

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar

Sri Indrastuti¹, Lilis Suryani², Radiyah³

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

*E-mail: sriindrastuti@eco.uir.ac.id

Untuk mengutip artikel ini:

Indrastuti S, Lilis Suryani & Radiyah. 2016, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Vol. 27, No. 1, Hal. 1-7.

Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

E-mail:

kiat@jurnal.uir.ac.id

ABSTRAK

Aparatur Aparatur Sipil Negara sebagai elemen kunci sumber daya manusia aparatur negara memiliki peran dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok Aparatur Sipil Negara yang mampu memainkan peran tersebut dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang ditunjukkan dari kedisiplinan yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, akhlakul karimah, dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat serta mampu menjadi perekat persatuan bangsa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar serta mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dan informan kunci dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Dinas, Kepala Dinas, Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Bagian Kurikulum Pendidikan Dasar. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, angket dan wawancara dengan informan kunci. Untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar digunakan analisis statistik. Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dinilai sudah baik. Analisis dengan SPSS menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, sehingga setiap peningkatan disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

Apparatus State Civil Servants as a key element of human resources of the state apparatus have a role in determining the success of governance and development. The figure employee Apparatus State Civil, which is able to play that role in this research is a Civil Servant who has competence indicated from the discipline that high, good performance and the attitudes and behavior that are full of loyalty and obedience to the state, morals and mentality good, professional, aware of its responsibilities as a public servant as well as capable of being the glue of national unity. This study aims to identify and analyze the discipline of work and performance of Civil Servants in the Education and Culture Kampar District and determine the effect of labor discipline on the performance of the Civil Service in the Department of Education and Culture of Kampar District. This type of research is descriptive research with quantitative methods. Respondents in was a Civil Servant in the Department of Education and Culture of Kampar District and key informants in this study consists of the Head of Department, Head of Public and Civil, Head of Basic Education and the Head of the Basic Education Curriculum. Data collected by observation, questionnaires and interviews with key informants. To see the effect of labor discipline on the performance of the Civil Service in the Department of Education and Culture of Kampar District used statistical analysis. Based on the survey results revealed that the discipline of work and performance of Civil Servants in the Education and Culture Kampar District is considered to be good. Analysis with SPSS showed that the Disciplinary Work has a strong connection to the Civil Service Performance. Labor discipline positive effect on performance Civil Servants, so any improvement to the discipline of work, it will be able to improve the performance of Civil Servants in the Education and Culture Kampar District.

Katakunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil

1. Pendahuluan

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pada pasal 1 ayat 2 dijelaskan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Mengacu pada upaya memenuhi tuntutan pembangunan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan upaya peningkatan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) baik pada aspek kuantitas maupun aspek kualitas agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja.

Flippo (2008:14) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja atau lingkungan kerja, dukungan organisasi, disiplin kerja dan kemampuan karyawan dalam hal ini kompetensi. Namun dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada variabel disiplin sebagai variabel yang dapat membangun kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2011:824), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya, menurut Sutrisno (2009:102) disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara

umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karir yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar adalah instansi yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas yang menyelenggarakan urusan Pemerintah Daerah di bidang pendidikan di Kabupaten Kampar, dihadapkan pada tantangan yang kompleks dalam berbagai tugas dan tujuan yang diemban.

Berdasarkan data yang ada, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Tenaga Harian Lepas serta Tenaga Sukarela Menurut Undang-Undang tenaga honorer, tenaga harian lepas dan tenaga sukarela tidak termasuk ke dalam Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dari penjelasan ini, maka penelitian ini mengambil fokus penelitian pada disiplin dan kinerja dari Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

Pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan dibidang pendidikan, dan sosok pegawai yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang dilihat dari sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu kedisiplinan pegawai sangat penting dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsi yang diembannya serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Menurut Moekijat (1995:85) bahwa disiplin kerja dapat diukur dari :

- a. Ketepatan waktu jam masuk kantor
- b. Ketepatan jam pulang kerja
- c. Kehadiran pegawai pada saat jam-jam kerja
- d. Absensi
- e. Keseragaman atribut atau pakaian seragam.

Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar, peraturan disiplin dibuat oleh instansi sendiri. Adapun peraturan untuk ketentuan waktu masuk kantor dan waktu pulang pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar berdasarkan Surat Edaran Bupati Nomor : 860/BKD-DTT/762 Tanggal 26 Agustus 2013 Tentang Apel Pagi dan Apel Sore, Disiplin Kerja dan Penerapan Sanksi Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

- a. Waktu Masuk Kantor adalah pukul 07.30 wib (Apel Pagi)
- b. Waktu istirahat adalah pukul 12.00 wib – 13.15 wib (Kecuali hari Jum'at pukul 12.00 wib – 14.00 wib)
- c. Waktu pulang adalah pukul 16.00 wib.

