

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN SUBANG

Fitria Pertiwi

198010006

Magister Administrasi dan Kebijakan Publik

Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung

Abstrak

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial kabupaten Subang. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data dan informasi, lalu mengolahnya sehingga dapat memberikan gambaran secara jelas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan disiplin kerja, kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang serta menganalisis pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang .

Penelitian ini mempunyai dua variabel yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dimana teori disiplin kerja yang digunakan adalah teori dari Rivai yang menyebutkan bahwa disiplin kerja di pengaruhi oleh lima dimensi yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, serta bekerja etis. Sedangkan teori kinerja pegawai menggunakan Robbin yang menyatakan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dengan demikian menurut Saydam, teori penghubung antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dalam mencapai tujuan.

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu metode yang bersifat menggambarkan suatu keadaan yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilaksanakan, serta bagaimana hubungannya. Data yang ditetapkan dianalisis dan di bandingkan dengan teori yang ada serta masalah yang ada untuk diambil kesimpulannya. Adapun variabel penelitiannya adalah disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 96.2%, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dengan derajat hubungan yang kuat. Dimana nilai tersebut menunjukkan disiplin kerja yang telah dilaksanakan dengan baik sehingga kinerja dapat berjalan dengan optimal. Sedangkan penngaruh variabel lain diluar variabel yang dikaji adalah sebesar 3.8%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Work Discipline on Employee Performance at the Subang Regency Social Service. This research is intended to obtain data and information, then process it so that it can provide a clear picture of the effect of work discipline on employee performance at the Subang Regency Social Service. While the objectives in this study are to analyze and describe work discipline, employee performance at the Subang Regency Social Service and analyze employees at the Subang Regency Social Service.

This study has two variables, namely work discipline and employee performance. Where the work discipline theory used is the theory of Rivai which states that work discipline is influenced by five dimensions, namely attendance, adherence to work rules, adherence to work standards, high level of vigilance, and ethical work. While the theory of employee performance uses Robbin which states that employee performance is influenced by quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence. Thus, according to Saydam, the connecting theory between work discipline and employee performance has a close relationship in achieving goals.

The research method used by researchers in this study is descriptive analysis, which is a method that describes a situation that is ongoing at the time the research is carried out, and how it is related. The data set is analyzed and compared with existing theories and existing problems to draw conclusions. The research variables are work discipline as the independent variable and employee performance as the dependent variable.

Based on the results of the study, it shows that the effect of work discipline on employee performance is 96.2%, meaning that the effect of work discipline on employee performance shows a positive influence with a strong degree of relationship. Where this value shows that work discipline has been implemented properly so that performance can run optimally. While the influence of other variables outside the variables studied is 3.8%.

Keywords: Work Discipline and Employee Performance

RINGKESAN

Pengaruh Disiplin Gawé kana Kinerja Pagawé Di Dinas Sosial Kab. Subang. Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun meunangkeun data jeung informasi, tuluy diolah sangkan bisa méré gambaran anu écés ngeunaan pangaruh disiplin gawé kana kinerja pagawé di Dinas Sosial Kabupatén Subang. Samentara éta, tujuan panalungtikan nya éta pikeun nganalisis jeung ngadéskripsikeun disiplin gawé, kinerja pagawé di Dinas Sosial Kabupatén Subang jeung nganalisis pagawé di Dinas Sosial Kabupatén Subang.

Ieu panalungtikan miboga dua variabel, nya éta disiplin gawé jeung kinerja pagawé. Dimana téori disiplin gawé anu digunakeun nya éta tiori Rivai anu nétélakeun yén disiplin gawé téh dipangaruhan ku lima diménsi, nya éta ayana, kataatan kana aturan gawé, kataatan kana standar gawé, tingkat kaparigelan anu luhur, jeung étika gawé. Sedengkeun tiori kinerja pagawé ngagunakeun Robbins anu nétélakeun yén kinerja pagawé dipangaruhan ku kualitas, kuantitas, katepatan waktu, efektivitas, jeung kamandirian. Ku kituna nurutkeun Saydam, téori panumbu antara disiplin gawé jeung kinerja pagawé miboga hubungan anu raket dina ngahontal tujuan.

Métode panalungtikan anu digunakeun ku panalungtik dina ieu panalungtikan nya éta métode déskriptif analisis, nya éta métode anu ngagambarkeun kaayaan anu lumangsung dina waktu panalungtikan dilaksanakeun, jeung kumaha patalina. Kumpulan data dianalisis tur dibandingkeun jeung téori-téori nu aya jeung masalah-masalah nu geus aya pikeun nyieun kacindekan. Variabel panalungtikan nya éta disiplin gawé salaku variabel bébas jeung kinerja pagawé salaku variabel terikat.

Dumasar kana hasil panalungtikan, nuduhkeun yén gedéna pangaruh disiplin gawé kana kinerja pagawé téh sarua jeung 96,2%, hartina pangaruh disiplin gawé kana kinerja pagawé némbongkeun pangaruh anu positif kalayan darajat hubungan anu kuat. Dimana ajén ieu nuduhkeun disiplin gawé anu geus dilaksanakeun kalawan bener sangkan kinerja bisa jalan sacara optimal. Sedengkeun pangaruh variabel séjén di luar variabel anu ditalungtik nyaéta 3,8%.

Konci: Disiplin Gawé jeung Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan dalam melaksanakan segala aktifitasnya. Tujuan tersebut akan tercapai apabila ditunjang oleh seluruh komponen dalam organisasi yang bersangkutan. Komponen terpenting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah mencakup semua energi, keterampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa yang bermanfaat. Untuk mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam sebuah organisasi atau instansi.

