

## **PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KETAHANAN PANGAN KABUPATEN SUMEDANG**

### ***INFLUENCE OF DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF KANTOR KETAHANAN PANGAN KABUPATEN SUMEDANG***

Arip Rahman Sudrajat<sup>1</sup>

*Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang  
Jl. Angrek Situ No. 19 Sumedang  
Telp/Fax. (0261) 2200765*

*(diterima 24 Maret 2017; revisi 20 Mei 2017)*

#### ***Abstract***

*The purpose of this study was to determine factor that influence employee performance toward employee discipline in Food Security Office of Sumedang. The method employed is descriptive analysis. By using saturated sampling, this research population includes 30 respondents. Data were collected by literature study, questionnaires, observations and interviews. This research employs data analysis techniques such as correlation coefficient test, significance test and coefficient of determination. The results showed that the level of employee discipline in Food Security Office of Sumedang reached 78.76 percent and the rate of employee performance reached 80.86 percent. While the relationship between discipline and employee performance in District Food Security Office of Sumedang shows correlation coefficient of 0.73 which is in the strong category. The influence on employee performance discipline in Food Security Office of Sumedang reached 53.29 percent, the remaining 46.71 percent is influenced by other factors not examined.*

*Keywords: Discipline, Employee Performance, Ketahanan Pangan*

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang. Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis. Populasi sebanyak 30 responden, dengan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan, angket, observasi dan wawancara. Sementara teknik analisis data yang digunakan, yaitu uji koefisien korelasi, uji signifikansi dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang mencapai 78,76% dan tingkat kinerja pegawai mencapai 80,86%. Sementara itu hubungan antara disiplin dan kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,73 atau berada pada kategori kuat. Sedangkan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang mencapai 53,29%, sisanya sebanyak 46,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Disiplin, Kinerja Pegawai, Ketahanan Pangan

---

<sup>1</sup> E-mail: [a\\_rahman1849@yahoo.com](mailto:a_rahman1849@yahoo.com)

## **1. PENDAHULUAN**

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu tempat sekelompok orang yang melakukan berbagai aktivitas kerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Tujuan suatu organisasi akan dengan mudah dan cepat tercapai, apabila aktivitas manajemen dalam organisasi tersebut dikerjakan secara bersama-sama sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta banyak faktor yang dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi, diantaranya terletak pada keunggulan teknologi yang digunakan serta ketersediaan dana. Selain itu ada salah satu faktor yang paling dominan atau yang mempunyai kedudukan penting dalam hal penentuan keberhasilan suatu organisasi yaitu keberadaan sumber daya manusia (SDM). Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang penting yaitu sebagai penggerak utama bagi kelancaran kegiatan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Secara umum hidup matinya suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta semata-mata tergantung pada manusia. Hal ini terjadi karena di tangan manusialah segala inovasi mengenai keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Suatu organisasi, dalam menjalankan aktivitas manajemen secara efektif dan efisien, diperlukan sebuah aturan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, di mana setiap pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya harus berlandaskan pada standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditentukan, agar hasil pekerjaannya tersebut sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Aturan-aturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi wajib dipatuhi oleh semua pegawai, dengan tujuan untuk menciptakan tata tertib yang baik di organisasi tersebut. Disiplin bagi pegawai ketika bekerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan yang berlaku. Prinsip disiplin ini menekankan bahwa setiap orang dalam organisasi, baik pimpinan maupun bawahan, selama bertugas untuk organisasi tidak boleh berpikir dan berperasaan sebagai manusia biasa yang bebas, melainkan harus berpikir dan berperasaan menurut konsitusi atau aturan organisasi serta mentaati segala apa yang merupakan ketentuan-ketentuan organisasi secara tepat.

Standar dan aturan yang dibuat oleh organisasi tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan itu sendiri, tetapi untuk kebaikan bersama guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pembuatan aturan dalam organisasi mempunyai tujuan utama yaitu untuk mendidik pegawai agar berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan. Perilaku disiplin secara umum harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai dan tidak hanya diterapkan atas dasar paksaan semata, tetapi harus didasarkan pada kesadaran diri dalam setiap pegawai.

Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang merupakan salah satu unsur dari satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang merupakan lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab pada bupati dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan. Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang menurut Peraturan Bupati Sumedang Nomor 35 Tahun 2015 tentang Uraian Tugas pada Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang memiliki tugas utama yaitu menciptakan swasembada pangan di Kabupaten Sumedang, mengingat kedudukan dan peranannya dalam mewujudkan swasembada pangan di Kabupaten Sumedang memiliki peranan yang sangat penting, maka para pegawai senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam

menjalankan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu pada diri masing-masing pegawai harus ditanamkan rasa disiplin dan tanggung jawab dalam mengemban tupoksi (tugas pokok dan fungsi) yang diberikan. Perilaku disiplin pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang yang baik, akan berpengaruh secara positif terhadap kinerjanya.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya selama periode tertentu, dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai harus diperhatikan, karena apabila suatu organisasi melakukan aktivitas dengan kinerja yang kurang baik maka citra organisasi tersebut akan kurang baik pula. Oleh karena itu kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang yang bersangkutan dalam pekerjaannya, jadi pada dasarnya penilaian kinerja itu mutlak harus dilakukan untuk mengetahui sejauh mana prestasi yang dapat dicapai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai itu berkriteria baik, sedang, atau bahkan kurang. Penilaian kinerja penting bagi pegawai untuk menilai kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, pegawai dapat mengetahui kekurangannya, sehingga pada akhirnya dapat memperbaikinya untuk waktu yang akan datang. Tindak lanjut dari penilaian kinerja pegawai ini memungkinkan pegawai dapat dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan atau balas jasanya dinaikan.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari empat indikasi. *Pertama*, kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya masih lambat. *Kedua*, tingkat inisiatif pegawai masih rendah di mana dalam mengerjakan suatu tugas harus menunggu perintah dari atasan. *Ketiga*, adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa izin terlebih dahulu. *Keempat*, adanya pegawai yang sering mondar mandir tidak jelas di saat jam kerja dan kegiatan tersebut tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang mesti dikerjakannya. Empat indikasi di atas diduga berkaitan dengan persoalan penerapan disiplin pegawai yang belum optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut (1) seberapa tinggi disiplin pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang; (2) seberapa tinggi kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang; (3) bagaimana hubungan antara disiplin pegawai dengan kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang; dan (4) seberapa besar pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang.

## **2. TINJAUAN TEORI**

### **2.1 Pengertian, Tujuan, dan Sanksi Disiplin Pegawai**

Untuk lebih jelasnya tentang pengertian disiplin pegawai, maka penulis akan mengemukakan beberapa pendapat para ahli. Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2005).

Menurut Hasibuan, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Sementara Singodimedjo mengartikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimenjo, 2002).

Lebih jauh Siagian menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap dan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan (Siagian, 2008).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin pegawai merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan seorang pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pada dasarnya disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat dan patuh yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi tersebut ini dapat menggambarkan adanya kedisiplinan yang baik. Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya kedisiplinan ini akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pemikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Dalam pelaksanaan disiplin pegawai ketika bekerja, peraturan dan ketetapan organisasi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka para pegawainya pun juga ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada dalam setiap menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Sejalan dengan pendapat para ahli di atas, Siagian menyatakan bahwa pembagian kegiatan disiplin ada dua yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Disiplin korektif adalah jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi indisipliner (Siagian, 2008).

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pada dasarnya tujuan dari semua penerapan disiplin tersebut adalah untuk mengatur dan mendidik para pegawai untuk selalu taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi.

Berkaitan dengan tujuan disiplin pegawai, secara umum terdapat lima tujuan. *Pertama*, agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. *Kedua*, dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan

kepadanya. *Ketiga*, dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya. *Keempat*, dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi. *Kelima*, pegawai atau tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Sastrohadwiryono, 2005).

Selanjutnya, untuk memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin terdapat tiga sanksi disiplin. Ketiga sanksi tersebut yaitu sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan (Sastrohadwiryono, 2005).

