

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KECAMATAN PATARUMAN KOTA BANJAR**

Oleh:
SUTARNO *)

Abstract

This research based on main problem, that is the low of Employee Performace. This conditions is predicted because of has not implemented of Discipline of Work factors at Pataruman Subdistrict of Banjar. Approach in this research about Discipline of Work and Employee Performace from Public Policy and Public Administration as master theory to develop science area of public administration. Research method is explanatory survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Discipline of Work (X) as independent variable to employee performace (Y) as dependent variable. This research use quantitative analysis and Path Analysis as a Method to know value of influence Discipline of Work variable to Employee Performace at Pataruman Subdistrict of Banjar either through simultan and also by parsial. Researcher can conclude that Discipline of Work influential in positive and significance to Employee Performace at Pataruman Subdistrict of Banjar. That accross the board Discipline of Work has been executed and implemented according to Employee Performace factors.

Keywords: *public administration, discipline of work, employee performance.*

A. Latar Belakang Penelitian

Pengertian organisasi secara umum dapat dipandang dari dua pendekatan, yaitu pendekatan secara struktural dan pendekatan secara keprilakuan. Dalam pendekatan secara struktural organisasi diartikan sebagai wadah atau tempat orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin serta terkendali dalam hal memanfaatkan sumber daya materi maupun non materi, sarana dan prasarana serta data yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendekatan secara keprilakuan menyoroti organisasi sebagai suatu organisme yang dinamik. Sorotan demikian bertitik tolak dari latar belakang pemikiran bahwa dinamika organisme itulah yang memberikan makna kepada organisasi sebagai alat pencapaian tujuan. Dengan perkataan lain organisasi sebagai alat hanyalah benda mati. Perwujudan hidupnya suatu organisasi terlihat pada adanya kegiatan manusia organisasional yang menjadi

anggota organisasi yang idealnya dilakukan dalam suasana kerja yang harmonis.

Melalui organisasi, manusia dapat mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan-tindakan agar mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan. Sebab itu, di dalam organisasi setiap orang mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan didukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni terjalinnya hubungan antara pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan baku menjadi satu. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus menerus berfungsi dan berusaha menyesuaikan dirinya sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar tercapai tujuan secara optimal.

Manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi, karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kedudukan dan peranan orang dalam organisasi merupakan unsur yang utama dalam

menentukan keberhasilan organisasi. Sebab itu, di dalam aktivitasnya memerlukan kerjasama dan harus saling pengertian antara atasan dan bawahan untuk mencapai tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Kebersamaan dalam organisasi menjadi kekuatan yang strategis agar organisasi dapat melayani dan memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun anggota organisasinya secara lebih efisien dan efektif. Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan kemampuan manusia di dalam organisasi dalam memahami dan mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh organisasi, baik material maupun tindakan disiplin kerja dari pegawai. Disiplin kerja di maksud tindakan yang dilakukan pegawai dalam segala hal dengan tidak melanggar aturan. Siagian (1999: 305) mengemukakan bahwa “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Bahkan dengan optimal dan efektifnya disiplin kerja bila diimplementasikan secara tepat dan konsisten akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh berkaitan dengan tercapainya sasaran kerja dengan tepat sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2001: 67) bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki nilai dan mutu sesuai dengan standar baku yang telah ditentukan oleh organisasi, sehingga dapat bermanfaat dan berguna bagi pertumbuhan organisasi untuk berkembang dan maju mencapai sasaran utama sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan termasuk pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Kecamatan di Wilayah Kota Banjar, Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Walikota

untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan lainnya berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Camat Pataruman Kota Banjar dalam melaksanakan tugasnya membawahi unit organisasi sebagai berikut: Sekretariat, Seksi Pemerintahan, Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial, Seksi Ekonomi Pembangunan dan Pelayanan Umum serta Seksi Ketentraman dan Ketertiban. Selain itu Kecamatan Pataruman juga terdiri dari 2 kelurahan, yaitu: Kelurahan Pataruman dan Kelurahan Hegarsari.

Kecamatan Pataruman Kota Banjar dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata kerja mengalami berbagai hambatan dalam melakukan tugasnya, mengingat kemampuan pegawai dalam menterjemahkan perintah atasan sering salah pengertian yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai tersebut tidak berjalan secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian awal, ditemukan masalah rendahnya kinerja pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator masalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja pegawai masih rendah. Contohnya pada Kelurahan Pataruman dalam melakukan pelaksanaan verifikasi keuangan belum sesuai ketentuan. Verifikasi keuangan yang seharusnya diumumkan dan dilakukan setiap 1 bulan sekali, pada kenyataannya hanya dilakukan setiap 3 bulan sekali, hal disebabkan karena tidak adanya konsistensi kerja sehingga tidak sesuai dengan harapan publik.
 2. Kualitas kerja pegawai rendah. Contohnya pada Kelurahan Hegarsari, dalam penyusunan laporan akuntabilitas kinerja kelurahan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dan standar yang baku yang menyebabkan pengulangan perbaikan. Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja seharusnya dapat selesai tanpa memerlukan perbaikan, pada kenyataannya diperlukan perbaikan hingga 5 kali.
-