Melalui organisasi, manusia dapat mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan-tindakan agar mampu menciptakan alat-alat social yang ampuh dan dapat di andalkan. Sebab itu, di dalam organisasi setiap orang mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan di dukung sumber-sumber daya lain yang di luar organisasi, yakni terjalinnya hubungan antara pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli 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 menjadi 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 melakukan 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 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 organisasi, baik material maupun tindakan disiplin kerja dari pegawai. Disiplin kerja yang dimaksud tindakan yang dilakukan pegawai dalam segala hal dengan tidak melanggar aturan. Bahkan efektifnya disiplin kerja bila diimplementasikan secara tepat dan konsisten akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh berkaitan dengan tercapainya sasaran kerja pegawai (SKP) dengan tepat sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan. (Lia Muliawaty, 2019)

Setiap pekerjaan pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tersebut yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja yang baik tentunya adalah kinerja yang dapat sesuai dengan standar atau target yang sudah ditentukan oleh organisasi untuk berkembang dan maju mencapai sasaran utama sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan termasuk pada Dinas Sosial Kabupaten Subang.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Subang Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Sosial Kabupaten Subang. Dinas Sosial Kabupaten Subang mempunyai tugas pokok dan fungsi tata kerja mambantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang social yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah kabupaten.

Dinas Sosial Kabupaten Subang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tata

kerja mengalami berbagai hambatan dalam melakukan tugasnya, mengingat kemampuan pegawai dalam menerjemahkan 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 Dinas Sosial Kabupaten Subang. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator masalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja pegawai masih rendah. Contoh pada Sub Bagian Kasubbag Umum Dan Kepegawaian masih belum sesuai dengan kapasitas target pekerjaan, seharusnya bisa mencapai 100%, namun pada kenyataannya hanya mencapai 60%.
2. Waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada pegawai belum efektif. Contohnya : pada Sub Bagian Kasubbag Umum Dan Kepegawaian sering terlambat dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan ketentuan tiap akhir bulan melaporkan realisasi dokumen, pada kenyataannya dilaporkannya pada pertengahan bulan selanjutnya. Hal ini juga menyebabkan terlambatnya laporan kinerja bulanan.
3. Berdasarkan indikator diatas, peneliti menduga terkait dengan Disiplin Kerja belum berjalan secara efektif oleh Dinas Sosial Kabupaten Subang. Berangkat dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melanjutkan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif yang akan penulis lakukan dalam bentuk penelitian melalui penulisan tesis dengan merumuskan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Subang”**

Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang?
2. Berapa besar pengaruh disiplin kerja yang ditentukan melalui indikator Disiplin Kerja : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, maka tujuan penelitian adalah:

1. Mengkaji dan menganalisis secara simultan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang
2. Mengkaji dan menganalisis besarnya secara parsial pengaruh disiplin kerja yang ditentukan melalui indikator Disiplin Kerja : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang.

KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, hasil penelitian yang diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi guna mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan kepada Dinas Sosial Kabupaten Subang.

KAJIAN PUSTAKA

1. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Hasil Penelitian Dady Hidayat (2015)

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai di Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Provinsi Riau belum optimal. Hal ini masih disebabkan masih adanya beberapa program kegiatan yang belum terlaksana secara keseluruhan.

Metodenya penelitian ini termasuk kedalam penelitian survey. Metode sampel yang digunakan adalah sensus dengan jumlah sampel 36 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan 3 pendekatan yakni metode wawancara, angket dan studi dokumentasi sehingga seluruh data yang diperlukan dapat dihimpun secara cepat dan sistematis. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji secara inferensial pengaruh variabel bebas kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Organisasi Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Provinsi Riau. Kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Organisasi Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Provinsi Riau. Ini memberi arti bahwa semakin baik kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Kompetensi berpengaruh lebih dominan daripada disiplin kerja pegawai Organisasi Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Provinsi Riau

2. Hasil Penelitian Maryan (2015)

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Dompok Kota Tanjung Pinang. Dalam pembahasan skripsi ini adapun konsep operasional yang digunakan yaitu dengan Variabel X yaitu Disiplin serta Variabel Y yaitu Kinerja. Dalam penelitian

ini sampelnya terdiri dari 17 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data asosiatif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Dompok Kota Tanjung Pinang.

Hasil perhitungan dari jawaban responden yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan sebesar 23,52%, dimana hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang lemah antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Kemudian sisanya sebesar 76,48 persen karena adanya faktor di luar penelitian ini.

3. Hasil Penelitian Kaliri (2008)

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Pematang Menauhun. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *ex post facto*, desain korelasional dengan populasi semua guru di SMA Negeri Kabupaten Pematang Menauhun sebanyak 400 guru PNS. Adapun teknik sampling menggunakan tabel krejciec. Untuk pengambilan sampel dengan teknik *proportional random sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi.

Hasil penelitian ini adalah (1) ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Pematang Menauhun dengan koefisien determinasi sebesar 8.3%, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Pematang Menauhun sebesar 14.3%, (3) ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Pematang Menauhun sebesar 21.5%. Sedangkan sisanya kinerja guru sebesar 78.5% ditentukan faktor lain diluar variabel dalam penelitian ini.

4. Hasil Penelitian Novia Silfiani (2016)

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah Ketetapan waktu dalam kehadiran serta penyelesaian pekerjaan dan sikap tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang di Direktur Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah Ruang dan PPAT, Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional.

Metode yang digunakan adalah Metode penelitian Deskriptif analisis teknik pengumpulan data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket yang disebarakan kepada responden sebanyak 28 orang pegawai dengan menggunakan skala likert.

Hasil hitung angket dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions), wawancara dan observasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, cukup mempengaruhi variabel kinerja pegawai, selain variabel disiplin kerja. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai teruji.

5. Suprayitno (2007)

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh yang ditimbulkan dari disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar.