Sanksi disiplin berat, meliputi empat hal. *Pertama*, demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya. *Kedua*, pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan. *Ketiga*, pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri pegawai yang bersangkutan. *Keempat*, pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai pegawai di organisasi atau perusahaan tersebut.

Sanksi disiplin sedang, meliputi tiga hal. *Pertama*, penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana pegawai lainnya. *Kedua*, penurunan upah/gaji sebesar satu kali upah/gaji yang biasanya diberikan harian, mingguan, atau bulanan. *Ketiga*, penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi. Sementara Sanksi Disiplin Ringan, meliputi tiga hal, yaitu teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan, teguran tertulis, serta pernyataan tidak puas secara tertulis.

Dalam menetapkan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar aturan hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat.

## 2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Pegawai Dalam Organisasi

Berikut ini diuraikan tujuh faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Ketujuh faktor tersebut meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (*waskat*), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2014).

*Pertama*, tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

*Kedua*, teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

*Ketiga*, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik, suatu organisasi atau perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

*Keempat*, keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan

manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

*Kelima*, waskat, yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

*Keenam*, ketegasan, pimpinan dalam melakukan tindakan akan dipengaruhi kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menegakan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

*Ketujuh*, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya.

### **2.3 Dimensi Disiplin Pegawai**

Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai maka peneliti menyusun beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kedisiplinan pegawai. Tingkat kedisiplinan pegawai meliputi kepatuhan terhadap jam-jam kerja, kepatuhan terhadap intruksi dari atasan, berpakaian yang baik dan menggunakan tanda pengenal instansi, menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati (Hasibuan, 2014).

Kepatuhan terhadap jam-jam kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Sementara kepatuhan terhadap instruksi dari atasan merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap perintah atau arahan untuk melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun berpakaian yang baik dan menggunakan tanda pengenal instansi merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kepatuhan pegawai dalam mengenakan seragam yang lengkap dan rapi, karena dengan berpakaian yang rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi. Terakhir, menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati, peralatan adalah salah satu alat penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari pegawai.

## 2.4 Pengertian Kinerja Pegawai dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (dalam (Badriah, 2015)), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut LAN (dalam (Sedarmayanti, 2001)) mengartikan bahwa *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Lebih jauh Sedarmayanti mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang hendak dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2001).

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu.

Berkaitan dengan tujuannya, penilaian kerja dilakukan dengan lima tujuan. *Pertama*, sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi yang bersangkutan. *Kedua*, nasihat yang perlu disampaikan kepada para pegawai dalam suatu organisasi. *Ketiga*, alat untuk memberikan umpan balik *feedback* yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para pegawai. *Keempat*, salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan. *Kelima*, landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya (Sastrohadiwiryono, 2005).

## 2.5 Faktor Prestasi Kerja yang Perlu Dinilai

Penilaian prestasi kerja adalah proses dalam organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Terdapat tujuh faktor prestasi kerja yang perlu dinilai (Badriah, 2015), yaitu:

- 1) Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
- 2) Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.
- 3) Keandalan, yaitu kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, insiatif, kerajinan dan kerja sama.
- 4) Insiatif, yaitu kemampuan mengenai masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab.
- 5) Kerajinan, yaitu kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan yang bersifat rutin.
- 6) Sikap, yaitu perilaku pegawai terhadap suatu organisasi, atasan atau teman kerja.
- 7) Kehadiran, yaitu keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

Penilaian prestasi kerja atau kinerja pegawai merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap pimpinan. Pimpinan menilai kinerja seorang pegawai secara akurat dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan.

