**ARTIKEL**

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PRODUKSI DAN INDUSTRI**

**SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**

**ABSTRAK**

Permasalahan pokok pada penelitian ini adalah kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat rendah. Masalah tersebut diduga belum dijalankannya disiplin Kerja secara optimal.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini sejauhmana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey deskriptif yang menggambarkan fenomena sosial dengan meneliti pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat (variabel Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif melalui analisis jalur (*path analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Pengaruh secara simultan (keseluruhan) dari variabel disiplin terhadap kinerja sebesar 64,78 %. Besar nilai tersebut bersifat kuat. Secara parsial, dimensi disiplin teruji dalam mempengaruhi kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu meliputi: sikap mental berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 28,03%. Memahami aturan sebesar 14,63%. Sikap perilaku sebesar 22,12%,.Sedangkan pengaruh lain yang tidak diteliti atau epsilon mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 35,32%,

Kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Optimalisasi kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat penting untuk dilakukan, yaitu melalui diefektifkannya disiplin kerja. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

ABSTRACT

 *The a primary issue in this study is the performance of employees Bureau of Industry and Trade secretariat of West Java province low. The problem has not been executed discipline allegedly working optimally.*

 *The approach taken in this study the extent of influence on the performance of employees working Discipline Sub Bureau of Industry and Trade secretariat of West Java province.*

 *The method used was a descriptive survey method that describe social phenomena by investigating the influence of labor discipline (X) on employee performance Bureau of Industry and Trade secretariat of West Java province (variable Y). This study uses quantitative analysis techniques through path analysis (path analysis) that is intended to determine the influence of variables on the performance of employees working Discipline Sub Bureau of Industry and Trade secretariat of West Java province, either simultaneously or partially.*

 *The results showed that discipline work affect employee performance Bureau of Industry and Trade secretariat of West Java province. Simultaneously influence (overall) of the discipline variables on the performance of 64.78%. Large values ​​are strong. Partially, discipline dimensions tested in influencing employee performance Bureau of Industry and Trade secretariat of West Java province which include: mental attitude affects the employee's performance of 28.03%. Understanding the rules of 14.63%. Mental attitude by 22.12%. While other influences are not examined or epsilon 35,32% affect employee performance*

*Conclusion that the discipline of work is a very important factor in influencing employee performance Bureau of Industry and Trade secretariat of West Java province. Optimizing the performance of employees Bureau of Industry and Trade secretariat of West Java province important to do, namely through effectivity work discipline. The results of this study it can be concluded that the discipline of work either partially or simultaneously affect the performance of employees Bureau of Industry and Trade secretariat of West Java province.*

1. **PENDAHULUAN**
2. **Latar Belakang Penelitian**

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah merupakan upaya politis yang sangat dibutuhkan dalam era globalisasi dan demokrasi apalagi jika dikaitkan dengan tantangan masa depan memasuki kerjasama regional dan perubahan pola informasi global. Kebutuhan informasi perlu dalam kegiatan operasional pemerintah, dimana tidak hanya dibutuhkan oleh pimpinan saja, tetapi pada pegawai, agar dapat bekerja secara profesional jika mendapat informasi yang jelas sehingga terjalin sebuah komunikasi. Pegawai memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku di lembaga. Untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu keharusan bagi pimpinan dalam menggerakkan bawahannya agar bekerja sesuai dengan tujuan dari organisasi. Sinungan (1997:135) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan”.

Kondisi organisasi pada Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, perlu adanya sinergis antara pegawai dengan pimpinan yang terlibat didalamnya melalui disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya di organisasi tersebut serta adanya dorongan dari pimpinan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka memberikan pelayan terhadap publik yang optimal. Kinerja pegawai dimaksud adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai akan meningkat jika terjalin kerjasama diantara semua pihak yang terlibat untuk suksesnya tujuan organisasi atau Lembaga, dalam hal ini disiplin kerja sangat dibutuhkan dimana adanya pelaksanaan disiplin kerja maka tercipta satu hubungan timbal balik antara pimpinan dan para pegawainya.

Kondisi kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat pada saat ini belum optimal (masih rendah), padahal instansi tersebut merupakan kepanjangan dari pemerintahan pusat yang mempunyai tugas untuk meningkatkan kinerjanya secara profesional agar pelayanan terlaksana dengan baik serta dapat menciptakan iklim yang kondusif dan mampu berorganisasi secara benar sesuai dengan aturan yang berlaku. Berdasarkan penjajagan awal yang dilakukan peneliti pada Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat ditemukan indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai rendah.

