

# Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok

Indri Selvia Putri<sup>1</sup>, Lusi Susanti<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang<sup>1,2</sup>

\*E-mail: [indriselviaputri@gmail.com](mailto:indriselviaputri@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini di latarbelakangi dari pengamatan penulis di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai 2) untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai 3) untuk mengetahui ada tidaknya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional dengan metode *ex post facto*. Populasi pada penelitian adalah seluruh pegawai yang berada pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok yang berjumlah 87 orang dan sampel sebanyak 46 orang, diambil dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan model *Skala Likert* yang terdiri dari 40 butir yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik inferensial. Data diolah dengan menggunakan rumus *korelasi product moment*. Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa tingkat kinerja pegawai terdapat skor Mean 89,9 Median 89,5 dan Modus 89 dengan membandingkan skor Mean dengan skor maksimal dikali 100% sehingga dapat diketahui bahwa kinerja pegawai berada pada skor sangat baik dengan skor 92%. Sedangkan tingkat disiplin kerja terdapat skor Mean 86,47826 Median 86,5 dan Modus 82 dengan membandingkan skor Mean dengan skor maksimal dikali 100% sehingga dapat diketahui bahwa disiplin kerja berada pada skor sangat baik dengan skor 91%. Adapun hasil analisis *korelasi product moment* diperoleh korelasi 0,290078 > rTabel 0,284 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits (attribution) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for non-commercial purposes.

## Pendahuluan

Disetiap organisasi kinerja pegawai salah satu bagian dari upaya pencapaian tujuan instansi itu sendiri. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi karena organisasi menginginkan pegawai nya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai untuk mencapai hasil kerja yang baik. Menurut Eva Silvani Lawasi (2009) (Yulianasari, 2020) mengungkapkan kinerja adalah suatu pencapaian yang diperoleh atau yang telah baik dari dihasilkan dari aktivitas pegawai atau karyawan. Kinerja karyawan menurut Masram (2017) adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya selama waktu tertentu, seperti standar kerja, target, atau tujuan yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja diartikan sebagai jumlah dan mutu pekerjaan yang

diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Achmad, 2007:67). Akibatnya, kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Kemampuan staf yang tinggi akan membantu lembaga melaksanakan tujuannya semaksimal mungkin, begitu pula sebaliknya (Oktaria, 2010).

Untuk mencapai kinerja karyawan yang diinginkan, organisasi harus memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja tanpa lelah untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok belum dapat dikatakan sempurna, karena masih terdapat keterlambatan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Fenomena yang penulis lihat selama magang disana yaitu pada tanggal 17 Januari sampai 30 Maret kualitas kerja pegawai masih rendah, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas masih sering terlambat, inisiatif untuk melakukan pekerjaan belum optimal, dan komunikasi antara atasan dan bawahan masih kurang baik begitupun sebaliknya.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai salah satunya yaitu disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:193) merupakan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan Norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2010:221) disiplin kerja adalah usaha untuk menaikan kesesuaian pegawai untuk mengikuti semua tata tertib yang ada di kantor serta sesuai norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut (Sastrohadiwiry, 2003) ditandai dengan adanya sikap menghargai, menilai waktu, tunduk dan patuh terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta dapat melaksanakan dan tidak menghindar dari hukuman jika melanggar peraturan. tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Perilaku disiplin karyawan digambarkan sebagai tindakan kepatuhan dan kepatuhan terhadap standar universal yang disepakati bersama dan berlaku untuk semua karyawan dalam bisnis. Peran kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan tercermin dalam waktu penyelesaian tugas.

Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi maka kinerja nya akan tinggi dan sangat lah patut untuk dicontoh. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang rendah maka kinerjanya juga akan menurun dan akan berdampak pada organisasi itu sendiri. pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Disiplin kerja sangat penting karena besar manfaatnya bagi suatu organisasi maupun bagi karyawan. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya (Rofi'i et al., 2020), (Mulyadi, 2015) bahwa kedisiplinan sangat diperlukan dalam membantu dan memperlancar segala kegiatan perusahaan/organisasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan cepat dan tepat dengan hasil yang optimal (Imelda, I ., Ermita, R., & Syahril, 2021), kedisiplinan adalah suatu kondisi untuk menunjukkan suatu keadaan dan rasa hormat dalam diri karyawan terhadap aturan dan tata tertib yang terdapat dalam perusahaan, sehingga dengan disiplin tersebut karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik dalam melakukan suatu pekerjaan. pekerjaan (Sutrisno, 2009). Paramita, C., Susanti, L., Gistituati, N., dan Sabandi, 2021). (Alkadri & Susanti, 2022)

Jadi hubungan disiplin kerja ini sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai dan juga kantor karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif, semakin disiplin pegawai semakin tinggi pula prestasi kerja yang di dapat oleh pegawai sehingga akan menciptakan karyawan yang baik. Tanpa disiplin sulit bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja nya dan membuat turunnya nama organisasi dan tidak sesuai dengan tujuan yang telah dibuat sebelumnya.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto* dengan jenis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Dinas pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dinyatakan dengan jumlah pegawai sebanyak 87 orang.

Teknik penentuan ukuran sampel menggunakan rumus slovin dan teknik pemilihan sampel menggunakan teknik stratified random sampling jumlah sampel sebanyak 46 orang. Instrumen penelitian adalah kuesioner dengan skala pengukuran model likert dengan alternatif jawaban yang digunakan yaitu selalu dengan skor (5), sering dengan skor (4), kadang-kadang dengan skor (3), jarang dengan skor (2), tidak pernah dengan skor (1). Validitas angket menggunakan microsoft excel yaitu di uji cobakan kepada 20 orang pegawai diluar sampel. Sebelum pelaksanaan penyebaran angket dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas nya yang menggunakan rumus korelasi tata jenjang dan rumus alpha cronbach. Hasilnya dari 40 butir item pernyataan terdapat 5 butir pernyataan yang tidak valid yaitu 7,10,13,16,22. Teknik analisis data dalam penelitian ini (1) deskripsi data menggunakan rumus Mean,Median,Modus dan Standar deviasi (2) uji prasyarat analisis menggunakan Homogenitas dan Normalitas dengan rumus chi kuadrat (3) Uji Hipotesis menggunakan rumus korelasi product moment.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil

Hasil penelitian mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di lingkungan dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten solok dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 1.

Rekapitulasi Hasil Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok

Variabel Penelitian	Skor Mean	Skor Max	Skor Min	Skor yang Diperoleh	Penafsiran
Disiplin kerja	86,4782609	94	78	91%	Baik
Kinerja Pegawai	89,9	97	83	92%	Baik

Hasil pengolahan data mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok yang pertama yaitu deskripsi data kinerja pegawai skor yang diperoleh dari responden dengan skor terendah 83 dan skor tertinggi 97. Setelah pengolahan data diperoleh Mean 89,9 Median 89,5 Modus 89 dan standar deviasi 3,65. Hasil pengolahan data variabel kinerja pegawai dengan cara membandingkan skor rata-rata (Mean) dengan skor maksimal dikali 100% maka 89,9 dibagi 97 dikali 100% dapat diketahui bahwa kinerja pegawai berada pada skor 92% dengan interpretasi sangat baik. Selanjutnya deskripsi data disiplin kerja skor yang diperoleh dari responden untuk variabel disiplin kerja dengan skor tertinggi 94 dan skor terendah 78. Setelah pengolahan data diperoleh Mean 86,48 Median 86,5 Modus 82 dan standar deviasi 3,75. Dari hasil pengolahan data variabel diketahui 91% dengan interpretasi sangat baik.