## 2.6 Dimensi-dimensi Kinerja

Untuk mengetahui seberapa baik kinerja dari setiap pegawai perlu dilakukan adanya penilaian. Dalam melakukan penilaian harus ditentukan indikator-indikator yang dapat mengukur kinerja seorang pegawai. Menurut Mitchel (dalam (Sedarmayanti, 2001)), kinerja pegawai meliputi lima aspek, yaitu:

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*), merupakan mutu pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai yang didasarkan atas syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya dalam suatu periode tertentu.
- 2) Ketetapan waktu (*promptness*), merupakan suatu kondisi yang menunjukkan sesuai tidaknya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang telah direncanakan.
- 3) Inisiatif (*initiative*), merupakan kemampuan berfikir yang *original* dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 4) Daya tanggap (*capability*), merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 5) Komunikasi (*communication*), merupakan kesediaan pegawai bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Aspek-aspek di atas merupakan aspek-aspek yang dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pengkajian dan penilaian terhadap tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

## 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis, yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan peristiwa yang sedang berlangsung atau sedang terjadi pada saat dilakukan penelitian dengan jalan mengumpulkan data dan menyusun data. Kemudian mengolahnya serta menganalisa karakternya secara kuantitatif, sehingga dapat ditarik kesimpulan. Populasi sebanyak 30 responden, yaitu seluruh pegawai pada Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang dengan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket, observasi dan wawancara. Sementara teknik analisis data yang digunakan, yaitu uji persentase, uji koefisien korelasi, uji signifikansi dan uji koefisien determinasi. Hipotesis yang diajukan, yaitu:

### Hipotesis Penelitian

1. Tingkat disiplin pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang tinggi.
2. Kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang tinggi.
3. Terdapat hubungan antara disiplin pegawai dan kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang.
4. Terdapat pengaruh positif disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang.

### Hipotesis Statistik

1.  $H_0 : \rho < 75\%$  Tingkat disiplin pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang kurang dari 75% dari kriteria ideal.  
 $H_a : \rho \geq 75\%$  Tingkat disiplin pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal.
2.  $H_0 : \rho < 75\%$  Kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang kurang dari 75% dari kriteria ideal.  
 $H_a : \rho \geq 75\%$  Kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal.
3.  $H_0 : r_{xy} = 0$  Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin pegawai dengan kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang.  
 $H_a : r_{xy} \neq 0$  Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin pegawai dengan kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang.
4.  $H_0 : r_{xy} = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang.  
 $H_a : r_{xy} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Perhitungan Persentase Disiplin Pegawai

Untuk memberi interpretasi terhadap tingkat disiplin pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang, maka total skor ideal dapat dihitung sebagai berikut.

- 1)  $20 \text{ (item)} \times 30 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (nilai skor)} = 3000$
- 2)  $20 \text{ (item)} \times 30 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (nilai skor)} = 2400$
- 3)  $20 \text{ (item)} \times 30 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (nilai skor)} = 1800$
- 4)  $20 \text{ (item)} \times 30 \text{ (responden)} \times 2 \text{ (nilai skor)} = 1200$
- 5)  $20 \text{ (item)} \times 30 \text{ (responden)} \times 1 \text{ (nilai skor)} = 600$

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa dari total skor disiplin pegawai sebesar 2363, sedangkan skor terendah 600 dan skor tertinggi 3000. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa disiplin pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang mencapai 2363 hal ini termasuk kedalam kategori baik dan untuk mengetahui seberapa baik tingkat disiplin pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Skor total}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% = \frac{2363}{3000} \times 100\% = 0,7876 \times 100\% = 78,76\%$$

Jadi berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa tingkat disiplin pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang mencapai 78,76%, yaitu pada interval tinggi. Dengan demikian maka  $H_0$  yang berbunyi "Tingkat Disiplin Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang mencapai kurang dari 75% dari kriteria ideal **ditolak**" dan  $H_a$  yang berbunyi "Tingkat Disiplin Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal **diterima**".

#### 4.2 Perhitungan Persentase Kinerja Pegawai

Untuk memberi interpretasi terhadap tingkat kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang, maka total skor ideal dapat dihitung sebagai berikut.

- 1) 20 (item) x 30 (responden) x 5 (nilai skor) = 3000
- 2) 20 (item) x 30 (responden) x 4 (nilai skor) = 2400
- 3) 20 (item) x 30 (responden) x 3 (nilai skor) = 1800
- 4) 20 (item) x 30 (responden) x 2 (nilai skor) = 1200
- 5) 20 (item) x 30 (responden) x 1 (nilai skor) = 600

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa dari total skor kinerja pegawai sebesar 2426, sedangkan skor terendah 600 dan skor tertinggi 3000. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang mencapai 2426, hal ini termasuk kedalam kategori **sangat tinggi** dan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Skor total}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% = \frac{2426}{3000} \times 100\% = 0,8086 \times 100\% = 80,86\%$$

Jadi berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa tingkat Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang mencapai 80,86 persen yaitu pada interval sangat tinggi. Dengan demikian, maka  $H_0$  yang berbunyi "Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang mencapai kurang dari 75% dari kriteria ideal **ditolak**" dan  $H_a$  yang berbunyi "Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal **diterima**".