Hasil uji t menunjukkan bahwa: variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Suku Dinas Tata Kota dan Kebersihan Dinas Lalu Lintas Pekerjaan Umum dan Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Suku Dinas Tata Kota dan Kebersihan Dinas Lalu Lintas Pekerjaan

Umum dan Perhubungan Kabupaten Karanganyar dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Tata Kota dan Kebersihan Dinas Lalu Lintas Pekerjaan Umum dan Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Nilai signifikansinya adalah 0,006.

Hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,533. Artinya variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mengelaborasi variabel pengikat terhadap Kinerja pegawai Suku Dinas Tata Kota dan Kebersihan Dinas Pekerjaan Umum dan Lalu Lintas Kabupaten Karanganyar; sebesar 53,3 persen dan sisanya 46,7 persen dijabarkan oleh variabel lain yang tidak penulis teliti, seperti kontrol, kompensasi, kepuasan kerja, pengalaman kerja, dll

1. Pengertian Administrasi

Istilah administrasi sering kita dengar terlebih dalam bidang yang berurusan dengan catat-mencatat, pembukuan, surat-menyurat, pembuatan agenda, dan sebagainya. Ilmu mengenai administrasi dalam instansi pemerintahan atau suatu perusahaan sangat diperlukan untuk menunjang dalam pelaksanaan kegiatan pemerintah atau perusahaan. Apabila dalam suatu instansi pengelolaan administrasinya baik maka instansi tersebut juga akan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Ayub (2007:30) menyatakan bahwa Administrasi secara sempit adalah tata usaha atau office work yang meliputi kegiatan catat-mencatat, tulis-menulis, mengetik, korespondensi kearsipan, dan sebagainya.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, dapat diartikan bahwa administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan pengolahan data dan informasi yang

meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menurat, pembukuan secara tertulis yang diperlukan oleh suatu organisasi.

Menurut P. Siagian, Sondang (2012:3) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, bahwa pada dasarnya administrasi merupakan kegiatan dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu melalui suatu kerja sama di dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Fungsi Administrasi

Menurut Sutha (2018) menyatakan ada 7 fungsi administrasi yaitu :

1. Planning (perencanaan) adalah merencanakan segala kegiatan administrasi yang akan dijalankan.
2. Organizing (pengorganisasian) adalah menyusun segala bentuk kerjasama yang akan dilakukan mulai dari pengorganisasian orang-orangnya sampai dengan bentuk kerjanya.
3. Staffing (kepegawaian) adalah suatu cara untuk memilih pegawai yang berkualitas untuk pekerjaan yang akan diembannya serta dengan memberikan suatu pelatihan untuk pengembangan pengetahuan.
4. Directing (mengarahkan) adalah memberikan pengarahan untuk pegawai yang sedang menjalankannya pekerjaannya, diberikan arahan yang terkait dengan pekerjaan.
5. Coordinating (koordinasi) adalah mengkoordinasi agar dalam menjalankan pekerjaan tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

6. Reporting (pelaporan) adalah menyampaikan hasil atau keterangan dari suatu pekerjaan yang sudah dijalankan.

7. Budgeting (penganggaran) adalah perencanaan anggaran yang akan dikeluarkan untuk kegiatan yang dijalankan.

1. Pengertian Administrasi Publik

Administrasi publik sebagai salah satu ilmu yang dianalogikan sebagai ilmu terapan dalam ilmu sosial atau disebut juga dengan *social engineering*, merupakan cabang ilmu sosial dan politik di Indonesia.

Menurut (2013 : 33) yaitu :

Administrasi publik dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif serta peradilan.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, administrasi publik dirumuskan sebagai proses yang dilakukan oleh organisasi atau perseorangan sesuai dengan peraturan yang ada.

Menurut Chandler & Plano (2004 : 3) menyatakan bahwa Administrasi publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, administrasi publik merupakan sebagian disiplin ilmu bertujuan untuk memecahkan masalah publik melalui perbaikan-perbaikan terutama di bidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan.

2. Paradigma Administrasi Publik

Keban (2008:31) mengungkapkan bahwa standard suatu disiplin ilmu, mencakup fokus dan locus. Berdasarkan dua kategori tersebut, Henry mengungkapkan bahwa telah terjadi lima paradigma dalam administrasi publik, seperti yang diuraikan berikut ini:

1. Paradigma 1 (1990-1926) dikenal sebagai paradigma Dikotomi politik dan administrasi. Implikasi dari paradigma tersebut adalah bahwa administrasi harus dilihat sebagai suatu yang bebas nilai, dan diarahkan untuk mencapai nilai efisiensi dan ekonomi dari government bureaucracy. Dalam paradigma ini hanya ditekankan aspek "locus" saja yaitu government bureaucracy.
2. Paradigma 2 (1927-1937) disebut sebagai paradigma prinsip-prinsip Administrasi. Sedang locus dari administrasi publik tidak pernah diungkapkan secara jelas karena menganggap prinsip-prinsip tersebut dapat berlaku dimana saja termasuk di organisasi pemerintah. Dalam paradigma ini, focus lebih ditekankan dari pada locusnya.
3. Paradigma 3 (1950-1970) adalah paradigma Administrasi Negara sebagai ilmu politik. Perlu diketahui bahwa pada masa tersebut administrasi publik mengalami krisis identitas karena ilmu politik dianggap disiplin yang sangat dominan dalam dunia administrasi publik.
4. Paradigma 4 (1956-1970) adalah Administrasi publik sebagai ilmu Administrasi. Dalam paradigma ini prinsip-prinsip manajemen yang pernah populer sebelumnya, dikembangkan secara ilmiah dan mendalam. Semua focus yang dikembangkan disini diasumsikan dapat diterapkan tidak hanya dalam dunia bisnis tetapi juga dalam dunia administrasi publik. Karena itu locusnya menjadi tidak jelas.

