

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja
(Studi pada Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang)**

Ova Nurocta Sofiaty

Jurusan Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Bandung, Bandung

E-mail: ova.nurocta@yahoo.co.id

Abstract : *effect of labor discipline on employee performance study on Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja (BBPPK) Lembang. Bbppk Lembang realize that human resources plays an important role in the conduct of the operations of the company. In order for employees to have a positive attitude towards work, companies must identify factors – factors that affect the performance of employees in the company. One of the efforts made by the company to improve the performance of employees is meet the resource requirements of managing labor discipline. In other words, providing guidance guidelines to employees in the work and behave. With good management of labor discipline and correct the human resources that will feel fast to what has been implemented and is given by the organization to him. In connection with the above, which is the case in this study “how the discipline of work, how the employee’s performance, how much influence on the performance of the employees work discipline in the department of Bbppk Lembang. On this study the authors conclude by distributing questionnaires, as a research sample taken 54 employees of the total 54 employees. Drafting an analysis of data collected with the help of SPSS version 19.0. These results indicate that the level of work discipline and high employee performance. Based on te results of the questionnaire management, organizational discipline is quite high impact on employee job satisfaction with R square of 68,7%. Means the job satisfaction of employees affected by organizational discipline and the remaining 68,7% 31,3% influenced by other factors.*

Keywords : *corporate discipline, employee performance*

Abstrak : *pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja (BBPPK) Lembang. Bbppk Lembang menyadari bahwa Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam melancarkan kegiatan operasional perusahaan. Agar karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, perusahaan harus mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memenuhi kebutuhan sumber daya tersebut berupa pengelolaan disiplin kerja. Dengan kata lain memberikan pedoman atau panduan kepada karyawan dalam bekerja dan berperilaku. Dengan pengelolaan disiplin kerja yang baik dan benar maka Sumber Daya Manusia tersebut akan merasa puas dengan apa yang telah diterapkan dan diberikan oleh organisasi kepadanya. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini ialah “ bagaimana disiplin kerja, bagaimana kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bbppk Lembang. Pada penelitian ini penyusun menyimpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Sebagai sampel penelitian diambil 54 orang karyawan dari keseluruhan 54 orang karyawan. Penyusun melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan dengan bantuan SPSS for window version 19,0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan tinggi. Berdasarkan hasil pengelolaan kuesioner, disiplin kerja berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan dengan R square 68,7%. Berarti kinerja kerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja sebesar 68,7% dan sisanya 31,3% dipengaruhi faktor lain.*

Kata kunci : *disiplin kerja, kinerja karyawan*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sdm yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan

organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Kinerja karyawan yang rendah mempengaruhi produktivitas perusahaan baik di kualitas maupun kuantitas hasil produksi, sehingga akan memperburuk citra maupun kredibilitas hasil produksi perusahaan itu sendiri, perusahaan yang tingkat produktivitas kerja karyawannya rendah akan berpengaruh pada jumlah produksi barang yang dihasilkan sehingga tidak dapat memenuhi standard kuota hasil produksi, hal ini dapat menimbulkan kerugian besar pada perusahaan.

Meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil perusahaan, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi dan diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor – faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya disiplin kerja yang baik dan terkoordinasi.

Menurut **Marihot (2002)** menyebutkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin yang meliputi disiplin preventif, korektif dan progresif. Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standard dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Disiplin korektif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali dan tidak terjadi pelanggaran pada hari – hari selanjutnya. Sedangkan disiplin progresif merupakan pemberian kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang sering atau pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat.

Tindakan – tindakan yang dilakukan diatas hanya sebagai kerangka umum yang didasarkan pada pendekatan rasional / ilmiah. Dalam prakteknya, tindakan mendisiplinkan karyawan sangat bervariasi dan melibatkan seni dalam manajemen. Pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan merupakan hal mutlak yang diperlukan, baik yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan maupun secara tidak langsung oleh manajemen. Sehingga ketika melakukan evaluasi tidak salah sasaran dan dapat berdampak positif terhadap kedisiplinan karyawan. Demikian pula sistem yang dilakukan oleh BBPPK Lembang.

B. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut **T. Handoko (2001:208)** ada tipe kegiatan disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka dan bukan karena suatu paksa manajemen. Adapun aturannya seperti : ketepatan waktu, kehadiran dan penggunaan jam kerja
- b. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba menghindari pelanggaran – pelanggaran berikutnya. Kegiatan korektif sering berupa sesuatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan. Sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan menilai, bukan tindakan negatif yang bersifat menjatuhkan.