Selain ketetapan waktu masuk dan waktu pulang kerja, ketetapan lainnya

adalah mengenai pakaian seragam yang harus digunakan oleh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar berdasarkan Surat Edaran Bupati Nomor : 860/BKD-DTT/806 Tanggal 10 September 2013 Tentang Pengaturan Pakaian Dinas Harian Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

- a. Hari Senin memakai Pakaian Dinas Harian (PDH) Linmas
- b. Hari Selasa dan Rabu memakai Pakaian Dinas Harian (PDH) Kuning Kaki
- c. Hari Kamis memakai pakaian batik
- d. Hari Jum'at pagi memakai pakaian olahraga dan siang hari setelah jam istirahat memakai pakaian Muslim/Melayu.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa disiplin kerja memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Dharma (2003:355), salah satu hal yang menjadi pertimbangan dalam mengukur kinerja adalah mengenai ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan pengamatan penulis, masih banyak tindakan indisipliner dari Pegawai Negeri Sipil yang ada di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar yang tidak jauh dari pendapat yang disampaikan oleh Moekijat di atas. Kurangnya disiplin Pegawai Negeri Sipil ini dapat dilihat dari :

1. Masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang terlambat masuk kerja, baik itu pada pagi hari maupun pada siang hari setelah jam istirahat. Pada pagi hari banyak karyawan yang terlambat untuk mengikuti apel pagi. Apel Pagi sudah dimulai pada pukul 07.30 wib, dan lewat dari pukul 07.30 Pegawai Negeri Sipil sudah dinyatakan terlambat. Kebanyakan Pegawai Negeri Sipil yang terlambat datang di atas pukul 07.45 wib. Pegawai Negeri Sipil yang terlambat tidak dapat mengikuti apel pagi, dan pimpinan biasanya akan memberikan teguran tertulis berupa surat teguran yang diberikan kepada pegawai yang sudah sering terlambat. Pemberian surat tersebut biasanya diberikan setelah apel pagi dengan memanggil nama-nama pegawai yang mendapatkan surat teguran kedepan. Begitu juga pada saat jam istirahat, dimana Pegawai Negeri Sipil harus masuk kembali setelah istirahat siang pada pukul 13.15 wib, tetapi banyak dari Pegawai Negeri Sipil yang datang pada pukul 13.30 wib dan ada juga yang datang pada saat akan pulang yaitu pukul 16.00 wib yaitu pada waktu apel sore. Sedangkan keterlambatan masuk pada jam setelah istirahat belum adanya teguran yang tegas dari pimpinan.

2. Masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang tidak memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat, seperti seringnya pegawai tidak memakai pakaian melayu pada hari Jum'at setelah jam istirahat dengan alasan malas untuk menggantinya.
3. Selain itu masih tingginya tingkat absensi dari Pegawai Negeri Sipil. Absensi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar ini diisi sebanyak dua kali dalam sehari, yaitu pada saat masuk kantor pagi hari dan saat pulang kantor sore hari. Dari data absensi terlihat bahwa seringnya pegawai tidak masuk kantor dikarenakan berbagai macam alasan. Tidak masuknya atau tidak adanya pegawai di tempat yang paling banyak adalah dikarenakan dinas luar. Selain itu, kalau dilihat, setiap bulannya sering kali pegawai tidak masuk dikarenakan sakit, izin dan alfa. Tingkat absensi pegawai yang alfa atau tidak ada keterangan cukup sering setiap bulannya. Begitu juga dengan pegawai yang izin. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa kurangnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.
4. Menurut pengamatan penulis dan juga informasi yang didapatkan dari masing-masing bidang, cukup banyak tugas-tugas yang sudah terlaksana tidak terselesaikan tepat pada waktunya atau sesuai jadwal yang telah ditentukan. Tugas memang sudah terlaksana, tetapi penyelesaiannya sering terlambat. Seringnya keterlambatan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan juga menunjukkan kurangnya tanggungjawab dari Pegawai Negeri Sipil terhadap tugas yang diberikan.
5. Belum terlaksananya secara maksimal tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini dikarenakan masih banyaknya tugas-tugas lain yang menjadi prioritas belum terlaksana sepenuhnya. Oleh karena itu, tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh Kepala Dinas bisanya dikerjakan secara sambilan.