Adapun judul penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan judul: **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat “**

# 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu kinerja pegawai rendah diduga penyebabnya adalah belum dijalankannya prinsip-prinsip disiplin kerja. Selanjutnya identifikasi pernyataan masalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Disiplin kerja diukur melalui : aspek sikap mental, aspek sesuai dengan aturan, dan aspek sikap perilaku, adalah besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

**3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.**

**3.1 Tujuan Penelitian.**

1. Menganalisis disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Mengembangkan konsep tentang prinsip disiplin kerja dan konsep Kinerja pegawai pada Biro Produksi dan IndustriSekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Menerapkan konsep secara teoritis mengenai prinsip disiplin kerja dalam memecahkan masalah Kinerja pegawaiBiro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

**3.2 Kegunaan Penelitian**

1. Secara teoritis diharapkan dapat mengembangkan khasanah Disiplin kerja ilmu Admnistrasi Negara, khususnya menyangkut Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Dapat memberikan manfaat dan berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran mengenai Disiplin kerja dalam memecahkan kinerja pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

**II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

* + - 1. **Kajian Pustaka**
1. **Hasil Penelitian Sutarno**

Hasil Penelitian Sutarno (2016) Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok Kinerja Pegawai Kecamatan Paturaman Kota Banjar rendah, di duga disebabkan disiplin kerja belum berjalan secara optimal.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode deskriptif analisis, dengan mendeskrifsikan fenomena sosial yang tengah berlangsung, di mana peneliti mengamati pengaruh Disiplin kerja (variabel bebas) dengan simbol X, terhadap kinerja pegawai (variabel terikat) dengan simbol Y. Penelitian ini juga menggunakan analisis kuantitatif melalui analisa jalur (*path analysis*) dengan maksud untuk mengetahui besaran variabel pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pagawai Kecamatan Paturaman Kota Banjar Jawa Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan,pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai(Y) sebesar 76,41 %. Adapun pengaruh variabel lain atau efsilon yang turut berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 23,69 %. Sedangkan secara parsial pengaruh disiplin(X) yang terdiri dari lima faktor disiplin kerja yang meliputi: Faktor pembagian tugas dan pekerjaan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) sebesar 21,80 % ; Faktor petunjuk yang singkat (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar -0,21% ; Faktor kesadaran pada tugas (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 27,78% ; Faktor perlakuan adil (X4) berpengaruh positif terhadap pegawai sebesar 31, 91%, dan Faktor keinsyafan pada pekerjaan (X5) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai sebesar -6,67%. Dari kelima Disiplin kerja yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap kinerja pegawai, yaitu faktor perlakuan adil (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 31,91%.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kecamatan Paturaman Kota Banjar. Bahwa secara menyeluruh Disiplin kerja telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor kinerja pegawai.

1. **Hasil Penelitian Robiana.**

Hasil Penelitian Robiana (2009) permasalahan pokok penelitian ini adalah rendahnya Kinerja Auditor Badan Pengawasan Daerah Provinsi Jawa Barat, bahwa rendahnya kinerja Auditor diduga dipengaruhi oleh kepemipinan partisipatif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey analisis deskriptif yang menggambarkan dan menjelaskan fenomena sosial yang sedang terjadi dengan meneliti hubungan antar variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) dengan Kinerja Auditor Badan Pengawasan Daerah Provinsi Jawa Barat (Y). Dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif melalui analisis jalur (*Path Analysis* ) yang dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan partisipatif (X) terhadap Kinerja auditor (Y) baik secara simultan maupun parsial.

 Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan partisipatif (X) terhadap Kinerja auditor Badan Pengawasan Daerah Provinsi Jawa Barat secara simultan menunjukan besaran nilai 81,69%, serta pengaruh variabel yang tidak diteliti terhadap kinerja auditor Badan Pengawasan Daerah Provinsi Jawa Barat dengan besaran 18,31 %.

