

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur

Andi Firman, Ibrahim Syah², Adrianah^{3*}

^{1,2,3}Manajemen, STIMI-YAPMI Makassar, Makassar, Indonesia

Abstrak:

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga honorer yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Populasi dan sampel penelitian mencakup 52 responden. Metode yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dan analisis deskriptif kualitatif dengan hasil yang menunjukkan kinerja PNS pada tingkat cukup baik dalam berbagai aspek seperti pengetahuan pekerjaan, kualitas kerja, produktivitas, dan lain-lain. Rekomendasi dari penelitian ini adalah memperbaiki pengelolaan organisasi dengan perubahan visi, misi, dan strategi untuk meningkatkan kerjasama tim dan efisiensi organisasi.

***Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi dituntut bersaing dalam memaksimalkan tujuan pelayanan tanpa terkecuali, organisasi dalam pemerintahan karena pengabdian aparatur sipil negara kepada masyarakat dan juga terhadap pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan juga dalam pengabdian kepada pemerintah secara loyalitas, hal tersebut merupakan fungsi yang dijalankan oleh pemerintah secara keseluruhan dalam berbagai sektor mulai dari pusat hingga tingkat daerah. Dalam keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia sebagai sumber daya yang berpotensi dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya untuk kemajuan organisasi setiap individu yang bermanfaat sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal.

Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi (Nitisemito, 2011:99). Berdasarkan hasil survey pendahuluan diketahui bahwa kinerja pegawai pada instansi tergolong rendah, terlihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar hasil yang ditetapkan. Pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan kuatlihas hasil kerjanya tidak

memenuhi kualitas standar. Instansi tersebut telah berupaya agar pegawainya dapat menunjukkan kinerja yang baik sehingga dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan bagi instansi. Untuk mengetahui kinerja aparatur sipil negara memiliki arti yang sangat penting dalam upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang sebagai aparatur sipil negara yang mengembangkan fungsi menyusun kebijakan teknis, menyusun rencana dan program pembinaan teknis administrasi, melaksanakan pengendalian teknis operasional, serta pembinaan unit pelaksana teknis, hal ini akan sangat ditentukan dalam menentukan cakupan, indikator-indikator yang sangat terbatas dan akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula sehingga kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

TINJAUAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohasiwoyo (2010:25) bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jadi disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan sikap, tingkah laku dan perbuatan terhadap tata tertib atau peraturan-peraturan organisasi, baik lisan dan ataupun tulisan. Walaupun disiplin adalah suatu bentuk hukuman, tetapi si pelaksana disiplin tidak selalu memandang disiplin itu sebagai sesuatu yang tidak disukai, karena kadangkala disiplin itu membuat seseorang lebih menghayati pekerjaannya dibanding dengan yang lain. Adanya sanksi atau hukuman terhadap pegawai yang melanggar peraturan diorganisasi bukanlah merupakan tujuan organisasi, tetapi peraturan yang dibuat merupakan suatu usaha dalam menegakkan disiplin kerja menuju peningkatan prestasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Kinerja

Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Dalam melaksanakan kegiatan dan hubungan kerja yang baik diperlukan pembinaan agar dalam pelaksanaan pekerjaan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari

pentingnya penilaian kinerja. Penilaian menurut Siagian (2002 : 168) merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan bagi para atasan dan juga bagi para pegawai/karyawan yang bersangkutan. Tujuan penilaian kinerja pada umumnya adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi.

METODOLOGY

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Luwu Timur, berkedudukan di Jl. Soekarno Hatta, Kecamatan Malili, Kota Malili. Jenis penelitian yang dilakukan adalah Kualitatif untuk memperoleh informasi-informasi keadaan saat ini dan kaitanya dengan variabel-variabel yang adapada kinerja ASN di Dinas Perhubungan. Populasinya adalah seluruh pegawai negeri sipil dan tenaga honorer yang telah bekerja pada kantor dinas perhubungan diatas 10 tahun yang berjumlah keseluruhan 52 orang. Metode yang digunakan adalah metode sensus, artinya anggota populasi dijadikan sampel seluruhnya karena jumlahnya sedikit dan dapat dijangkau. Data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Data ini meliputi data atau informasi tentang kinerja pegawai dan tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun gambaran analisis kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur ditinjau dari aspek Pengetahuan Tentang Pekerjaan, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 1. Analisis Kinerja Pegawai dari Aspek Pengetahuan tentang Pekerjaan