Dengan masih kurangnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja tentu saja akan berimbas pada tidak tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ketidak disiplin Pegawai Negeri Sipil ini juga berdampak pada penundaan penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan dan juga adanya pekerjaan-pekerjaan yang terhambat. Terhambatnya pekerjaan yang diberikan menyebabkan pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan yang pada akhirnya menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya mengindikasikan masih adanya masalah menyangkut kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 77 ayat 6 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administratif sampai

dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menyimak uraian di atas, maka penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil kini sudah sepatutnya mendapat perhatian yang lebih serius lagi dan diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar”***

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dan informan kunci dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Dinas, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kepala Bidang Pendidikan Dasar dan Kepala Seksi Kurikulum Pendidikan Dasar. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan wawancara dengan key informan. Untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar digunakan analisis statistik.

3. Hasil Penelitian

Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kampar (X)

Disiplin kerja adalah ketaatan seorang Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dilihat dari ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap peraturan organisasi, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ini dan ketaatan terhadap peraturan lainnya yang ada di dalam organisasi

Berdasarkan hasil tanggapan responden, secara keseluruhan Untuk indikator taat terhadap aturan waktu dinilai sudah cukup baik. Cukup baiknya penilaian terhadap ketaatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dalam hal aturan waktu ini dapat dilihat dari adanya kesesuaian jam pulang pegawai dengan aturan yang berlaku.

Untuk ketaatan terhadap peraturan organisasi dinilai sudah baik. Baiknya penilaian terhadap ketaatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar terhadap peraturan organisasi dapat dilihat dengan baiknya cara berpakaian pegawai serta baiknya tingkah laku pegawai dalam bekerja.

Untuk ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dinilai sudah baik. Baiknya penilaian terhadap ketaatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar pada aturan perilaku dalam pekerjaan ini dapat dilihat dengan banyaknya

pegawai yang bekerja sudah sesuai dengan SOP yang berlaku serta adanya ketaatan pegawai bekerja yang sesuai dengan jabatan dan tugas yang diberikan. Selain itu juga baiknya hubungan antar bidang dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Untuk ketaatan terhadap peraturan lainnya di dalam organisasi dinilai sudah baik. Baiknya penilaian terhadap ketaatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar pada peraturan lainnya yang ada di dalam organisasi ini dapat dilihat dengan baiknya ketaatan pegawai untuk mengikuti aturan-aturan serta ketaatan pegawai dalam memelihara sarana dan prasarana yang ada.

Berdasarkan hasil observasi, masih dijumpai hal-hal yang memperlihatkan penilaian terhadap kurang baiknya disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dapat dilihat dari ketaatan pegawai terhadap aturan waktu dimana kurangnya ketepatan jam masuk pegawai setelah jam istirahat. Selanjutnya adalah kurangnya ketaatan Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan organisasi yang meliputi ketaatan Pegawai Negeri Sipil dalam berpakaian pada hari Jum'at, yaitu memakai pakaian muslim/melayu setelah jam istirahat. Selain itu, masih belum begitu baiknya ketaatan pegawai terhadap aturan perilaku yang meliputi ketaatan pegawai bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang berlaku. Dan yang terakhir adalah masih kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan lainnya yang ada di dalam organisasi yang meliputi larangan menerima suap atau gratifikasi. Masih banyak pegawai yang menerima suap atau gratifikasi dari orang-orang yang membutuhkan pelayanan jalur cepat atau lewat jalur belakang.

Berdasarkan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar belum sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar (Y)

Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja seorang pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama. Indikator kinerja Pegawai Negeri Sipil terdiri dari : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama dan inisiatif, supervisi dan kehadiran atau ketepatan waktu.

Berdasarkan tanggapan dari responden, untuk kualitas kerja dinilai sudah baik. Baiknya kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dapat dilihat dengan baiknya tingkat akurasi laporan, kerapian dan ketelitian laporan serta kemampuan pegawai dalam menjaga kualitas hasil kerja yang dibuat.

Untuk kuantitas kerja dinilai cukup baik. Cukup baiknya kuantitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar ini dikarenakan masih kurangnya kemampuan Pegawai

Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, kemampuan menangani lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu, dan Kemampuan pegawai dalam menggunakan waktu yang tersedia dalam pelaksanaan tugas.