 Kesimpulan penelitian bahwa : 1. Kepemimpinan partisipatif (X) belum menyeluruh di sosialisasikan oleh pimpinan sehingga pegawai kesulitan;2. Kinerja auditor Badan Pengawasan Daerah Provinsi Jawa Barat masih rendah dan perlu ditingkatkan; 3. Dimensi Kepemimpinan partisipatif (X) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja auditor Badan Pengawasan Daerah Provinsi Jawa Barat, agar senantiasa berupaya secara terus menerus melakukan peningkatan diri dan kemampuan akademisnya melalui program kepemimpinan partisipatif dalam rangka meningkatkan kinerja auditor.

Dari penelitian Sutarno dan Robiana persamaan dalam penelitian ini adalah Penelitian tersebut besar pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian Sutarno dan Robiana memberikan saran kepada institusinya agar masing-masing para pegawainya diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang selama ini masih rendah.

1. **Lingkup Administrasi Publik**

Administrasi dan manajemen dalam suatu organisasi harus bergerak ditempat yang serba terbatas. oleh karena itu, administrasi memiliki arti yang sangat luas. Definisi administrasi menurut Siagian (1997:3) yaitu ”Keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Atmosudirdjo (1983:46) menyebutkan bahwa “administrasi adalah penyelenggaraan bersama atau proses kerja sama antara sekelompok orang-orang secara tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dan direncanakan sebelumnya”.

Administrasi Publik (*Public Administration)* yang lebih dikenal di Indonesia dengan istilah administrasi negara, adalah salah satu aspek dari kegiatan pemerintah. Administrasi Publik merupakan salah satu bagian dari ilmu administrasi yang erat kaitannya dengan perumusan berbagai kebijakan negara Administrasi publik sangatlah berpengaruh tidak hanya terhadap tingkat perumusan kebijakan, melainkan pula pada tingkat implementasi kebijakan, karena memang adminstrasi publik berfungsi untuk mencapai tujuan program yang telah ditentukan oleh pembuat kebijakan politik.

Peranan administrasi negara dalam mewujudkan kebijakan-kebijakan politik serta mewujudkan rasa aman dan kesejahteraan masyarakat, melalui kegiatan yang bersifat rutin maupun pembangunan. Pemerintah memerlukan administrasi negara yang berdaya guna dan berhasil guna.

1. **Lingkup Kebijakan Publik**

Studi kebijakan publik merupakan kajian yang berkembang saat ini, dan telah menjadi perhatian serta melibatkan berbagai disiplin kerja ilmu nasional.Masalah perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan, serta metodologis analisis merupakan aspek substansi dari studi kebijakan publik. Wahab ( 1997 : 2 ) mendefinisikan kebijakan sangat sederhana sebagai pedoman untuk bertindak. Kebijakan dalam maknanya seperti berupa deklarasi mengenai dasar pedoman bertindak, atau arah tindakan, atau suatu program aktifitas atau suatu rencana tertentu.

 Pengertian kebijakan yang diuraikan di atas dapat disimpulkan sebagai suatu tindakan dari program yang dipilih dan dilaksanakan oleh pemerintah dan berpengaruh terhadap sejumlah besar manusia dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan dan sasaran yang diinginkan.Publik mempunyai dimensi luas, secara sosiologis, publik tidak dapat disama artikan dengan masyarakat. Masyarakat adalah sistem antar hubungan sosial yang mana manusia hidup dan tinggal secara bersama-sama. Publik merupakan kumpulan manusia perorangan yang menaruh perhatian, minat ataupun kepentingan sama. Di dalam publik tidak ada norma atau nilai yang mengikat ataupun membatasi perilaku, sebagaimana halnya pada masyarakat. Publik sulit sekali dikenali dan diidentifikasi sifat-sifat kepribadiannya secara jelas. Suatu ciri yang menonjol dalam publik adalah perhatian atau minat yang sama terhadap suatu obyek.

Pengertian konsep-konsep kebijakan, telah membedakan secara tegas antara penetapan dari kebijakan (*policy*) dan keputusan (*decision*) yang mengandung arti pemilihan di antara sejumlah alternatif yang tersedia untuk diimplementasikan dan mempunyai implikasi sebagaimana dinyatakan Islamy (2000:20), sebagai berikut :

**a.** Bahwa kebijakan negara itu dalam bentuk perdananya berupa penetapan tindakan-tindakan pemerintah

b. Bahwa kebijakan negara itu tidak cukup hanya dinyatakan tetapi dilaksanakan dalam bentuknya yang nyata

c. Bahwa kebijakan negara baik untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu itu mempunyai dan dilandasi dengan maksud dan tujuan tertentu

d. Bahwa kebijakan negara itu harus senantiasa ditujukan bagi kepentingan seluruh anggota masyarakat.

