

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN

By:
Noor Abadiah

Program Studi Administrasi Publik
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

ABSTRAK

NOOR ABADIAH. NPM. 16120202. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, selain itu untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koefisien yang dianalisis dengan *Chi Square Goodness Of Fit* dan Korelasi Pearson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin termasuk kategori baik. Sedangkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin termasuk kategori tidak baik. Selain itu terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin dan mempunyai sifat hubungan rendah.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Aparatus Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai yang bersumpah janji kepada negara untuk bekerja kepada instansi pemerintahan.

Pegawai ASN merupakan pegawai yang terikat oleh Pejabat Pemerintah Kepegawaian yang suatu jabatannya akan diserahkan tugas Negara dan pemberian gaji pegawai ditentukan berdasarkan peraturan Perundang-undangan. Sebagai bagian dari pada reformasi birokrasi maka ASN tentunya perlu profesi yang memiliki kewajiban untuk mengembangkan diri dan mengelola serta memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya (Undang-Undang No. 5 Tahun 2014).

Sebagai pertanggungjawaban pegawai atas kinerjanya tersebut maka pegawai tentunya perlu untuk mengoptimalkan disiplin kerjanya. Dengan ditanamkannya disiplin kerja yang optimal

kepada pegawai maka akan dapat memberikan manfaat yang besar untuk kepentingan organisasi ataupun bagi pegawai tersebut.

Manfaat disiplin kerja bagi suatu organisasi yaitu diperolehnya hasil yang optimal dikarenakan terpeliharannya aturan tata tertib serta lancarnya pelaksanaan tugas. Sedangkan manfaat disiplin kerja untuk pegawai yaitu meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh suasana kerja menyenangkan (Hamali, 2016). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 dijelaskan bahwa disiplin PNS merupakan pemberian hukuman akan diberikan kepada PNS apabila tidak menaati peraturan Perundang-undangan / Peraturan kedisiplinan dan PNS harus memiliki kesanggupan untuk taat kepada kewajibannya dan menghindari apa yang dilarang kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya (Sinambela, 2016:480). Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Kantor Kementerian Agama merupakan salah satu pelaksana pemerintahan dibidang keagamaan dengan fungsi Merumuskan Visi dan Misi serta kebijakan teknis di bidang bimbingan dan layanan agama di Kota Banjarmasin. Bimbingan yang diberikan kemenag Kota Banjarmasin yaitu di bidang bimbingan masyarakat Islam, sedangkan bentuk layan yang diberikan seperti layanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan berlaku.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin”, karena Pegawai Negeri Sipil berjumlah 110 orang tentunya setiap Pegawai Negeri Sipil ini memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memenuhi peraturan disiplin. Selain itu disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil merupakan proses bagi kepentingan kerja yang ditunjukkan pada tindakan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja, namun kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak sesuai dengan Perundang-Undangan ataupun Peraturan yang ada menyebabkan masih saja terdapat oknum Pegawai Negeri Sipil yang berbuat indisipliner.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai merupakan perilaku seseorang sesuai

yang mengikuti aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan atau disiplin juga diartikan sebagai tingkah laku, sikap dan perbuatan sesuai aturan yang ditetapkan oleh organisasi, aturan tersebut bisa berbentuk tertulis dan tidak tertulis (Hamali, 2016). Sedangkan Sinambela (2016:334) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri untuk itu, apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu mencermati kedua kata tersebut.

Untuk mengukur variabel disiplin kerja pada penelitian ini, maka digunakan indikator-indikator, antara lain : 1) Frekuensi kehadiran, 2) Tingkat kewaspadaan, 3) Etika pekerjaan, 4) Peraturan pekerjaan dan 5) Taat pada standar pekerjaan.

2. Kinerja

Kinerja merupakan tentang pencapaian hasil atas pekerjaan dilakukan atau dikerjakan seseorang (Hamali, 2016:98). Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil yang sesuai harapan atas suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan sempurna sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa kinerja adalah perolehan hasil suatu organisasi yang sifatnya baik *profiet oriented* maupun *non oriented* yang dihasilkan satu periode.