Untuk indikator tanggungjawab dinilai sudah baik. Baiknya tanggungjawab Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dapat dilihat dengan pegawai yang selalu bersedia untuk menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan, serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang mereka kerjakan. Selain itu juga sudah baiknya tanggungjawab pegawai dalam menjaga dan menggunakan sarana dan prasarana yang ada.

Untuk indikator kerjasama dinilai sudah baik. Baiknya kerjasama Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar ini dilihat dari sudah baiknya kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan atasan dan adanya kemauan seluruh pegawai untuk terlibat dalam mencapai target organisasi.

Untuk indikator inisiatif dinilai sudah baik. Baiknya penilaian terhadap inisiatif Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar ini dapat dilihat dengan baiknya inisiatif pegawai dalam mengatasi masalah yang ditemui dalam pekerjaan, adanya inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dan Kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk indikator supervisi dinilai sudah baik. Baiknya penilaian terhadap supervisi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar ini dapat dilihat dengan adanya keterbukaan pegawai untuk menerima saran dan arahan dalam bekerja, baiknya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa diberikan arahan dan baiknya kemampuan pegawai dalam memperbaiki hasil kerja.

Untuk indikator kehadiran atau ketepatan waktu dinilai cukup baik. Cukup baiknya penilaian terhadap kehadiran atau ketepatan waktu Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar ini dapat dilihat dengan adanya kehadiran pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan diluar jam kerja.

Berdasarkan hasil observasi, masih dijumpai hal-hal yang membuat belum maksimalnya kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar, diantaranya adalah kurang baiknya kuantitas kerja pegawai karena kurang baiknya kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, kurang baiknya kemampuan pegawai untuk menangani pekerjaan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu, dan belum begitu baiknya kemampuan pegawai dalam memmanage waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Selain itu, belum begitu mengenai ketepatan waktu yang diberikan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini

dikarenakan adanya penumpukan pekerjaan yang belum selesai, sehingga pekerjaan baru yang diberikan pengerjannya terlambat untuk dimulai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kampar

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis regresi secara keseluruhan, dimana nilai R sebesar 0,611 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Disiplin Kerja (variabel independen) dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (variabel dependen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat yaitu sebesar 61,1%.

Nilai *R Square* adalah sebesar 0,374. Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Disiplin Kerja (variabel independen) sebesar 37,4% sedangkan selebihnya sebesar 62,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana adalah untuk menganalisis hubungan dan pengaruh secara linier antara variabel independen dengan variabel dependen atau untuk menganalisa hubungan dan pengaruh secara linier antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil Kerja (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28,297 + 1,163X$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui konstanta sebesar 28,297 menyatakan bahwa jika variabel predictor yaitu Disiplin Kerja bernilai 0 maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil secara konstan bernilai 28,297.

Disiplin Kerja (X₂) mempunyai koefisien regresi sebesar 1,163 dan bertanda positif, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Disiplin Kerja dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 1,163 kali.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, maka dilakukan uji hipotesis dengan melakukan Uji t. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. Dimana t hitung diperoleh dari hasil output program SPSS. Sementara t tabel dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat bebas n-k, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel yang digunakan. Berdasarkan hal ini, maka didapatkan t tabel sebesar $34 - 2 = 32 = 2,037$.

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

Ho : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

Ha : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

Dan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,370, yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel} = 4,370 > 2,037$. Selain itu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan "*diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.*" dapat diterima.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yoga Arsyenda (2013) dan Rahmat Galih (2013), dimana disiplin kerja memberikan pengaruh yang dominan dan besar terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Sutrisno (2009:102) yang menyatakan bahwa disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dinilai sudah baik, walaupun masih terdapat kekurangan-kekurangan yang ditemukan.
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dinilai sudah baik. Namun begitu, masih terdapat kekurangan-kekurangan yang membuat belum maksimalnya kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.
3. Analisis dengan SPSS didapatkan hasil bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, sehingga setiap peningkatan terhadap disiplin kerja, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