5. Paradigma 5 (1970-sekarang) merupakan paradigma terakhir yang disebut sebagai Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik. Paradigma tersebut telah memiliki focus dan locus yang jelas. Focus administrasi publik dalam paradigma ini adalah teori organisasi, teori manajemen, dan kebijakan publik. Sedangkan locusnya adalah masalah-masalah dan kepentingan-kepentingan publik.

Berdasarkan uraian di atas, khususnya pada Paradigma 5, Ilmu Administrasi publik saat ini telah menjadi disiplin ilmu yang mandiri dan menjadi wadah bagi ilmu-ilmu lain yang berada di bawahnya. Salah satu yang menjadi bagian dari ilmu administrasi publik adalah kebijakan publik. Oleh karena itu kebijakan publik merupakan ilmu yang masuk dalam bagian dari kajian ilmu administrasi publik.

1. Pengertian Kebijakan Publik

Kebijakan publik dibuat bukannya tanpa maksud dan tujuan. Maksud dan tujuan publik dibuat adalah untuk memecahkan masalah publik yang tumbuh kembang dimasyarakat. Masalah tersebut begitu banyak macam, variasi dan intensitasnya. Oleh karena itu, tidak semua masalah publik tadi bisa melahirkan suatu kebijakan publik. Hanya masalah publik yang menggerakkan orang banyak untuk ikut memikirkan dan mencari solussi yang bisa menghasilkan sebuah kebijakan publik. Oleh karena itu, merumuskan masalah kebijakan publik merupakan tahapan yang esensial dalam proses kebijakan publik.

Menurut Anggara dalam (2014 : 35) bahwa Public policy is whatever is government choose to do or not to do (kebijakan publik adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu).

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, kewenangan pemerintah meliputi keseluruhan kehidupan bermasyarakat. Dari sisi praktik, idealnya kebijakan adalah sarana untuk mencapai tujuan, program yang diproyeksikan berkenaan dengan tujuan, nilai dan praktik.

Menurut Anggara (2014 : 37) menyatakan bahwa Kebijakan publik tidak bersifat spesifik dan sempit, tetapi luas dan berada pada strata strategis. Oleh karena itu kebijakan publik berfungsi sebagai pedoman umum untuk kebijakan dan keputusan khusus di bawahnya.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, kebijakan dibuat dan ditetapkan karena adanya suatu masalah yang dihadapi, atau kebijakan dibuat berdasarkan kepentingan seseorang, kelompok atau pemerintah itu sendiri.

2. Proses kebijakan public

Kebijakan publik sebagaimana telah digambarkan, tidak begitu saja lahir, namun melalui proses atau tahapan yang cukup panjang.

Menurut Subarsono (2005 : 13) proses kebijakan meliputi beberapa tahapan yaitu sebagai berikut :

1. Penyusunan agenda
Penyusunan agenda merupakan aktivitas memfokuskan perhatian pada pejabat publik dan media masa atas keputusan apa yang akan di putuskan terhadap masalah public tersebut.
2. Perumusan kebijakan
Perumusan merupakan tahapan pengusulan rumusan kebijakan melalui inisiasi dan penyusunan usulan kebijakan melalui organisasi perencanaan kebijakan, kelompok kepentingan, birokrasi pemerintah, presiden dan lembaga legislatif.
3. Pengesahan kebijakan

Pengesahan kebijakan melalui tindakan politik oleh partai politik, kelompok penekan, presiden dan kongres.

4. Implementasi kebijakan
Implementasi kebijakan dilakukan melalui birokrasi anggaran publik dan aktifitas agen eksekutif yang terorganisasi.
5. Evaluasi kebijakan
Evaluasi kebijakan dilakukan oleh lembaga pemerintah sendiri, konsultan diluar pemerintah, pers, dan masyarakat (publik).

1. Pengertian Organisasi

Dalam usaha memenuhi kebutuhan hidupnya manusia memerlukan manusia lain. Usaha untuk mempermudah pemenuhan kebutuhan tersebut dengan membentuk hubungan kerja sama dan selanjutnya membentuk kelompok-kelompok. Tujuan dari usaha manusia akan lebih mudah diperoleh dengan cara bersama-sama. Dengan demikian yang dimaksud dengan organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai individu secara sendiri. Organisasi merupakan satu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.

Menurut Hasibuan (2011 : 120) menyatakan bahwa Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, organisasi adalah suatu wadah yang terdiri dari unsur manusia yang saling bekerja sama dan saling menguntungkan untuk kepentingan bersama dalam tujuan organisasi.

Menurut Chaplin (2001:344) menyatakan bahwa Organisasi sebagai suatu struktur atau pengelompokan terdiri dari unit-unit yang berfungsi secara saling berkaitan, sedemikian rupa sehingga tersusun satu kesatuan terpatu.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, organisasi sebagai suatu kelompok yang terdiri dari unit-unit yang saling terintegrasi dengan sebuah sistem yang selalu berubah dan menyesuaikan diri dengan tekanan internal untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Siagian (2003 : 7) yaitu :

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan dimana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang atau beberapa orang yang disebut bawahan.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, organisasi memerlukan dua orang atau lebih yang bekerja sama secara ikhlas dan sukarela secara terikat di suatu badan atau lembaga pemerintahan yang terdapat atasan dan bawahan yang kemudian di tentukan penempatan tujuan yang jelas yakni tujuan ditentukan oleh semua orang yang yang langsung terlibat dalam proses pelaksanaan tujuan tersebut.