Berdasarkan diuraikan di atas agar tujuan kebijakan tercapai, pemerintah harus melakukan suatu aksi yang merupakan implementasi kebijakan. Pada penelaahan suatu proses kebijakan terdapat aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan berupa implementasi kebijakan sebagai suatu pelaksanaan kebijakan yang telah dirumuskan dan diputuskan oleh pengambil keputusan dari sejumlah alternatif yang tersedia.

 Implementasi kebijakan dapat dijalankan secara umum, untuk menetapkan hubungan yang menentukan tujuan dari kebijakan publik yang disadari berasal dari aktifitas pemerintah. Meliputi kreasi dari sistem penyampaian kebijakan, dalam arti secara spesifik adalah rancangan dan mengikuti harapan mencapai tujuan khusus.

1. **Lingkup Disiplin Kerja**

Pengertian Disiplin kerja sebagaimana telah dikemukakan dalam kerangka pemikiran yang ada dasarnya merupakan pelajaran, patuh, taat, kesetian, hormat kepada ketentuan/peraturanatau norma yang berlaku. Maksud utama dari Disiplin kerja dalam organisasi adalah mengatur tingkah laku Pegawai sehingga tingkah laku, perilaku maupun sikap pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat diarahkan ke arah perilaku yang sesuai dengan harapan dan kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplinkerja pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari aktivitas pengendalian dalam suatu proses kerja, yang diatur secara formal, dimana organisasi mengeluarkan berbagai peraturan demi lancar dan tertibnya pegawai dalam organisasi dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Pengertian Disiplin kerja yang dikemukakan Rochmulyati (1982:139) diatas bahwa Disiplin kerja dapat timbul dari kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan pendapat di atas, disiplin kerja merupakan kesadaran yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mentaati segala macam bentuk peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan tertentu.

Disiplin kerja dalam organisasi ini harus dan dianggap sudah diketahui oleh seluruh karyawan. Oleh karena itu merupakan tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan dan pengawas untuk menjaga agar Disiplin kerja yang berlangsung dalam organisasi adalah Disiplin kerja yang sehat dan tumbuh, karena kesadaran karyawan sendiri untuk menciptakan dan mempertahankan hubungan yang baik, suasana yang baik, suasana saling hormat menghormati dalam mencapai tujuan perusahaan. Peraturan organisasi secara tertulis menetapkan segala sesuatu yang dipakai sebagai ukuran ataupun sanksi dalam memberikan hukuman kerja.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Sebaliknya jika kedisiplinan pegawai kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi Menejemen Sumber Daya Manusia pada organisasi kurang baik. Pridjodarminto (1993:23) mengemukakan mengenai 3 (tiga) aspek tentang Disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Sikap mental (*attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan; norma; criteria; dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
3. Sikap, kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Langkah-langkah mengenai disiplin yang dijelaskan diatas memiliki makna, bahwa didalam organisasi dalam melaksanakan rencana atau program yang akan dilaksanakan selayaknya ada pembagian tugas dan wewenang yang jelas baik pimpinan, bawahan, unit atau seksi-seksi dengan kejelasan aturan dan ketentuan yang bijak dan adil disamping adanya kesadaran dari para anggota atau pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya dan sedapat mungkin dapat menghindari kesalahan-kesalahan yang dapat mengakibatkan kerugian baik, individu, kelompok dan bersama-sama dalam organisasi.

1. **Lingkup Kinerja Pegawai**

 Banyak sumber yang mengemukakan tentang pengertian kinerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1994: 403) kinerja diartikan sebagai Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.

 Kinerja adalah suatu upaya dalam mewujudkan efektivitas organisasi guna mencapai sasaran dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.Namun demikian secara operasional keberhasilan tersebut tidak mungkin dapat diwujudkan secara nyata tanpa adanya dorongan atau motivasi yang tinggi, hal ini juga tergantung pada pimpinan yang bijak.

 Di sini kinerja diterjemahkan sebagai prestasi dalam pekerjaannya. Selain aspek prestasi kerja, kinerja juga dinilai dengan melihat kemungkinan karyawan tersebut untuk dikembangkan potensi yang dimilikinya.Aspek-aspek kinerja menurut Soeprihanto (2001: 10) meliputi prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa serta kepemimpinan. Aspek-aspek tersebut pada dasarnya masih dapat dikembangkan atau diperinci, sehingga dapat membantu memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya aspek prestasi kerja dapat diperinci menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan persoalan yang telah dicapai oleh seorang pegawai.