#### 4.3 Uji Korelasi Variabel Disiplin Pegawai dan Variabel Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan disiplin pegawai dengan kinerja pegawai, maka dilakukan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan Rumus Pearson Product Moment yaitu sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: (Iskandar, 2013)

Keterangan:

$r_{XY}$  adalah nilai koefisien korelasi (hubungan), X adalah nilai skor item variabel disiplin pegawai, Y adalah nilai skor item variabel kinerja pegawai, n adalah jumlah responden

Adapun data yang akan dikorelasikan adalah skor item yang telah dinyatakan valid dari kedua variabel tersebut atau skor total baru dua variabel yaitu variabel disiplin pegawai dan variabel kinerja pegawai. Guna memudahkan perhitungan dari setiap komponen yang diperlukan dalam rumus di atas maka selanjutnya peneliti menyusun Tabel 1 sebagai tabel penolong untuk menghitung koefisien korelasi dengan cara sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Korelasi Variabel Disiplin Pegawai dengan Variabel Kinerja Pegawai

No. Resp	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	77	87	5929	7569	6699
2	81	82	6561	6724	6642
3	79	85	6241	7225	6715
4	81	82	6561	6724	6642
5	82	81	6724	6561	6642
6	74	64	5476	4096	4736
7	79	70	6241	4900	5530
8	74	74	5476	5476	5476
9	83	88	6889	7744	7304
10	82	88	6724	7744	7216
11	85	85	7225	7225	7225
12	80	77	6400	5929	6160
13	78	83	6084	6889	6474
14	76	84	5776	7056	6384
15	76	79	5776	6241	6004
16	74	76	5476	5776	5624
17	77	80	5929	6400	6160
18	77	86	5929	7396	6622
19	90	84	8100	7056	7560
20	90	87	8100	7569	7830
21	88	91	7744	8281	8008
22	86	82	7396	6724	7052
23	85	89	7225	7921	7565
24	79	85	6241	7225	6715
25	79	87	6241	7569	6873
26	79	84	6241	7056	6636
27	69	76	4761	5776	5244
28	78	82	6084	6724	6396
29	63	69	3969	4761	4347
30	62	59	3844	3481	3658
<b>JML</b>	<b>2363</b>	<b>2426</b>	<b>187363</b>	<b>197818</b>	<b>192139</b>

Sumber: diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dari jumlah responden (n) = 30, diketahui bahwa nilai distribusi untuk  $\sum X = 2363$ ,  $\sum Y = 2426$ ,  $\sum X^2 = 187363$ ,  $\sum Y^2 = 197818$ , dan  $\sum XY = 192139$ . Sehingga apabila data tersebut dimasukan ke dalam rumus koefisien korelasi Pearson Product Moment diperoleh hasil sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{XY} = \frac{30 (192139) - 2363 (2426)}{\sqrt{[30 \cdot 187363 - (2363)^2][30 \cdot 197818 - (2426)^2]}}$$

$$r_{XY} = \frac{30 (192139) - 2363 (2426)}{\sqrt{[30 \cdot 187363 - (2363)^2][30 \cdot 197818 - (2426)^2]}}$$

$$r_{XY} = \frac{5764170-5732638}{\sqrt{[5620890-5583769][5934540-5885476]}}$$

$$r_{XY} = \frac{31532}{\sqrt{[37121][49064]}}$$

$$r_{XY} = \frac{31532}{\sqrt{1821304744}}$$

$$r_{XY} = \frac{31532}{42676,74}$$

$$r_{XY} = 0,73$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,73. Setelah nilai tersebut diketahui kemudian diinterpretasikan pada skala pengukuran untuk mengetahui seberapa kuat hubungan kedua variabel tersebut, maka digunakan pedoman kriteria seperti yang tertera pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 0,100	Sangat Kuat

Sumber: (Iskandar, 2013)

Setelah data tersebut di atas diinterpretasikan ke dalam tabel interpretasi koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi kedua variabel tersebut adalah 0,73 berada pada kategori kuat. Jadi hipotesis yang peneliti ajukan terdapat hubungan yang positif antara disiplin pegawai dengan kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang berada pada kategori kuat, yang terletak pada interval koefisien 0,60 - 0,799.