2. Ciri - Ciri Organiasasi

Organisasi yang baik adalah suatu organiasasi yang memiliki ciri-ciri seperti yang telah dirumuskan oleh P. Siagian, Sondang (2003 : 97) sebagai berikut :

1. Terdapat tujuan yang jelas.
2. Tujuan organisasi harus dipahami oleh setiap orang didalam organisasi.
3. Tujuan organisasi harus diterima oleh setiap orang dalam organisasi.

4. Adanya kesatuan arah.
5. Adanya kesatuan perintah.
6. Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab seseorang.
7. Adanya pembagian tugas.
8. Struktur organisasi harus disusun sesederhana mungkin.
9. Pola dasar organisasi harus relatif permanen.
10. Adanya jaminan jabatan.
11. Imbalan yang diberikan kepada setiap orang harus setimpal dengan jasa yang diberikan.
12. Penempatan orang yang sesuai dengan keahliannya.

Ciri-ciri organisasi tersebut diterapkan sebagai acuan dalam menjalankan setiap kegiatan-kegiatan didalam organisasi. Sehingga organsasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan utama organisasi tersebut didirikan

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah cara satu untuk mengukur tercapainya tujuan organisasi yang baik, jadi semakin baik kedisiplinan suatu organisasi maka semakin besar pula keberhasilan suatu organisasi. Disiplin sangat dibutuhkan oleh semua instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta, karena kedisiplinan akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno, Edi (2009) menyatakan bahwa Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan , prosedur kerja yang ada , sikap , tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, disiplin adalah suatu sikap yang dilandasi atas kesadaran pribadi untuk menaati peraturan maupun tata tertib organisasi ataupun perusahaan baik yang tertulis

maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran.

Menurut Barnawi (2012: 112) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, disiplin kerja yang dimaksud adalah disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi.

2. Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan-peraturan suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada disiplin

korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Dimensi - Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2010:291) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaan agar tercipta suasana harmonis & saling menghargai antar sesama pegawai. Bekerja etis

beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai

salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

4. Pendekatan Disiplin Kerja

Melaksanakan suatu pendekatan disiplin kerja yang baik, maka ada hal yang harus di perhatikan yaitu jika salah melakukan pelaksanaannya maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013:130), ada 3 pendekatan disiplin, yaitu :

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasarangka harus di perbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendaptkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada

pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.

- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

5. Manfaat disiplin kerja

Sutrisno (2016: 86) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif

sebagai pelaku sebagai upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Masram (2017 :138) yaitu :

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target / sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, kinerja yang dimaksud adalah dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan sesuatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Menurut Winardi (2001 : 282) menyatakan bahwa Kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya secara berhasil dan berdaya guna.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, kinerja yang dimaksud adalah menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, karena dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, untuk mengetahui hal ini, diperlukan penentuan kriteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama.

Menurut mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena dengan memiliki pegawai yang memiliki

kinerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan.

2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mahmudi (2010) yaitu :

1. Faktor personal / individu
Meliputi : pengetahuan, skill, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan
Meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manager atau team leader.
3. Faktor tim
Meliputi : kualitas dan semangat yang diberikan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor system
Meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi.
5. Faktor kontekstual / situasional
Meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi.

3. Dimensi - Dimensi Kinerja Pegawai

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran tersebut di jadikan tolak ukur dalam menilai kinerja.

Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat di perlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Sudarmanto (2009: 12) menemukan 4 dimensi yang dapat

dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, salah satu faktor penting dalam dunia bisnis maupun non bisnis dimana baik buruknya kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kualitas barang dan jasa yang dihasilkan.
2. Kuantitas, jumlah tenaga kerja yang akan dilakukan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai dalam kurun waktu tertentu dan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu Dalam Kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama, keinginan untuk bekerja secara bersama-sama dengan individu lain secara keseluruhan dan menjadi bagian dari kelompok dalam mencapai kepentingan bersama.

KERANGKA BERPIKIR

Membahas dan memecahkan permasalahan yang ada, diperlukan adanya landasan teoritis sebagai acuan dalam menyusun kerangka pemikiran dan rancangan teori.

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah diatas, peneliti menggunakan kerangka fikir dari pendapat para pakar yang dapat dijadikan landasan teori yang berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni : disiplin kerja (variable bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat).

Disiplin Kerja digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada sehingga menghasilkan

kinerja yang baik. Pegawai yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Subang. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pengertian sebagai berikut :

Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, penerapan disiplin diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu menaati seluruh peraturan yang ada di organisasi. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja yang di dapat dicapainya

Penelitian ini peneliti menggunakan dimensi atau indikator kinerja yang merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Rivai (2016) mengemukakan 5 indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan besarnya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman yang ditetapkan instansi

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien
5. Bekerja etis
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang kurang pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat diketahui bahwa dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Setelah menjelaskan pengertian dari kinerja pegawai menurut para ahli di atas, selanjutnya diuraikan lingkup kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Rivai (2012) dalam bukunya memberikan pengertian sebagai berikut :

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral etika.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, baik secara kualitas maupun secara kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai dapat diketahui apabila pegawai mempunyai kriteria keberhasilan yang ditetapkan, antara lain berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang

hendak dicapai. Lebih lanjut Robbin (2016: 260) menemukan 5 indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, salah satu faktor penting dalam dunia bisnis maupun non bisnis dimana baik buruknya kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kualitas barang dan jasa yang dihasilkan.
2. Kuantitas, jumlah tenaga kerja yang akan dilakukan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai dalam kurun waktu tertentu dan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat diketahui bahwa dimensi dari kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan juga kemandirian menjadi alat analisis dalam penelitian ini sekaligus menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai.