Uji Homogenitas didapatkan nilai signifikan variabel X dan Y adalah 1,0574(lebih dari 0,05) yang berarti menerima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok berasal dari populasi dengan variansi yang sama (homogen). Dan uji normalitas dari perhitungan pada variabel disiplin kerja yakni diperoleh  $X^2_{Hitung}$  6,2766 dan  $X^2_{Tabel}$  7,815 karena  $x_{Hitung} < x_{Tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja berdistribusi normal. Dan untuk variabel kinerja pegawai yakni diperoleh  $X^2_{Hitung}$  4,2296 dan  $X^2_{Tabel}$  5,9914 karena  $x_{Hitung} < x_{Tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai berdistribusi normal. uji hipotesis nya terdapat  $r_{Hitung}$  0,290078 dan  $r_{Tabel}$  0,284 karena  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

## 2. Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden untuk kinerja pegawai skor Mean 89,9 Median 89,5 Modus 89 dan Standar deviasi 3,65. Skor tertinggi 97 dan skor terendah 83. Dengan membandingkan skor rata-rata (Mean) dengan skor maksimal dikali 100% sehingga dapat diketahui bahwa penilaian mengenai kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori baik dengan skor 92%. Hal ini berarti kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Adapun upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik lagi antara lain dengan cara meningkatkan keterampilan pegawai dengan memberikan pelatihan. Pelatihan yang diberikan bisa berbentuk workshop untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan agar kualitas kerja dapat meningkat. Pelatihan kepada pegawai hendaknya tidak hanya diberikan sekali tetapi dilakukan secara berkala agar hasilnya dapat optimal. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang pegawai hendaknya paham bahwa kinerja pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting. Jika pegawai berkinerja tinggi maka akan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, begitu juga sebaliknya jika pegawai berkinerja rendah maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan sulit tercapai.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari responden untuk disiplin kerja skor Mean 86,47826 Median 86,5 Modus 82 dan Standar deviasi 3,75, sedangkan skor tertinggi 94 dan skor terendah 78. Dengan membandingkan skor rata-rata (Mean) dengan skor maksimal dikali 100% sehingga dapat diketahui bahwa penilaian mengenai disiplin kerja berada pada kategori sangat baik dengan skor 91%. Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan, yaitu mengharapkan suatu hasil kerja yang baik maka sebagai seorang pegawai selalu dituntut untuk dapat meningkatkan disiplin kerjanya agar dapat menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana disiplin kerja itu adalah kesadaran atau kesediaan seseorang agar dapat taat dan patuh terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai berdasarkan analisis data diperoleh  $r_{Hitung} 0,290078 > r_{Tabel} 0,284$ . Dengan melakukan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dapat diambil kesimpulan kinerja pegawai nya berada pada kategori baik yaitu 92%, dengan Mean 89,9 Median 89,5 Modus 89 dan Standar deviasi 3,65. Dan disiplin kerja berada pada kategori baik yaitu 91% dengan skor Mean 86,48 Median 86,5 Modus 82 dan Standar deviasi 3,75. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dengan korelasi  $0,290078 > r_{Tabel} 0,284$  dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dapat diterima.

## Daftar Pustaka

- Alkadri, H. dan, & Susanti, L. (2022). Hubungan disiplin dan produktivitas kerja karyawan dinas pendidikan. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(3), 291–295.
- Arikunto, Suharsimi, (2013). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka.
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga.
- Fahmi, Irham, (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Handyaningrat. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan S.M. (2007). *Manajemen Personalialia*, Jakarta: PT.Raja Grasindo.

- Herman, Sofyandi, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Holil, Muhammad, (2011). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Bandung: Erlangga.
- Mangkunegara, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Jakarta: PT Reflika Aditama.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu (2014). *Manajemen Sumber Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Remaja Gouzali.
- Marwansyah, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, (2005). *Manajemen Mutu Terpadu*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panji, (2009). *Manajemen Bisnis*, Semarang: PT Rineka Cipta.
- Rofi'i, A. M., Susanto, H., & Aryanto, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Orang Tua Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas Iv Dan V Mi Alam Islamic Center Ponorogo. *TARBAWI: Journal on Islamic Education*, 1(2), 131.
- Saputra, Bambang, (2000). *Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai*, Jakarta: PT Petrokopindo.
- Sugiyono, (2008). *Statistika Untuk Peneliti*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Suhartini, (2012). *Kinerja Pegawai*, Makassar: Alauuddin.
- Sutrisno, Edy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Yulianasari, M. (2020). Penerapan Strategi Pembelajaran Talking Stick Dengan Media Kartu Berwarna Untuk Meningkatkan Aktivitas Dan Hasil Belajar Aksara Jawa Kelas V SD Muhammadiyah 3 Bungkal Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020. 126.