5. Saran

Agar disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar

meningkat, maka saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Agar ketaatan pegawai terhadap aturan waktu ditingkatkan, terutama menyangkut ketepatan jam masuk pegawai setelah jam istirahat Dinas sebaiknya lebih memperketat masalah absensi Pegawai Negeri Sipil, yaitu dengan mewajibkan seluruh Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi absensi jam keluar istirahat dan masuk kantor kembali setelah istirahat dengan absensi elektronik.
2. Agar ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi meningkat, terutama menyangkut ketaatan Pegawai Negeri Sipil dalam berpakaian pada hari Jum'at, yaitu memakai pakaian muslim/melayu setelah jam istirahat, Dinas sebaiknya memberikan sanksi yang tegas kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggarnya, karena selama ini sifatnya hanya diberikan teguran.
3. Agar ketaatan pegawai terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan meningkat lagi, terutama menyangkut pemahaman Pegawai Negeri sipil terhadap SOP yang berlaku dalam pekerjaan, maka sebaiknya pihak Dinas memberikan pelatihan dan arahan secara rutin terhadap Pegawai Negeri Sipil mengenai SOP yang berlaku dalam bekerja, terutama terhadap SOP-SOP yang baru atau SOP yang mengalami perubahan.
4. Agar ketaatan pegawai terhadap peraturan lainnya di dalam organisasi lebih baik lagi, terutama menyangkut suap dan gratifikasi, maka sebaiknya pihak Dinas selalu memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada Pegawai tentang sanksi bagi pegawai yang kedapatan menerima suap dan gratifikasi sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Selain itu juga dengan selalu mengadakan kegiatan keagamaan, seperti pengajian dan ceramah agama, agar iman para pegawai memiliki benteng yang kuat untuk tidak menerima suap ataupun gratifikasi karena hal tersebut juga merupakan perbuatan yang dilarang oleh agama.
5. Agar kinerja pegawai dapat lebih maksimal lagi, maka kekurangan-kekurangan yang ada dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :
6. Agar kualitas kerja pegawai yang sudah baik saat sekarang ini untuk dapat ditingkatkan atau penghargaan kepada Pegawai setiap bulannya bagi pegawai yang memang memiliki kinerja paling baik, penghargaan tersebut bisa juga diberikan kepada bidang-bidang yang mampu mencapai target yang ditetapkan.
7. Masih belum baiknya kuantitas kerja pegawai, terutama menyangkut penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, serta masih belum baiknya kehadiran atau ketepatan waktu terutama menyangkut masih kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan yang dikarenakan adanya penumpukan pekerjaan yang belum selesai, sehingga pekerjaan baru yang diberikan pengerjaannya terlambat untuk

dimulai, maka pihak dinas harus melakukan evaluasi berkala terhadap hasil kerja Pegawai Negeri Sipil dan bisa juga dengan melakukan rotasi posisi Pegawai Negeri Sipil dengan memperhatikan latar belakang dan kemampuan pegawai dengan posisi yang akan dipegang.

8. Agar kerjasama diantara pegawai pegawai lebih baik lagi, sebaiknya pihak dinas untuk melakukan acara bersama, dalam outbound ataupun gathering keluarga seluruh pegawai, sehingga terciptanya keakraban diantara pegawai.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2. Alih Bahasa Paramita Rahayu*. Manca Jaya Cemerlang, Jakarta, 2008.
- Gomes, Cardoso, Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempat*, Andi Offset, Jakarta, 2008
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta, 2006
- Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*, Djembatan, Jakarta, 2000.
- Hamim, Sufian dan Adnan, Muchlis, Indra. *Administrasi, Organisasi Dan Manajemen*, Multi Graffindo, 2005.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh*. Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Intan Ratna Maharani, Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen dan*
- Indrastuti, Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Uiversitas Riau Press, Pekanbaru, 2014.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo, Jakarta, 2005.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung, 2009.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.
- Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Salemba Empat, Yogyakarta, 2002.
- Moenir, *Budaya Organisasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1997.
- Organisasi Volume I, No. 3, Desember 2010.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta, Bandung, 2009.
- Rahmat Galih, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Universitas Pasundan, Bandung, 2013.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo, Jakarta, 2011.
- Sedarmayanti, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*, Mandar Maju, Bandung, 2000.
- Siagian, Sondang, P., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kedua*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua*, YKPN, Yogyakarta, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung, 2010
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2013
- Sujianto, *Pemekaran dan Masa Depan*, PSIA, Pekanbaru, 2010.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- Surat Edaran Bupati Nomor : 860/BKD-DTT/762 Tanggal 26 Agustus 2013 Tentang Apel Pagi dan Apel Sore, Disiplin Kerja dan Penerapan Sanksi Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar
- Surat Edaran Bupati Nomor : 860/BKD-DTT/806 Tanggal 10 September 2013 Tentang Pengaturan Pakaian Dinas Harian Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar
- TAP MPR NO. XI/MPR/1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- Tunggal, Amin Widjaja, *Manajemen Suatu Pengantar*. Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Zulkifli, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. UIR Press, Pekanbaru, 2005.
- Yoga Arsyenda, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang). Universitas Brawijaya, Malang, 2013.