Disiplin kerja dapat dikatakan mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari pendapat Saydam (2000:284) menyatakan bahwa :

Disiplin merupakan pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan

pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dengan harapan agar kinerja pegawai dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki kaitan yang sangat erat dimana dapat diketahui melalui sikap disiplin pegawai yang baik dan mematuhi peraturan yang dibuat organisasi sehingga peraturan tersebut dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan segala kegiatan serta tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan aturan tersebut. Sehingga hal ini berdampak terhadap hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja adalah sikap yang dilakukan untuk menaati semua peraturan dalam organisasi. Sedangkan kinerja merupakan tujuan dari sebuah organisasi. Jika pegawai melakukan disiplin kerja maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang.

HIPOTESIS

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

1. Disiplin kerja secara simultan besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang.
2. Disiplin kerja secara parsial ditentukan melalui indikator Disiplin Kerja : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis besar

pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu metode yang bersifat menggambarkan suatu keadaan yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilaksanakan, serta bagaimana hubungannya. Data yang ditetapkan dianalisis dan dibandingkan dengan teori yang ada serta masalah yang ada untuk diambil kesimpulannya. Adapun variabel penelitiannya adalah disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

1. Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

1. Disiplin kerja dimaksudkan adalah disiplin kerja terhadap para pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial Kabupaten Subang dengan mengacu pada dimensi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan pegawai, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.
2. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, kerjasama.

2. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Subang, adapun anggota populasi yang dijadikan responden yaitu seluruh pegawai yang ada pada Dinas

Sosial Kabupaten Subang sebanyak 56 orang pegawai.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data disesuaikan dengan definisi operasional untuk masing-masing variabel yang diukur. Penjaringan jawaban dengan angket untuk pengukurannya mempergunakan tingkat skala ordinal. Jawaban untuk setiap item dibuat skalanya menurut rangkaian kesatuan (kontinum) yang terdiri dari lima poin dengan memberikan skor tertentu

4. Teknik Analisis Data

Analisis dalam pengolahan data melalui Analisis Jalur (*Path Analysis*) yaitu dengan melihat besarnya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang.

5. Uji Validitas dan Reabilitas

1 Uji Validitas

Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan eror pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subyek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya. Dengan demikian secara keseluruhan alat tes yang bersangkutan akan menghasilkan varian error yang lebih kecil pula. Ukuran dari validitas ditentukan oleh tingkat hubungan atau tingkat kerataan (korelasi) antara item-item yang ada dengan jumlah skornya dengan menggunakan rumus *Product Moment*, (Arikunto, 1993 : 19) sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{(X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n})(Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n})}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi pearson antara item dengan variabel yang bersangkutan

X = Skor item dalam variabel

Y = Skor semua item dalam variabel tersebut

N = Jumlah responden

Tujuan dari uji validitas angket adalah melihat sejauh mana keterkaitan antara variabel manifes (indikator) yang menerangkan variabel latennya (sub variabel). Untuk variabel manifes yang tidak mempunyai hubungan atau hubungannya sangat kecil sekali terhadap variabel laten bisa direduksi, sehingga variabel-variabel manifes yang membentuk variabel-variabel laten yang sesuai dengan penelitian, merupakan variabel laten yang dibentuknya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur yang digunakan. Keandalan ini menunjukkan ketepatan dan homogenitas angket yang digunakan sebagai alat ukur. Metode yang digunakan untuk menguji reabilitas (keandalan) alat ukur pada penelitian ini digunakan interval consistency dengan teknik belah dua (*Split half*) dari *Spearman-Brown* (Sugiyono, 2001:109), dengan model matematisnya adalah sebagai berikut :

$$r_b = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

R₁ = Realibilitas

R_b = Korelasi antara belahan ganjil dan belahan genap

Data dari kedua variabel diukur menggunakan instrument pengukuran dengan skala Likert's yang menghasilkan skala pengukuran ordinal, dirubah terlebih dahulu dengan Metode Successive Interval (MSI) sehingga diperoleh data dengan skala pengukuran interval.

HASIL PENELITIAN DAN 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 menggunakan temuan-temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara langsung (simultan) maupun tidak langsung (parsial).

1. Pembahasan Secara Simultan Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil perhitungan statistic dengan menggunakan SPSS diperoleh bahwa variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi ($R^2 = 96.2\%$) atau 96.2%. Disiplin kerja yang terdiri dari dimensi kehadiran (X_1), ketaatan pada peraturan kerja (X_2), ketaatan pada standar kerja (X_3), tingkat kewaspadaan tinggi (X_4), serta bekerja etis (X_5) yang berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Menurut analisa penulis, 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. Pelaksanaan disiplin kerja ini telah dijalankan dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Dengan demikian, gambaran bahwa pengaruh disiplin kerja secara empirik telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa lima dimensi disiplin kerja kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Subang bahwa disiplin kerja telah dilakukan dengan baik dimana pegawai memiliki tingkat ketaatan yang tinggi terhadap aturan-aturan instansi yang telah ditetapkan seperti menjalankan SOP dalam bekerja.. Keberhasilan dari disiplin kerja memberi pengaruh bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.

2. Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel disiplin kerja ini terdiri dari lima dimensi, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, serta bekerja etis. Adapun pengaruh parsial tersebut selanjutnya akan dibahas pada paragraf pembahasan di bawah ini.

1. Pembahasan Secara Parsial Dimensi Kehadiran (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa total pengaruh parsial variabel disiplin kerja melalui dimensi kehadiran menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka sebesar 23,0%. Hal ini berarti

bahwa dimensi kehadiran terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat kehadiran yang cukup baik oleh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Subang. Kehadiran tersebut akan berpengaruh dan dapat ditiru oleh para kinerja lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas Sosial Kabupaten Subang, diperoleh informasi bahwa dalam hal kehadiran, absensi sebagai salah satu poin penilaian kinerja dinilai dari kedisiplinan pegawai pada kehadirannya. Maka pegawai diminta untuk melaporkan kehadirannya secara berkala dengan menggunakan aplikasi sijawara. Kehadiran maupun keterlambatan pegawai dapat dengan mudah di rekap dan adanya bukti otentik secara langsung melalui system. Untuk mengatasi pegawai yang kurang dalam kehadiran maka pimpinan senantiasa mengupayakan memberikan efek jera kepada pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang kurang baik.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, berpengaruh sangat besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Subang, tingkat kehadiran dapat diukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kehadiran maka pegawai telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, yang akan berpengaruh dengan kinerja para pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Subang.