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu Kinerja Pegawai rendah diduga disebabkan oleh belum dijalankannya faktor-faktor Disiplin Kerja secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.
2. Berapa besar pengaruh Disiplin Kerja yang ditentukan faktor-faktor Disiplin Kerja: faktor Pembagian Tugas dan Pekerjaan; faktor Petunjuk yang singkat; faktor Kesadaran pada tugas; faktor Perlakuan adil; dan faktor Keinsyafan pada Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.
2. Mengembangkan faktor-faktor Disiplin Kerja dan Faktor-faktor Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.
3. Menerapkan secara teoritis Disiplin Kerja dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

D. Kerangka Berpikir

Keberhasilan suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta tidak terlepas dari fungsi Disiplin Kerja. Watkins dalam Moenir (2006: 94) mengemukakan definisi disiplin kerja sebagai berikut: “disiplin dalam arti utuh adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada semua anggota organisasi yang tunduk dan taat pada aturan organisasi”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa disiplin merupakan suatu bentuk sikap dari pegawai baik itu secara sukarela maupun terpaksa taat terhadap aturan yang telah ditetapkan organisasi.

Moenir (2006: 97) mengemukakan 5 (lima) faktor disiplin kerja sebagai berikut:

1. Pembagian tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat diketahui dengan sadar oleh para pegawai.
2. Adanya petunjuk kerja yang singkat, sederhana tetapi lengkap.
3. Kesadaran setiap pekerja terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab.
4. Perlakuan adil terhadap setiap penyimpangan oleh manajemen.
5. Adanya keinsyafan pada pekerjaan bahwa akibat dari kecerobohan atau kelalaiannya dapat merugikan organisasi dan dirinya serta adanya kemungkinan membahayakan orang lain.

Faktor-faktor disiplin kerja di atas merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi dalam upayanya menerapkan disiplin kerja terhadap anggota organisasinya. Setelah dikemukakan tentang faktor-faktor disiplin kerja sebagaimana dikemukakan di atas, selanjutnya dikemukakan pemahaman mengenai kinerja pegawai, menurut Sentono dalam Dharma (1985: 2) sebagai berikut: “Kinerja/ *performance* pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

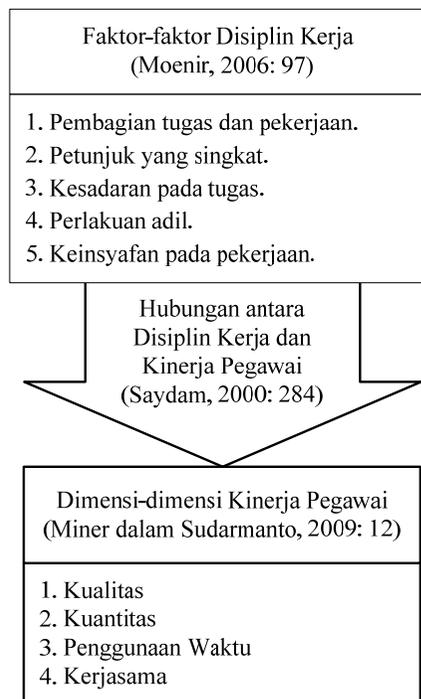
Kinerja pegawai merupakan penampilan kerja atau hasil kerja dari seorang atau sekelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja secara optimal yang dapat dikatakan pula bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Lebih lanjut Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) mengemukakan 4 dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan dalam bekerja.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau keluaran.

3. Penggunaan waktu, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan keefektipan kerja.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama dengan orang lain, saling memahami dan pengertian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dua hal di atas terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu kualitas dan kuantitas, sedangkan dua hal lainnya terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dan kerjasama. Keempat dimensi kinerja tersebut dapat dikatakan bertujuan untuk mengukur kinerja pada level individu. Setelah dijelaskan kerangka berpikir variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai menurut ahli, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Menurut Saydam (2000: 284) mengemukakan bahwa: “Disiplin merupakan pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dengan harapan agar kinerja pegawai dapat berjalan - secara efektif dan efisien”.