Menurut Mangkunegara (2000: 67) mengemukakan bahwa yang disebut dengan kinerja adalah” hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya Mangkunegara (2000: 75) menyatakan empat faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja yang meliputi:

* 1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
	2. Kuantitas kerja meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra.
	3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
	4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

* + - 1. **Kerangka Berpikir**

 Hakekatnya melaksanakan Disiplin kerja merupakan tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai yang bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dilakukan setiap pegawai. Sebaliknya jika disiplin kerja pegawai kurang, berarti penerapan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada organisasi kurang.

 Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berlaku teratur.Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan.

 Pridjodarminto (1993:23) mengemukakan mengenai 3 (tiga) aspek tentangdisiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Sikap mental (*attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, criteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan; norma; criteria; dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
3. Sikap, kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, dapat diukur dari prestasi kerja organisasi tersebut serta pengukurannya berdasarkan kepada keuntungan yang didapat organisasi.Hasil kerja pegawai yang dapat menumbuhkan kemampuan kerja, baik secara individu maupun secara kelompok sehingga tumbuh kinerja pegawai yang optimal. Kegiatan pegawai dalam organisasi harus dinilai dalam setiap saat hasil kerjanya, yaitu sebatas pekerjaan yang telah dilakukan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan dan tanggungjawabnya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam organisasi.

Mangkunegara (2000:75) mengemukakan bahwa mengukur kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari 4 aspek, antara lain:

1. Kualitas kerja yang meliputi : ketepatan waktu, ketelitian, dan mutu kerja.
2. Kuantitas kerja yang meliputi : jumlah hasil kerja, waktu penyelesaian, target yang dicapai.
3. Keandalan meliputi : target dipercaya, keterampilan kerja dan inisiatif kerja.
4. Sikap meliputi : sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Keterkaitan antara Disiplin kerja dan Kinerja dalam memahami perilaku manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian di atas maka terdapat keterkaitan antara disiplin dengan kinerja ,makin tinggi disiplin maka semakin tinggi pula hasil kinerja pegawai tersebut dan sebaliknya. Berdasarkan uraian variabel-variabel yang telah dibahas di atas, selanjutnya peneliti menggambarkannya dalam paradigma pemikiran .

* + - 1. **Hipotesis :**

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Besarnya Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Besarnya Disiplin kerja ditentukan oleh aspek-aspek, yaitu melalui sikap mental, memahami sistem aturan perilaku, dan sikap (perilaku), besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

**III. METODE PENELITIAN**

**1. Metode Penelitian.**

 Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskripsi analisis adalah suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel.

Desain penelitian menurut Sugiono (2001:86) menyatakan bahwa “Menjabarkan berbagai variabel yang akan diteliti, kemudian membuat pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya, sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitian, pemilihan teori, rumusan hipotesis, metode penelitian, instrument penelitian, teknik analisis dan kesimpulan yang diharapkan”.

1. Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah proses mendeskripsikan dan menentukan variabel penelitian, dimensi-dimensi atau faktor-faktor yang menjadi alat ukur berikut indikator-indikator sebagai kunci utama untuk pernyataan dalam angket penelitian.

Secara operasional penelitian ini meliputi dua variabel bebas (X) yaitu disiplin kerja meliputi: Sikap mental, memahami mengenai aturan perilaku, dan sikap atau kelakuan. Sedangkan yang dimaksud disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan. Sedangkan variabel terkait (Y) yaitu kinerja pegawai meliputi 4 (empat) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap sedangkan yang dimaksud kinerja diartikan sebagai Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian diBiro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat**,** sedangkan yang menjadi responden adalah pegawai yang berada pada Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Baratsebanyak 39 orang.