Sejalan dengan hal tersebut maka, Simonna (2009) mengemukakan “absen adalah suatu pendataan atau pencatatan dari kehadiran pegawai ditempat kerja, bagian dari pelaporan aktifitas suatu perusahaan yang berisi sebuat data-data kehadiran pegawai yang disusun dan diatur, sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkempentingan di dalam instansi.” Menurut Sutrisno (2011)

mengemukakan “semakin tingginya dari tingkat kehadiran pada kinerja pegawai akan semakin tinggi juga kinerja para pegawai yang dihasilkan”. Artinya kehadiran atau kedisiplinan adalah faktor penting dalam mencapai kesuksesan.

Berdasarkan data tersebut maka peneliti menganalisis bahwa kehadiran pegawai, pimpinan belum membuat peraturan yang dapat membuat efek jera para pegawai yang kehadirannya kurang baik untuk mencegah pelanggaran tersebut dilakukan lagi. Dibutuhkan komitmen pimpinan organisasi dalam penerapan, pemberian serta penegakan aturan secara konsisten, adil dan transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. kehadiran memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. kehadiran dapat menggambarkan kedisiplinan dan komitmen pegawai dalam bekerja. Serta pentingnya meningkatkan nilai tingkat kehadiran pegawai dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pembahasan Secara Parsial Dimensi Ketaatan Pada Peraturan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa total pengaruh parsial variabel disiplin kerja melalui dimensi ketaatan pada peraturan kerja menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka sebesar 18,0%. Hal ini berarti bahwa dimensi ketaatan pada peraturan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan secara optimal oleh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Subang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas Sosial Kabupaten Subang, diperoleh informasi bahwa dalam hal ketaatan pada peraturan kerja, pimpinan memberikan peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis untuk tujuan

organisasi agar tercapai dengan baik, dibutuhkan sikap dari pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Pimpinan akan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja, berat atau ringannya sanksi yang diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, berpengaruh sangat besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Subang, tingkat ketaatan pada peraturan kerja meningkatkan pemahaman pegawai terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi. Serta mampu bekerjasama atau kerja tim untuk tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan oleh instansi serta bersedia menjalankan perintah sesuai dengan instansi.

Sejalan dengan hal tersebut maka, Sutrisno (2010) mengemukakan “ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh instansi dalam bekerja, dengan maksud agar pegawai melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancer, termaksud penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang memiliki kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berlaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu.”

Berdasarkan data tersebut maka peneliti menganalisis bahwa dimensi ketaatan pada peraturan kerja pimpinan belum memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Setiap dimensi ketaatan pada peraturan kerja suatu instansi memberikan tugas dan fungsi atau elemen atau unit organisasi, pedoman inilah yang sering

disebut Standar Operasional Prosedur atau (SOP) yang dibuat untuk kelancaran pekerjaan, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan pemahaman pegawai atas peraturan kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja yang ada di instansi. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur yang telah sudah ditetapkan dalam peraturan yang berlaku.

3. Pembahasan Secara Parsial Dimensi Ketaatan Pada Standar Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa total pengaruh parsial variabel disiplin kerja melalui dimensi ketaatan pada standar kerja menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka sebesar 22.6%. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi ketaatan pada standar kerja telah dilakukan secara optimal oleh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Subang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas Sosial Kabupaten Subang, diperoleh informasi bahwa dalam hal ketaatan pada standar kerja, pimpinan senantiasa mengupayakan pegawai untuk mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya, sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai yang sudah sesuai dengan aturan yang ada. Pimpinan melihat dari melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepada pegawai belum tepat sasaran dengan baik sesuai dengan tugas dan fungsi sesuai dengan aturan yang ada.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, berpengaruh sangat besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Subang, tingkat ketaatan pada standar kerja sebagai tolak ukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pegawai

dalam melaksanakan tugas harus mengikuti standar kerja yang ditetapkan. Pemimpin harus memperhatikan disiplin kerja pegawai akan tingkat ketaatan pada standar kerja, setiap pegawai yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang telah ditetapkan. Pegawai dapat mencapai dan melebihi standar kerja yang ditetapkan instansi.

Sejalan dengan hal tersebut maka, Hasibun (2019) mengemukakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati dan semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, pegawai akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupun yang tidak.”

Berdasarkan data tersebut maka peneliti menganalisis bahwa dimensi ketaatan pada standar kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Setiap pekerjaan harus ada standar yang merupakan tolak ukur keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mengikuti standar kerja yang ditetapkan. Tentunya hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang karena adanya kesalahan yang mengakibatkan tidak adanya efisien waktu. Dari ketaatan pada standar kerja menunjukkan masih kurang baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Hal ini dilihat dari melalui besarnya tanggung jawab pegawai tugas yang dibebankan kepadanya.