Indikator pertanyaan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik		Total	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Pegawai dalam memahami tugas yang Diberikan	5	10	12	23	18	34,6	16	30,7	1	1,9	52	100
Pengetahuan pegawai dalam menggunakan peralatan yang	7	13,4	11	21,1	25	48	9	17,3	-	-	52	100

mendukung tercapainya Tujuan												
Pengetahuan dalam memahami perkembangan teknik terbaru	3	6	10	19,2	15	29	22	42,3	2	3,8	52	100
Kemampuan pegawai dalam menguasai bidang kerja	8	15,3	12	23	15	29	13	25	4	7,6	52	100
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya	15	29	10	19,2	19	36,5	8	15,3	-	-	52	100
Jumlah	38	73,7	55	105,5	92	177,1	68	130,6	7	13,3	52	500
Rata-rata		14,7		21,1		35,4		26,1		2,66		100

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan "Sangat Baik" sebesar 14,7%, responden yang menyatakan "Baik" sebesar 21,1%, responden yang menyatakan "Cukup Baik" sebesar 35,4%, sedangkan responden yang menyatakan "Tidak Baik" sebesar 26,1%, dan responden yang menyatakan "Sangat Tidak Baik" sebesar 2,66%. Jika dilihat dari jawaban "Cukup Baik" sebesar 35,4%, dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Luwu Timur ditinjau dari aspek Pengetahuan Tentang Pekerjaan masih tergolong cukup dan perlu ditingkatkan lagi, dimana setiap pegawai harus memiliki pengetahuan yang baik sehingga pekerjaan yang diberikan akan dikerjakandengan hasil yang maksimal.

Table 2. Analisis Responden tentang Keaktifan Pegawai dalam Bekerja

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Baik	6	11,5%
2	Baik	15	28,8%

3	Cukup Baik	19	36,5%
4	Tidak Baik	12	23%
5	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		52	100%

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden menyatakan "Sangat Baik" sebanyak 6 orang (11,5%), responden yang menjawab "Baik" sebanyak 15 orang (28,8%), responden yang menjawab "Cukup Baik" sebanyak 19 orang (36,5%), kemudian responden yang menjawab "Tidak Baik" sebanyak 12 orang (23%), dan yang responden yang menjawab "Sangat Tidak Baik" sebanyak(0%). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dominan responden yang menjawab cukup baik yaitu sebanyak 19 orang (36,5%). Dengan demikian dapat dianalisa bahwa pegawai sudah cukup mampu dalam berperan aktif terhadap semua pekerjaan yang ada pada instansi tersebut, sehingga pegawai tersebut cukup mampu mengerjakan semua pekerjaan yang ada pada instansi tersebut. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang belum mampu berperan aktif terhadap semua pekerjaan. Disini jelas terlihat bahwa sebaiknya seorang pegawai harus memiliki kecakapan berperan dalam mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya, agar ketika pegawai diberikan pekerjaan yang bukan dari bidang kerjanya dia mampu mngerjakan pekerjaan tersebut.

KESIMPULAN

Dari hasil analisa penelitian yang telah peneliti uraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur ditinjau dari aspek Pengetahuan Tentang Pekerjaan tergolong cukup baik.
2. Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur ditinjau dari aspek Kualitas Kerja tergolong kurang baik.
3. Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur ditinjau dari aspek produktivitas tergolong kurang baik.
4. Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur ditinjau dari aspek adaptasi tergolong kurang baik.
5. Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur ditinjau dari aspek Inisiatif dan Pemecahan Masalah tergolong cukup baik.

6. Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur ditinjau dari aspek Kerjasama tergolong sudah baik.
7. Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur ditinjau dari aspek Tanggungjawab tergolong cukup baik.
8. Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur ditinjau dari aspek Kemampuan dalam Berkomunikasi dan Berinteraksi tergolong cukup baik.
9. Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur yang terdiri dari 8 indikator yaitu Pengetahuan Tentang Pekerjaan, Kualitas Kerja, Produktivitas, Adaptasi, Inisiatif dan Pemecahan Masalah, Kerjasama, Tanggungjawab dan Kemampuan dalam Berkomunikasi dan Berinteraksi. Jadi, berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur tergolong **Cukup Baik**.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada pihak Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Timur yang telah membantu dalam proses awal sampai akhir dalam penelitian ini khususnya support data yang dibutuhkan.

REFERENSI

- Gomes, Faustino Cardoso. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi, 2010.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jacson. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2011. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alek. 2011. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE
- Ranupandojo, Heidjarachman dan Suad Husnan. 2011. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE.
- Riani, Asri Laksmi. 2010. Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2011. Manajemen. Jakarta: Indeks.

- Sarwono, Jonathan. 2012. Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sastrohasiwiyo, Siswanto B. 2010. Manajemen Tenaga Kerja. Jakarta: Sinar Baru.
- Saydam. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.