#### 4.4 Uji Signifikansi Hubungan Variabel Disiplin Pegawai dengan Variabel Kinerja Pegawai

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, maka digunakan uji statistik dua pihak (*two tail test*) yaitu uji pihak kanan dan uji pihak kiri, dengan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Iskandar, 2013)

Dimana t adalah nilai rentang/tingkat signifikansi, r adalah nilai koefisien korelasi, n adalah jumlah sampel.

Selanjutnya nilai r dari hasil uji korelasi kedua variabel diatas, dimasukan kedalam uji signifikanansi dan diperoleh nilai t hitung sebesar:

$$\begin{aligned}t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,73\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,73)^2}} \\ &= \frac{3,8617}{0,68} \\ &= 5,67\end{aligned}$$

Harga t hitung tersebut selanjutnya dikonsultasikan kedalam tabel t daftar uji dua pihak dengan taraf kesalahan 5% ( $\alpha=0,05$ ) pada:

$$\begin{aligned}dk &= n - 2 \\ &= 30 - 2 \\ &= 28\end{aligned}$$

Dari hasil di atas, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,048. Karena t hitung lebih besar dari harga t tabel ( $5,67 > 2,048$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin pegawai dengan kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang.

#### 4.5 Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh (derajat keterikatan) variabel disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai, maka peneliti menggunakan rumus koefisien determinasi untuk menguji hal tersebut di atas, yaitu sebagai berikut.

$$KD=r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD adalah koefisien determinasi,  $r^2$  adalah kuadrat koefisien korelasi dari variabel bebas dan variabel terikat

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat diketahui koefisien determinasinya sebagai berikut.

$$\begin{aligned}KD &= r^2 \times 100\% \\ KD &= 0,73^2 \times 100\% \\ KD &= 0,5329 \times 100\% \\ KD &= 53,29\%\end{aligned}$$

Dapat dikatakan bahwa, pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang mencapai 53,29%, sisanya sebanyak 46,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), pengawasan, produktivitas dan lain-lain. Berdasarkan persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. *Pertama*, tingkat disiplin pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang menunjukkan kriteria tinggi dengan persentase sebesar 78,76%. *Kedua*, tingkat kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang menunjukkan kriteria tinggi dengan persentase sebesar 80,86%. *Ketiga*, hubungan antara disiplin dan kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang termasuk ke dalam kategori kuat, dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,73 dan dengan  $t$  hitung sebesar 5,67. *Keempat*, disiplin pegawai berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang dengan koefisien determinasinya sebesar 53,29% sementara sisanya sebanyak 46,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, kualitas Sumber Daya Manusia, pengawasan, produktivitas dan lain-lain.

### 5.2 Saran

Berikut ini adalah tiga saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi para pemangku kepentingan di Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang. *Pertama*, mengoptimalkan kembali *reward and punishment* dalam setiap menjalankan tugas untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. *Kedua*, meningkatkan kemampuan pegawai melalui pendidikan dan latihan kepegawaian atau diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. *Ketiga*, penyampain informasi dan instruksi kepada pegawai secara jelas dan terperinci agar pegawai dapat memahaminya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.  
Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.  
Iskandar, J. (2013). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Puspaga.  
Sastrohadiwiryono, S. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.  
Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.  
Siagian, S. (2008). Filsafat Administrasi. Jakarta: CV Haji Masagung.  
Singodimenjo. (2002). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

### Peraturan dan Perundang-undangan:

Peraturan Bupati Sumedang Nomor 35 Tahun 2015 Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Sumedang.