4. Pembahasan Secara Parsial Dimensi Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X₄) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa total pengaruh parsial variabel disiplin kerja melalui dimensi tingkat kewaspadaan tinggi menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka sebesar 17,0%. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi tingkat kewaspadaan tinggi telah dilakukan secara optimal oleh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Subang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas Sosial Kabupaten Subang, diperoleh informasi bahwa dalam hal tingkat kewaspadaan tinggi untuk mengetahui tingkat kewaspadaan tinggi dalam efektif dan efisien dengan penggunaan sistem kehadiran pegawai yaitu menggunakan aplikasi sijawara.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, berpengaruh sangat besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Subang, tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu melakukan sesuatu secara efektif dan efisien. Tingkat kewaspadaan tinggi sangat diperlukan dalam disiplin kerja, pegawai harus penuh ketelitian dalam bekerja maka kedisiplinan kerja menjadi baik.

Sejalan dengan hal tersebut maka, Sinambela (2018:355) mengemukakan “tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam hal ini juga diperlukan karena dalam disiplin kerja yang baik pegawai harus penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja secara efektif dan efisien, sehingga kedisiplinan kerjapun menjadi baik.”

Berdasarkan data tersebut maka peneliti menganalisis bahwa dimensi tingkat kewaspadaan tinggi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Dimensi tingkat kewaspadaan tinggi ini menjadi faktor yang

menjadi perhatian dalam menilai disiplin pegawai yang selalu hati-hati dalam bertindak, penuh ketelitian khususnya dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

5. Pembahasan Secara Parsial Dimensi tingkat bekerja etis (X₅) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa total pengaruh parsial variabel disiplin kerja melalui dimensi bekerja etis menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka sebesar 15,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi bekerja etis telah dilakukan secara optimal oleh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Subang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas Sosial Kabupaten Subang, diperoleh informasi bahwa dalam hal bekerja etis pegawai menciptakan suasana yang harmonis dalam menciptakan kedisiplinan kerja pegawai. Menghindari selisih paham antar pegawai, terciptanya saling menghargai sesama pegawai dan bekerja sama dengan baik sesama pegawai.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, berpengaruh sangat besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Subang, tingkat bekerja etis meningkatkan disiplin kerja pegawai, tujuan organisasi tidak tercapai jika tidak ada hubungan kerjasama yang baik antar pegawai, adanya pembagian tugas yang jelas, pegawai dituntut untuk bekerja etis yang mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai.

Sejalan dengan hal tersebut maka, Jufrizen (2017) mengemukakan “bekerja etis sebagai salah satu tingkah laku, pemikiran atau kepribadian perihal aturan kerja. Bekerja etis yang baik akan membuat pegawai tidak bosan dengan rutinitas atau pekerjaannya, bahkan mampu meningkatkan

kinerja pegawai.” Artinya, bekerja etis merupakan sika ataupun sifat yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan kerja sehari-hari yang menunjukkan semangat pegawai. Menurut Sinambela (2018:355) mengemukakan “bekerja etis merupakan hal yang terpenting dalam dunia kerja karena akan menciptakan suasana yang baik dilingkungan kerjanya sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.”

Berdasarkan data tersebut maka peneliti menganalisis bahwa dimensi bekerja etis dalam suasana yang harmonis bagi pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Subang sudah baik dalam hal menciptakan suasana yang harmonis dalam menciptakan kedisiplinan kerja. Baik itu dari atasan ke bawahan, bawahan ke atasan bahkan pegawai-pegawai lainnya yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Subang. Bekerja etis sangat diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang. Selanjutnya kesimpulan dari pembahasan permasalahan yang penulis kemukakkan adalah sebagai berikut :

3. Pengaruh secara simultan (keseluruhan) dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 96.2%. besar nilai tersebut termasuk katagori kuat. Itu artinya, adanya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Subang. Sedangkan selebihnya yakni sebesar 3.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Secara parsial, disiplin kerja teruji dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu meliputi dimensi kehadiran 23.0%, ketaatan pada peraturan kerja 18.0%, ketaatan pada standar kerja 22.6% tingkat kewaspadaan tinggi 17.0% serta bekerja etis 15.7% dan variabel lainnya 3.8%.
5. Terdapat pengaruh lain yang berada di luar dimensi-dimensi yang perlu diteliti lebih lanjut guna mengembangkan konsep disiplin kerja secara lebih mendalam sesuai dengan tuntutan kehidupan organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis data terhadap jawaban kusioner yang telah dilakukan kepada seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Subang yang menjadi informan dalam penelitian ini maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Sosial Kabupaten Subang , agar disiplin kerja yang ada dan selama ini sudah tertanam dengan baik pada pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Subang, agar dapat dilaksanakan lebih maksimal atau optimal agar kinerja pegawai dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Misalnya dengan memaksimalkan disiplin kerja mulai dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.
2. Disarankan kepada Kepala Dinas Sosial Kabupaten Subang agar ketaatan pada peraturan kerja, pegawai dapat menaati semua peraturan organisasi atau instansi dan norma-norma social yang berlaku. Misalnya dengan mendorong agar pegawai memenuhi berbagai peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggar.

5.1.1 Saran Akademik

1. Saran bagi pengembangan ilmu. Tidak ada salahnya untuk dilakukan penelitian yang berlanjut bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai, dalam perspektif variabel-variabel yang berbeda.
2. Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik di masa mendatang.

5.1.2 Saran Praktis

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Anggara, Sahya. 2014. *Kebijakan Publik*. Bandung: Pustaka Setia
- Barnawi. M. Arifin. (2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Chaplin, J.P. 2001. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : Grafindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ibrahim, Amin. 2008. *Teori dan Konsep Pelayanan Publik*. Jakarta: Mandar Maju.

Keban, T. Yeremias. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta : Gava Media.

Lia Muliawaty. (2019). Strategi Implementasi Kebijakan Tentang Program Kampung Keluarga Berencana Menuju Keluarga Sejahtera Di Kabupaten Cirebon. *Decision: Jurnal Administrasi Publik*, 82-101.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

_____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group

Sutha, Diah Wijayanti. 2018. *Administrasi Perkantoran*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.