Pendapat di atas menyatakan bahwa dengan menerapkan disiplin diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Paradigma Berpikir tentang
Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

E. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Besarnya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.
2. Besarnya Disiplin Kerja yang ditentukan oleh faktor-faktor: Pembagian Tugas dan Pekerjaan; Petunjuk yang singkat; Kesadaran pada tugas; Perlakuan adil; serta Keinsyafan pada Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Adapun jumlah responden pada penelitian ini yaitu 30 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini

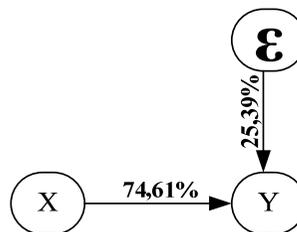
yaitu: (1) studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan; (2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara non partisipan; (3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab dengan Camat Pataruman Kota Banjar; (4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diajukan kepada 30 pegawai Kecamatan Pataruman Kota Banjar dengan teknik sensus.

Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan koefisien alfa cronbach. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

G. Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel.

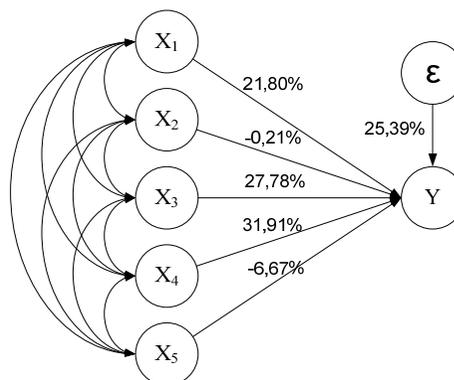
Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_5 terhadap Y berdasarkan analisis jalur (*Path Analysis*) serta keterkaitannya dengan hipotesis penelitian yang dibangun sebelumnya, dirangkum pada gambar berikut ini:



Gambar 2

Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 74,61%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain (ϵ) terhadap Y sebesar 25,39%. Statistik uji yang digunakan adalah Statistik *F-Snedechor*. Hasilnya nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak (signifikan), yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_1 sampai X_5 terhadap Y ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3

Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_5 terhadap Y

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_5 sebagai Tingkatan-tingkatan Disiplin Kerja terhadap variabel Y Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Kesimpulan Analisis Statistik
Variabel Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Pegawai

X_i	t hitung	t tabel	Kesimpulan	Ket.
X_1	3,887	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_2	0,229	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
X_3	3,850	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_4	4,327	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_5	-2,235	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2016.

H. Pembahasan

Setelah diketahui hasil penelitian melalui analisis jalur (*Path Analysis*), maka selanjutnya dilakukan analisis tahapan pembahasan. Pembahasan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara langsung (simultan) maupun tidak langsung (parsial)

1. Pembahasan Pengaruh Simultan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja menunjukkan besaran nilai yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara optimal, yaitu 74,61%, artinya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja telah dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini pimpinan telah memberlakukan aturan Disiplin Kerja secara konsisten dan terprogram sedemikian rupa, sehingga Kinerja Pegawai dapat diketahui dari evaluasi yang dilakukan secara rutin. Melihat kenyataan di lapangan pelaksanaan Disiplin Kerja ini telah dijalankan dengan penuh kesungguhan dengan

tujuan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara menyeluruh. Atas dasar itu, dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja cukup signifikan bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

Makna dari besaran nilai di atas, dapat diasumsikan bahwa semakin efektif pelaksanaan Disiplin Kerja, semakin besar Kinerja Pegawai untuk memberi kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan Disiplin Kerja ini telah sesuai dengan visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai oleh Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Visi Kecamatan Pataruman Kota Banjar yaitu, Terwujudnya Aparatur Kecamatan Pataruman yang Profesional dalam Pelayanan. Sedangkan misinya: (1) Meningkatkan aparatur Kecamatan Pataruman yang profesional, (2) Meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Berkaitan dengan visi dan misi organisasi tersebut, maka sasaran yang telah dicapai antara lain: (1) Terpenuhinya Kebutuhan minimum Aparatur Kecamatan (PNS), (2) Meningkatnya pengelolaan administrasi perkantoran, (3) Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur, (4) Meningkatnya disiplin aparatur, (5) Meningkatnya sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, (6) Meningkatnya pengelolaan keuangan daerah, (7) Meningkatnya sistem pengawasan internal dan pengendalian kebijakan KDH, serta (8) Meningkatnya tata kerja.

Berdasarkan uraian di atas, makna dari pelaksanaan Disiplin Kerja tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki peran penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai. Keberhasilan ini memberi pengaruh bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara penuh. Dengan demikian, pengaruh secara simultan menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji

Selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh lain tersebut sebesar 25,39%.

Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang multivarian.