- c. Disiplin progresif adalah penerapan hukuman – hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran yang berulang – ulang. Tindakan pendisiplinan bertahap terhadap seorang karyawan yang melakukan pelanggaran berulang dan memberi waktu bagi manajemen untuk mendorong karyawan tersebut memperbaiki pelanggaran.

Disiplin kerja perlu diterapkan untuk menjamin agar karyawan perusahaan melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan menaati peraturan – peraturan yang diterapkan perusahaan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Langkah – langkah Untuk Peningkatan Disiplin Kerja

Menurut **Gouzali (2000:288)** penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada pegawai secara langsung. Perusahaan mempunyai langkah – langkah dalam meningkatkan kerja pegawainya diantaranya :

- a. Menciptakan peraturan – peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para pegawai
- b. Menciptakan dan memberi sanksi – sanksi bagi para pelanggar disiplin
- c. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan – pelatihan kedisiplinan terus menerus

Kinerja

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67)** bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas seorang karyawan maupun organisasi secara keseluruhan yang mengacu pada pekerjaan yang diberikan dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga merupakan hasil kerja sama antar individu dalam perusahaan. Namun kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dari individu itu sendiri dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik namun dipengaruhi juga oleh dukungan dan lingkungan sekitar perusahaan.

Pengukuran Kinerja

Menurut **Bernadin dan Russel (2000:213)** pengukuran dari kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah tingkat dimana proses atau hasil dari aktivitas yang mendekati sempurna dengan ketentuan salah satunya memenuhi cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan yang dimaksud dari aktivitas tersebut.
2. Kuantitas kerja adalah jumlah yang di produksi, dinyatakan dalam bentuk nilai uang, jumlah unit atau jumlah siklus produk lengkap.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat dimana semua aktivitas atau hasil produksi sudah lengkap pada waktu yang paling tepat diinginkan dari standard yang ditetapkan yang dikoordinasikan dengan output lain dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas adalah tingkat dimana sumber daya perusahaan (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi.
5. Kemandirian adalah tingkat dimana karyawan bisa melakukan fungsi pekerjaan tanpa meminta bantuan atau memerlukan intervensi penyelia untuk mencegah hasil uang merugikan.
6. Hubungan interpersonal adalah tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Konsep dalam penelitian ini ada dua yaitu, proses disiplin kerja dan kinerja dengan variabel independen disiplin kerja (X), dan variabel dependen kinerja (Y). Teknik pengumpulan data melalui wawancara, dan penyebaran kuesioner,. Analisis data yang digunakan adalah analisis data statistik deskriptif dan verifikatif, koefisien determinasi, dan uji parsial t.

D. Pembahasan

Hasil Uji Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.681	3.411550028

a. Predictors: (Constant), X

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (R-square) sebesar 0.687 atau 68.7% dan sisanya sebesar 31.3% yang berarti memiliki pengaruh cukup erat atau sedang. Artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh cukup erat atau sedang. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini seperti motivasi, kemampuan dan lain – lain.

Hasil Uji Parsial t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.078	3.343		2.417	.019
	X	.842	.079	.829	10.689	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel diatas menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10.689 > 2.177$, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

E. Kesimpulan

Karyawan Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja (BBPPK) Lembang telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan baiknya pelaksanaan disiplin kerja karyawan baik dalam bentuk korektif maupun progresif. Disiplin kerja karyawan yang masih rendah ada pada disiplin kerja preventif terutama menyangkut ketaatan pada aturan serta kemampuan instansi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Karyawan Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja (BBPPK) Lembang telah memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan baiknya kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan hubungan interpersonal. Kinerja karyawan yang masih rendah ada pada kemandirian terutama pada aspek dukungan keahlian yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan untuk bekerja tanpa dibantu masih rendah.

Disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68.7%

yang berarti memiliki pengaruh cukup erat atau sedang yang berarti masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi, kemampuan dan lain – lain.

Daftar Pustaka

- Aguinis, H. 2009 *Performance management 2 edition*, person education, ine publisihing.
- Prentic hallbernadin, jhon 2004, *human resources management third edition* Gatewood. Rd dan HS.Fied. 2001 *human resouce selection thomson learning* Gibson , ivanevich.
- Donnrly , 1997, *organisasi (terjemahan bahasa indonesia) edisi kelima* , jakarta : erlangga.
- Gary Desseler 2003 *Human resources Development*, Prentice Hill.
- Sugiyono , 2004. *Metode penelitian bisnis* : CV Alfabeta.
- Alex S. Nitisimito , 2001, *Manajemen SDM* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Malayu Hasibuan, SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.