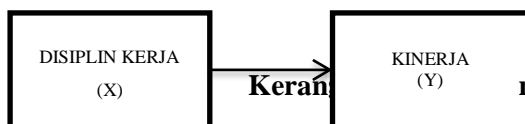
Untuk mengukur variabel kinerja dalam penelitian ini, maka digunakan indikator-indikator, sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas dan 5) Kemandirian.

3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Dalam penelitian ini, hal yang perlu dijadikan acuan yaitu fokus penelitian terdahulu, maka dari itu peneliti mencari hal-hal terkait dengan

hubungan disiplin kerja dengan kinerja, yang mana peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut menyiratkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja seperti hasil penelitian dari Shelviana, S. (2015), Aditya Reza, R. (2010), Muhammad Harlie (2011), Adil Latif Habibi (2016) dan Erma Safitri (2013) yang mana dari kelima penelitian tersebut menemukan hasil penelitian bahwa adanya hubungan antara disiplin kerja (X) dengan kinerja (Y).

4. Kerangka Berfikir



Disiplin Kerja (X) sebagai variabel *independen* (variabel bebas) mempengaruhi variabel *dependen* (variabel terikat) Kinerja (Y).

5. Hipotesis

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

H₁: Terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

2. Tipe Penelitian

Metode penulis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kemenag Kota Banjarmasin,

dengan objek mencakup Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin berjumlah 110 orang. Dalam penelitian ini hanya sebagian populasi yang diambil untuk dijadikan sampel. Untuk jumlah sampel yang diperlukan rumus slovin. Jadi, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 responden. Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket).

6. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah pertama maupun kedua, sekaligus menjawab hipotesis Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan rumus Chi Square Goodness Of Fit. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai hubungan variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja digunakan statistik Korelasi Pearson.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Disiplin Kerja Pegawai

Tabel 4.16. Disiplin Kerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	11	12,8
2.	Baik	59	68,6
3.	Cukup Baik	7	8,1
4.	Kurang Baik	6	7,0
5.	Tidak Baik	3	3,5
Jumlah		86	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2020

Dari tabel 4.16. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori Disiplin Kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pegawai Baik.

2. Kinerja Pegawai

Tabel 4.17. Kinerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	3	3,5
2.	Baik	22	25,6
3.	Cukup Baik	19	22,1
4.	Kurang Baik	12	14,0
5.	Tidak Baik	30	34,9
	Jumlah	86	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2020

Dari tabel 4.17. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Tidak Baik.

3. Hubungan Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.18. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,282
	Sig. (2-tailed)		,009
	N	86	86
Y	Pearson Correlation	,282	1
	Sig. (2-tailed)	,009	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel 4.18. di atas terlihat bahwa nilai korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai mempunyai nilai korelasi 0,282 dan nilai probabilitas 0,009. Berdasarkan nilai korelasi 0,282 menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja, korelasi tersebut mempunyai sifat hubungan Rendah. Hasil probabilitas menunjukkan bahwa $0,009 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis H_1 yang menyatakan terdapat

hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja pegawai membaik maka kinerja pegawai akan ikut membaik, demikian pula sebaliknya apabila disiplin kerja pegawai kurang baik maka kinerja pegawai pun akan ikut kurang baik.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Disiplin Kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pegawai Baik.
- 2) Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Tidak Baik.
- 3) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis H_1 diterima.

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil analisis tingkat disiplin kerja pegawai berada pada kategori Baik. Hal ini menandakan masih ada pegawai yang disiplin kerjanya masih rendah. Oleh karena itu, diharapkan kepada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin agar terus meningkatkan disiplin kerja pegawai.
- 2) Berdasarkan hasil analisis tingkat kinerja pegawai juga termasuk

pada kategori Tidak Baik. Hal ini menandakan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya masih kurang optimal. diharapkan agar pegawai mengoptimalkan kinerjanya.

- 3) Dengan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, hendaknya semua pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin Barat agar meningkatkan disiplin kerjanya dalam bekerja, agar tercapainya hasil kerja atau kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2013. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 2007. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia
- Shelviana, sherly. 2015. *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Negara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif)*. Bandung: ALFABETA.
- Torang, Syamsir 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan SDM*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.