3. Pembahasan Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar

Pengaruh Disiplin Kerja melalui Faktor Pembagian Tugas dan Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 21,80%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Pembagian Tugas dan Pekerjaan telah dijalankan secara optimal oleh Camat Pataruman Kota Banjar. Tingginya pengaruh Faktor Pembagian Tugas dan Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai, karena pembagian tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat dipahami dengan sadar oleh para pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja melalui Faktor Petunjuk yang singkat terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka -0,21%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Petunjuk yang singkat belum memberi makna penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Faktor Petunjuk yang singkat terhadap Kinerja Pegawai, karena pedoman kerja yang ada terlalu singkat dan sederhana sehingga menyebabkan pegawai kesulitan dalam menafsirkan pekerjaan yang akan dilakukan.

Pengaruh Disiplin Kerja melalui Faktor Kesadaran pada tugas terhadap Kinerja

Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 27,78%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kesadaran pada tugas telah memberi makna positif pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Tingginya pengaruh Faktor Kesadaran pada tugas terhadap Kinerja Pegawai, terlihat dari kesadaran pegawai yang menunjukkan keterampilan dalam tugasnya yang disertai dengan ketepatan penyelesaian tugas, sehingga hal ini cukup memberi gambaran tentang penguasaan pekerjaan yang dimiliki pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja melalui Faktor Perlakuan adil terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 31,91%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Perlakuan adil telah memberi makna positif pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Tingginya pengaruh Faktor Perlakuan adil terhadap Kinerja Pegawai, karena Camat telah memperlakukan pegawai dengan sebaik-baiknya, sehingga hasil kerja dicapai dengan tepat.

Pengaruh Disiplin Kerja melalui Faktor Keinsyafan pada Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka -6,67%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Keinsyafan pada Pekerjaan belum sepenuhnya dijalankan oleh Camat Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Faktor Keinsyafan pada Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai, karena para pegawai belum memiliki kesadaran agar tidak berbuat ceroboh yang dapat merugikan negara atau orang yang dilayani.

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel Disiplin Kerja telah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar, dalam hal ini

variabel Disiplin Kerja ini merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

2. Secara parsial Faktor-faktor Disiplin Kerja yang terdiri dari faktor Pembagian Tugas dan Pekerjaan, Petunjuk yang singkat, Kesadaran pada tugas, Perlakuan adil dan Keinsyafan pada Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Namun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang tidak sama diantara faktor-faktor tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua faktor Disiplin Kerja yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu: faktor Petunjuk yang singkat dan faktor Keinsyafan pada Pekerjaan. Faktor ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai, karena pedoman kerja terlalu luas dan pegawai belum memiliki kesadaran yang tinggi pada tugas. Sedangkan tiga faktor lainnya yaitu: faktor Pembagian Tugas dan Pekerjaan, Kesadaran pada tugas dan Perlakuan adil dan telah menunjukkan pengaruh yang signifikan, karena Camat telah melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

J. Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian, disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Saran Akademik:

- 1) Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu

administrasi publik yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai, terutama yang terkait dengan variabel-variabel di luar variabel Disiplin Kerja.

- 2) Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik di masa mendatang.

2. Saran Praktis:

- 1) Mengoptimalkan kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja khususnya ditinjau dari faktor-faktor yang belum memberikan pengaruh yang positif, yaitu faktor Petunjuk yang singkat dan faktor Keinsyafan pada Pekerjaan.
- 2) Perlu dilakukan usaha-usaha pemecahan masalah untuk meningkatkan faktor Petunjuk yang singkat dan faktor Keinsyafan pada Pekerjaan, karena faktor-faktor ini belum dapat dijalankan dengan sepenuhnya oleh Camat, karena pedoman yang ada terlalu luas dan kurangnya kesadaran pegawai pada tugasnya, sehingga faktor ini perlu mendapat perhatian Camat Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

3. Saran Kebijakan:

- 1) Sebaiknya dilakukan Disiplin Kerja dengan berorientasi pada petunjuk teknis dan pedoman kerja guna mendukung perbaikan kinerja pegawai secara menyeluruh dan melaksanakan aturan-aturan yang berlaku.
- 2) Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Kecamatan Pataruman Kota Banjar membuat pedoman kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan teknis dan metode penerapan Disiplin Kerja pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. **Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Dharma, Agus. 1985. **Manajemen Prestasi Kerja**. Jakarta: Rajawali.
- _____. 2001. **Manajemen Supervisi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Mangkunegara, Anwar. 2000. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar. 2004. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moenir, HAS. 2006. **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Mohammad. 2011. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saydam, Gouzali. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 1985. **Filsafat Administrasi**. Jakarta: Gunung Agung.
- _____. 1994. **Pengembangan Sumber Daya Insani**. Jakarta: Gunung Agung.
- _____. 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 1992. **Metoda Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.

Dokumen-dokumen

Peraturan Walikota Banjar Nomor 29 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Kecamatan di Wilayah Kota Banjar.

*) *Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.*