1. Teknik Pengumpulan Data

Proses penelitian ini dalam pelaksanaannya meliputi beberapa teknik yang dilakukan untuk mendapatkan data yang diperoleh secara lengkap dan valid, melalui beberapa tahap, diantaranya adalah:

1. Observasi, Pengamatan terhadap fenomena-fenomena yang berhubungan dengan penelitian observasi di lakukan melalui pengamatan lapangan terhadap objek penelitian ataupun wawancara dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan objek penelitian yang dilakukan.
2. Wawancara, adalah proses Pengumpulan data dilakukan dengan Kepala Biro dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Angket, adalah Pengumpulan data responden melalui daftar pernyataan disesuaikan dengan operasional variabel penelitian yang dilakukan. Melalui tanggapan, opini, dan sikap.
4. Teknik Analisis Data

 Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dengan rancangan uji statistik dari data yang dikumpulkan kemudian pengujian dengan menggunakan analisis jalur *(Path analisis).*

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Pembahasan Secara Simultan Pengaruh Disiplin Kerja.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang peneliti lakukan diperoleh gambaran bahwa variabel disiplin kerja yang dilakukan oleh para pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semakin meningkatnya kinerja pegawai.Artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi salah satunya oleh disiplin kerja yang dilakukan oleh para pegawai.Berdasarkan hasil perhitungan yang peneliti lakukan diperoleh besar pengaruh dari variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 64, 78%. Berdasarkan kedua gambaran tersebut maka peneliti berpandangan bahwa disiplin yang ada di dalam diri pegawai menentukan terhadap semakin meningkatnya kinerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh para pegawai terhadap organisasi dimana mereka melakukan pekerjaannya.

Hal yang harus dikembangkan oleh lembaga bagi para pegawai salah satunya adalah berrkaitan dengan skill atau keahlian para pegawai karena dengan adanya perkembangan yang ada ditengah masyarakat menuntut lembaga untuk terus membenahi dirinya untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Tentu saja pembenahan yang ada di dalam lembaga tersebut membutuhkan daya dukung utama dari para pegawai berupa kemampuan baru yang dimiliki para pegawai. Selama ini yang peneliti perhatikan, pembimbingan atau pemberian pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai nyaris tidak ada padahal kemampuan para pegawai perlu terus ditingkatkan agar masyarakat tidak kecewa dengan pelayanan yang diberikan.Kondisi stagnasi keahlian menyebabkan kinerja yang tidak meningkat.

**2. Pengaruh Variabel lain terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, maka masih ada pengaruh lain yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sebesar **35,32%.** Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variable lain sama pentingnya dengan variable yang telah dibahas dalam penelitian ini.

Untuk itu variabel lain ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang multivarian.

**3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tergambar bahwa sikap mental berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruhnya sebesar **28,03%.** Sehubungan dengan hal tersebut maka sikap mental pegawai harus mendapatkan perhatian dari lembaga karena berdampak terhadap semakin meningkatnya kinerja para pegawai.

Berdasarkan hasil analisis tergambar bahwa memahami aturan perilaku berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruhnya sebesar **14,63%.** Berdasarkan hal tersebut maka dimensi memahami aturan perilaku harus menjadi pertimbangan lembaga dalam mengembangkan diri pegawai sehingga kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya senantiasa tumbuh.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tergambar bahwa sikap perilaku mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruhnya sebesar **22,12%.** Sehubungan dengan hal tersebut maka sikap perilaku harus senantiasa dipertimbangkan oleh pimpinan dan terus dikembangkan sehingga sikap yang dimiliki pegawai sejalan dengan perjalanan lembaga dalam memberikan pelayanan yang paripurna kepada masyarakat.

**V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**1. Simpulan**

Secara empirik telah ditemukan bahwa kinerja pegawai pada Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan.

**1**. Pengaruh secara simultan, berdasarkan pada hasil pengolahan data secara ststistik dan pembahasan hasil pengolahan, maka variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat**.** Dengan demikian, berdasarkan besaran nilai dan pembahasan hasil penelitian melalui pengolahan data yang dilakukan maka pengaruh secara simultan dalam penelitian ini menunjukan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, namun masih ada pengaruh lain yang dapat mempengaruhi kinerja (epsilon) yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut guna mencapai kinerja pegawai pada Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat lebih baik.

