

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN BABAKAN MADANG KABUPATEN BOGOR**

Yetty Husnul

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi
Universitas Pakuan

Yuliani Muharommah

Mahasiswa Fakultas Ekonomi
Universitas Pakuan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor dan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor, serta untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor.

Penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi pearson product moment, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis korelasi pearson product moment = 0,823. Artinya, disiplin kerja dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang kuat. Sedangkan, untuk hasil analisis koefisien determinasi diperoleh disiplin kerja dapat mempengaruhi turun naiknya kinerja sebesar 67,73% dan sisanya sebesar 32,27% dipengaruhi oleh faktor lain di luar prestasi kerja.

Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan thitung >t-tabel ($7,674 > 0,823$) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja dan prestasi kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan elemen yang penting dalam instansi pemerintah. Meskipun telah ditemukan teknologi baru, sumber daya alam yang baik dan modal yang memadai instansi pemerintah tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor tersebut jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti disiplin kerja. Dalam suatu instansi menuntut prestasi yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat hubungannya. Padahal faktor mendasar dalam menunjang prestasi kerja yaitu disiplin kerja harus diperhatikan juga demi kesuksesan pegawai. Dalam hal ini seorang pemimpin instansi perlu meningkatkan disiplin kerja pegawai agar tujuan instansi dapat tercapai.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketidaksiplinan menjadi faktor penurunan prestasi kerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang mangkir dalam bekerja dan kurang menghargai waktu seperti datang terlambat ke kantor, kurang mentaati perutauran perundang-undangan yang sudah ditetapkan dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Alhasil pelaksanaan kegiatan menjadi terhambat.

Prestasi kerja kantor mempunyai standar prestasi kerja pegawai yang diharuskan seluruh pegawai yang berprestasi, tetapi yang memenuhi standar penilaian dari setiap tahunnya hanya ada 2 pegawai yang berprestasi. Pegawai yang mempunyai prestasi kerja baik itu bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan amanah pimpinan, melakukan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan dan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan yaitu :1) Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja pada kantor kecamatan kantor kecamatan babakan madang kabupaten bogor; 2) Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan babakan madang kabupaten bogor; 3) Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan bogor kabupaten bogor.

II. Metode Penelitian

Metode analisis data yang penulis gunakan dalam menganalisis data sebagai berikut :

1. Analisis Korelasi Pearson Product Moment

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja. Rumus yang dipergunakan untuk menghitung korelasi person product moment adalah:

penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil. Maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut 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.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dapat mempengaruhi turun naiknya prestasi kerja pegawai adalah dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yaitu dengan rumus sebagai berikut

$$KD =rs^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi rs = Koefisien Korelasi

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan nyata antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai, dilakukan pengujian hipotesis.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pelaksanaan Disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor

Setiap instansi perlu memperhatikan kedisiplinan, Sistem pendisiplinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik. Jika melihat dari disiplin kerja maka yang perlu diperhatikan adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan tingkat kewaspadaan.

Berdasarkan hasil survey dan perhitungan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor maka didapatkan hasil 51,5. Dengan jumlah responden yang skornya di atas rata-rata ada 9 orang atau 36,7%.

Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Presentase	Keterangan
----------------	------------	------------

80 - 100		Sangat Baik
60 - 79		Baik
40 - 59		Cukup Baik
20 - 39	36,7 %	Kurang Baik
0 - 19		Sangat Kurang Baik

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor Kurang baik.

3.2 Tingkat Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor

Kantor Kecamatan Babakan Madang harus lebih menyadari bahwa mereka dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas. Dalam upaya mengatasi permasalahan yang sangat kompleks ini, atasan dapat melakukan perbaikan ke dalam yang salah satunya melalui perbaikan prestasi kerja pegawai.

Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja di Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor bisa dilihat dari kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu dan biaya. Dari hasil perhitungan tentang prestasi kerja diperoleh 43,43 dan jumlah responden yang skornya di atas skor rata-rata ada 10 orang 33,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor kurang baik.

3.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor

1. Analisis Korelasi Pearson Product Moment

Dapat diketahui bahwa pearson product moment = 0,823. Artinya, Disiplin kerja dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang kuat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan disiplin kerja dapat mempengaruhi turun naiknya prestasi kerja sebesar 67.73%, Sedangkan sisanya sebesar 32,27% dipengaruhi oleh faktor lain di luar prestasi kerja.

3. Uji Hipotesis Korelasi

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,674 > 0,823$) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara variabel X (Disiplin kerja) dan variabel Y (Prestasi Kerja).

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis kemukakan dalam bab-bab sebelumnya tentang hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis korelasi pearson product moment, diperoleh = 0,823. Artinya, disiplin kerja dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang kuat.
2. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh disiplin kerja dapat mempengaruhi turun naiknya prestasi kerja sebesar 67.73%. Sedangkan sisanya sebesar 32,27% dipengaruhi oleh faktor lain di luar prestasi kerja.
3. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t_{hitung} (0,823) $>$ t_{tabel} (7,674) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja dan prestasi Kerja.

V. Daftar Pustaka

- Ambar T. Sulistiyani. dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Byars, L. Lloyd and Rue, W. Leslie. 1997. *Human Resource Management*. Chicago: MacGraw-Hill Companies Inc.
- Chung, Kae. E & Maggison, Leon C. 1981. *Organization Behavior Development Managerial*. New York: Hopper Publishar.
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Grasind

