai harus sadar akan tugas yang akan dilaksanakan dan tidak ada suatu tugas yang dapat dilaksanakan secara efektif tanpa disadari sikap dan tanggung jawab untuk disiplin. Disiplin yang baik kemungkinan dapat terjadi adanya komunikasi ke atas dan ke bawah dengan efisien, mendorong kerja sama, dan membangun kebanggaan kelompok.

Dengan meningkatkan disiplin kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan pegawai dapat meningkatkan hasil kerjanya sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

H_0 diterima jika $X^2 < 16,92$

H_0 ditolak jika $X^2 > 16,92$

Untuk mengetahui hasil diatas dapat kita lihat pada perhitungan dibawah ini :

Atribut	Disiplin	Prestasi	Jumlah
x1	1,17	1,42	2,58
x2	1,92	1,43	3,35
x3	1,88	1,43	3,32
x4	2,00	1,50	3,50
x5	0,60	1,48	2,08
Total	7,57	7,27	14,83

$n = 30$

Taraf nyata = 0,05

$df = k - 1 = 10 - 1 = 9$

x^2 tabel = 16,92

H_0 diterima jika $X^2 < 16,92$

H_0 ditolak jika $X^2 > 16,92$

Indikator	f_0	f_e	$(f_0-f_e)^2/f_e$
x1	2,58	1,28	1,34
x2	3,35	1,66	1,73
x3	3,32	1,64	1,71
x4	3,50	1,73	1,81
x5	2,08	1,03	1,08
		X^2	7,67

Dari hasil perhitungan Chi Square diatas diperoleh bahwa $X^2_{hitung} \leq X^2_{tabel}$, H_0 diterima $X^2 \leq X^2_{tabel}$. H_0 ditolak $7,67 \leq 16,92$ tabel

Jadi H_0 tidak diterima dan H_a diterima yang menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja. Hasil perhitungan ini didukung dari hasil wawancara dimana memang kedisiplinan dalam pelaksanaannya tidak begitu berperan dalam penilaian prestasi pegawai. Dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri, seperti didalam DP3 memang kedisiplinan merupakan salah faktor saja dari 8 faktor penilaian. Sehingga peninjauan satu faktor saja dalam penilaian prestasi tentu akan memberikan bias. Inilah yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Jadi dapat disimpulkan secara umum disiplin adalah merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan kepada sesuatu peraturan yang telah dibuat. Tugas dan kewajiban serta larangan untuk Pegawai Negeri Sipil.

Dalam memahami bentuk disiplin pada Pegawai Negeri Sipil, mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku akan hal ini, dalam hal disiplin PNS diatur oleh peraturan pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selama ini seluruh kewajiban dan larangan bagi PNS mengacu pada koridor-koridor pada PP 30 Tahun 1980 tersebut. Dan pada tahun 2010 ini, peraturan tentang disiplin PNS disempurnakan lagi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP 53 tahun 2010 ini diberlakukan mulai bulan Juni 2010.

Bentuk Disiplin Kerja Yang Diterapkan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya.

1. Keteladanan Pimpinan
2. Balas Jasa
3. Keadilan
4. Sanksi Hukum
5. Ketegasan

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan pegawai yang berprestasi akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Adapun kendala yang dihadapi pimpinan dalam melakukan disiplin kerja adalah :

1. Waktu Pelaksanaan Disiplin Kerja
2. Pemahaman Disiplin Kerja
3. Pegawai Yang Kurang Disiplin

Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai salah satu cara adalah dengan membuat peraturan-peraturan dan apabila ada pegawai yang melanggar peraturan tersebut maka akan dikenakan sanksi yang sesuai dengan tingkat kesalahannya, baik sanksi secara teguran atau lisan maupun sanksi tertulis.

Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai berbagai cara telah dilakukan, yaitu sebagai berikut :

1. Selalu menghimbau atau mengingatkan setiap pegawai negeri untuk mematuhi peraturan yang berlaku
2. Remunirasi diberikan pegawai negeri sebagai kesejahteraan terdapat dalam undang-undang No.53/2010, terdapat pula UU No.43/1999 tentang perubahan atas UU No.8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Yang salah satu substansinya menyatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil & layak sesuai dengan beban pekerjaan & tanggung jawabnya. (Psl 7, UU No.43/1999).
3. Sanksi-sanksi yang ditetapkan menyangkut absensi dan penyimpangan-penyimpangan lain. Cara ini diharapkan untuk mengetahui dan mengantisipasi adanya keterlambatan pegawai dalam hal kehadiran maupun dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B., 1997, Principles of Personal Management, Fourth Edition, Irwin Inc. Homwood, Illinois.
- Hadari Nawawi, 1995, Metode Penelitian Bidang Sosial, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1999, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Husnan, Suad, 2000, Manajemen Personil, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Lateiner, Alfred R., 2000, Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja, Aksara Baru, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, BPFE, Yogyakarta.
- Moenir A.S., 1998, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, PT. Gunung Anyar, Jakarta.
- Putra, J. Ravianto, Rensius Nainggolan & P. Nurlita, 1998, Dasar-dasar Produktivitas, UT Kasumika, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan, 2000, Manajemen Personalia, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Suwardi, Eddy, 2002, Aspek-aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen Operasional, Alumni, Bandung.
- Sugiono, 2010, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.