**2** Pengaruh secara parsial, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh aspek-aspek sikap mental, pemahaman mengenai aturan perilaku, dan sikap perilaku diantara aspek-aspek tersebut satu aspek tidak signifikan. Aspek yang tidak signifikan ini memerlukan perhatian dari Biro Produksi dan Industri untuk dikembangkan dan dikaji lebih lanjut bagi peningkatan kinerja di lingkungan Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

**2. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

**1. Saran Akademik**

a. Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, harus mempunyai keinginan kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan meningkatkan kompetensi pegawai.

b. Pelaksanaan pembinaan kerja pegawai di programkan dan dibuat strukturnya sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

c. Pimpinan yang berkompeten dalam bidangnya sehingga dapat memberikan pembinaan terhadap pegawainya

**2. Saran Praktis**

a. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai berupa kepuasan kerja, stabilitas karyawan dan lain sebagainya.

b. Mengupayakan agar setiap pekerjaan dilaksanakan dengan memperhatikan ketepatan waktu sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan organisasi.

c. Meningkatkan kemampuan diri melalui pendidikan dan latihan sesuai dengan kebutuhan lembaga.

**3. Saran Kebijakan:**

* + - 1. Sebaiknya dalam konteks pelaksanaan disiplin kerja, disarankan untuk dapat merevisi kebijakan teknis yang sudah ada yang berhubungan dengan pengembangan diri pegawai dan penerapan sanksi sehingga dapat dirasakan secara adil dan merata di lingkungan pegawai Biro Produksi dan Industri Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
			2. Sebaiknya aspek-aspek yang kurang signifikan seperti pemahaman mengenai perilaku atau norma perlu ditingkatkan dan dijalankan secara optimal oleh pimpinan supaya pegawai termotivasi untuk meningkatkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Rasyid, Harun. 1994. **Analisis Jalur (Path Analysis) Sebagai Sarana Statistika Dalam Analisis Kausal,** Bandung: LP3ES Fakultas Ekonomi UNPAD.

Alamsyah, Kamal, 2005. **Administrasi Publik Dalam Perspektif Teori dan Praktek,** Bandung : Universitas Pasundan.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,** Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto Suharsimi, 1992. **Metode Penelitian Sirvai Suatu Pendekatan Praktis**, Jakarta : LP3ES

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

Burhan Nurgiyantoro, Gunawan dan Marzuki. 2000. **Statistik Terapan UntukPenelitian Ilmu-Ilmu Sosial,** Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Dunn William, 1999, Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Edisi ke dua, Jogjakarta : Gadjah Mada University.

Flippo, Edwin B. 1993. Manajemen Personalia*,*  Edisi Keenam, Cetakan Kelima, Terjemahan, Moh. Masud. Jakarta : Erlangga

Hamzah, Rochmulyati, 1982.**Pengantar Manajemen***,* Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo (Terjemahan)

Handayaningrat, Soewarno. 1996. **Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen,** Jakarta : Gunung Agung.

Harits, Benyamin. 2004. Paradigma Baru Prinsip-Prinsip Prima Administrator Publik, Bandung: Lemlit UNPAS Press.

Harist, Benyamin, 2005, **Teori Organisasi,** Bandung : Insani Press.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Jakarta : BumiAksara

Henry, Nicholas, 1990, **Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan***,* Jakarta : Rajawali Pers.

Islamy, Irfan. 1994. **Prinsip-prinsip Kebijaksanaan Nagara**. Jakarta : Bina Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Moenir, H.A.S.2006, **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia,** Jakarta : Bumi Aksara.

Prijodarminto, Soegoeng. 1993. **Disiplin Kiat Menuju Sukses,** Jakarta : PT. Pradnya Paramita.

Siagian, Sondang P. 1989, Teori Motivasi Dan Aplikasinya, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sedarmayanti, 1995, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mizan

Suganda. Dann, 1995, Kapita Selekta Administrasi dan Pendapat Para Pakar, Jakarta : Arcan

Siagian, Sondang P. 1990. Organisasi, Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi, Jakarta : Gunung Agung.

Sedarmayanti. 2002, Manajemen Perubahan Kompensasi Sumber Daya Manusia Sektor Publik, Pusat Kajian dan Diklat Aparatur, Bandung: Lembaga Administrasi Negara.

Soebandi, 2002, **Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Perubahan Lingkungan**, Bandung : Mandar Maju

Thoha, Miftah, 1989, ***Pengembangan Organisasi,*** Bandung: Sinar Baru.

Tunggal, Situmorang, 2001, **ManajemenKepegawaian,** Jakarta : BumiAksara.

Wahab, Abdul Solihin. 1997, **Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara,** Jakarta : Bumi Aksara

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**PADA BIRO PRODUKSI DAN INDUSTRI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**

**NASKAH ARTIKEL JURNAL TESIS**

**Oleh :**

**PONCO WIDODO**

**NPM : 158010005**

****

**KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2017**