

## **PENGARUH HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI MALUKU**

Oleh:

**Ode Aulia Rahim<sup>1)</sup>**

[odeauliarahim@gmail.com](mailto:odeauliarahim@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Dan untuk menjawab permasalahan pokok, maka digunakan dua variabel pokok yaitu Disiplin Pegawai sebagai variabel bebas dengan memiliki tiga indikator antara lain : Masuk kerja tepat waktu, Ketaatan pada peraturan dan Disiplin dalam melaksanakan tugas. Prestasi Kerja sebagai variabel terikat dengan tiga indikator sebagai berikut : Efektifitas kerja, Prestasi kerja dan Kepuasan hasil kerja.

Data-data yang dikumpulkan dengan menggunakan beberapa instrument di lapangan, setelah dianalisa secara kuantitatif, hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja pada kantor Sekretariat Daerah Propinsi Maluku mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan prestasi kerja. Pada akhirnya hasil penelitian memberikan suatu jawaban yang pasti bahwa semakin besar disiplin kerja di lakukan, maka semakin meningkat pula prestasi kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku, sebaliknya jika disiplin pegawai menurun, maka prestasi kerja pun akan menurun.

Sekretariat Daerah Propinsi Maluku memiliki kapasitas sumber daya manusia yang optimal. Kapasitas sumberdaya manusia ini dapat membantu meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Prestasi Kerja.**

### **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang mampu, cakap dan trampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia/pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja

---

<sup>1)</sup> Ode Aulia Rahim, Dosen Tetap Prodi Administrasi Bisnis STIA Alazka Ambon

adalah sebagai berikut : Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja adalah gaji. Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, motivasi adalah dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Atau sederhananya motivasi sering diartikan sebagai semangat kerja yang tinggi, pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi yang tinggi akan terasa lebih ringan dan jauh dari stress. Hasilnya akan jauh lebih baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan motivasi berprestasi yang berkembang membuat mereka memiliki energi hebat untuk meraih apa yang diinginkan..

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga aset berharga yang dimilikinya (dalam hal ini adalah sumber daya manusia yang berkualitas) agar mereka tidak beralih kerja di perusahaan lain yang dinilai lebih bisa memberikan keuntungan dan kenyamanan bagi mereka.

Faktor keempat adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Faktor kelima yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong pegawai untuk datang tepat pada waktu. Jika pegawai datang kekantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan prestasi kerja pegawai meningkat.

Untuk mencapai prestasi kerja, pegawai yang optimal, lembaga harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan pegawai disiplin dalam bekerja dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja (Steers, 1984). Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi.

Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. (Sinungan, 2003) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. ( Simamora, 2005). Selain disiplin kerja, yang dapat mendukung prestasi kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi.

Dari hasil pengamatan awal dan wawancara dengan salah satu pimpinan Sekretariat Daerah Propinsi Maluku bahwa terdapat masalah salah satunya disiplin kerja karyawannya. Masalah disiplinnya yaitu banyaknya karyawan yang terlambat datang bekerja. Hal ini dibuktikan dalam 3 bulan terakhir persentase ketidakhadiran atau absensi mencapai 15 %, kemudian karyawan sering keluar tempat kerja sebelum waktu jam makan siang dan kembali keruang kerja dengan keterlambatan waktu sampai 45 menit. Hal ini tentu merugikan lembaga karena produktivitas lembaga berkurang dan menjadi masalah terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai yang tidak disiplin akan menjadi penilaian prestasi kerja dari lembaga. Jadi, semakin pegawai melanggar peraturan dari semakin rendah prestasinya dan berpengaruh terhadap kenaikan pangkat.

Dengan melihat apa yang dikemukakan pada latar belakang permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **Pengaruh Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku.**

## **B. Tinjauan Tioritis.**

Untuk mengawali suatu riset penelitian sangat dibutuhkan suatu teori. Untuk memberikan pemahaman tentang permasalahan yang diteliti, maka teori yang digunakan adalah teori disiplin kerja dan prestasi kerja sebagai berikut :

### **1. Teori Disiplin Kerja.**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja.**

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagin setiap anggota organisasi untuk bekerja sama, serta patuh terhadap peraturan yang telah disepakati . Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari diri prilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara Etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris, “*Disciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut (Priyodarminto 1993) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian prilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak

tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi.

Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan 2005) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, 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. (Sastrohadwiryono 2005).

Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal 2004).

Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekidjat 2004) yaitu:

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim "*command discipline*" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum

#### b. Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba

permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturanperaturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu: 1). Terlalu banyak ngobrol dalam kerja. 2). Sikap terlalu santai atau masa bodoh. 3). Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas. 4). Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres. 5). Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan. 6). Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit 7). Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan yang lama 8). Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri 9). Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit 10). Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesame kawan sekerja sehingga membangkitkan sesame mereka rasa benci dan juga takut. (Gondokusumo 1995)

### c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai 2011)

1. Disiplin Retributif (*Retributuf Disciline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat

mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

**d. Pembinaan Disiplin Kerja.**

Menurut Hasibuan pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dan keteladanan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawan akan ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya, untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan juga dapat melaksanakan disiplin yang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka disiplin akan terlaksana. Balas jasa berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan.

4. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Secara efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan, karena karyawan dapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari atasannya langsung. Dengan waskat ini pimpinan akan dapat

mengetahui secara langsung kedisiplinan karyawan sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan, waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi.

7. Sanksi hukum/ *Punishment*

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan

semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi sehingga perilaku yang indisipliner akan berkurang. Berat atau ringan sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Hendaknya sanksi hukum tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersipat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan keatas maupun kepada bawahannya yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan menciptakan human relationship yang serasi akan terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman.

#### e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut: 1). Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut. 2). Kepemimpinan. Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya. 3). Kompensasi. Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi. 4). Sanksi hukum. Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik. 5). Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut. (Hasibuan 2013)

### 2. Prestasi Kerja.

#### a. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri maupun berkelompok demi keberhasilan organisasi. Apabila pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang baik maka manajemen sering kali menambah upah dan gaji dengan tambahan yang setaraf. Mangkunegara mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Soeprihanto 2009) prestasi kerja

adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Edy Sutrisno (2009), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut (Hasibuan 2011) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut:

1. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, maksudnya apabila karyawan ingin mendapatkan prestasi kerja yang tinggi maka wajib para setiap karyawan harus memenuhi kebutuhan dari pada prestasi itu seperti berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif. Karyawan ini hanya memikirkan kebutuhan dirinya saja, tidak memandang karyawan lainnya seperti menganggap temannya adalah saingannya.
2. Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, jika karyawan sudah memiliki prestasi yang baik misalkan telah mencapai suatu target perusahaan, maka karyawan tersebut tentunya ingin mendapatkan *feed back* atau umpan balik seperti adanya promosi jabatan dan naiknya bonus yang diberi oleh perusahaan.
3. Memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya, dengan memilih resiko yang sedang masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi, maksudnya karyawan lebih memilih mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan melihat resiko yang tidak terlalu berat sehingga apabila terjadi kesalahan maka masih ada peluang untuk meningkatkan prestasi dan tidak terlalu fatal akibatnya. Karyawan ini hanya memikirkan kebaikan dirinya tidak memikirkan resiko yang ditanggung temannya.
4. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya. Maksudnya ketika berbuat suatu tindakan maka karyawan ini akan menghubungkannya dengan tanggung jawab pribadinya. Kesimpulan teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfied factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, karena telah menyelesaikan kerjaan yang cukup penting serta memiliki rasa tanggungjawab.

### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut **Stress** dalam buku Edy Sutrisno, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai (tingkah laku), dan minat seseorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya memiliki kemampuan, perangai, dan minat kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya lebih menyukai adanya penjelasan perbaikan atas kesalahan dan dapat menerima penjelasan yang diberikan demi mencapai sebuah prestasi yang tinggi.
3. Tingkat motivasi kerja. Setiap orang memiliki prestasi yang tinggi tentunya ia juga memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi pula, karena dengan motivasilah ia dapat mencapai atau mengejar sebuah target yang telah ditentukan baik itu untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan berhasilnya sebuah perusahaan.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byer dan Rue dalam buku (Edy Sutrisno 2009), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor *individu* dan lingkungan. Pertama Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kedua Faktor Lingkungan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kondisi fisik, dengan memiliki kondisi fisik yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.
2. Peralatan, adanya peralatan yang lengkap maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawannya.
3. Waktu, jika karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
4. Material, tersedianya material sesuai dengan yang dibutuhkan maka hal ini juga menjadi salah satu pendukung berhasilnya sebuah perusahaan.
5. Pendidikan, adanya tingkat pendidikan yang baik maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawan untuk mendapatkan prestasi yang baik.
6. Supervisi, dengan pengawasan supervisi yang teliti bahwasannya akan tau mana karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.

7. Desain organisasi, hal ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena dengan adanya desain organisasi ini tentunya setiap organisasi memiliki reward yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
8. Pelatihan, adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan setelah itu diberikan reward yang berupa promosi jabatan, maka ini akan berdampak positif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, dan karyawan yang tidak berprestasi tentunya akan berlomba-lomba untuk memperbaiki kesalahan demi mendapatkan sebuah reward tersebut.
9. Keberuntungan, setiap karyawan yang berprestasi tentunya memiliki keberuntungan yang baik, maka hal ini menjadi sebuah motivasi bagi setiap karyawan yang malas untuk bekerja agar meningkatkan prestasi yang baik pula. Faktor – faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu atau perkelompok.

Mc Cor-mick dan Tiffin dalam buku (Edy Sutrisno 2009), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial. Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya.

### **c. Indikator - Indikator Prestasi Kerja.**

Untuk mengukur perilaku itu sendiri sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Didalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada empat aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, bidang prestasi kunci tersebut adalah :

1. Kualitas Kerja Dapat dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka mereka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi, mutu hasil kerja dibandingkan dengan standart yang ditentukan. Misalnya adalah karyawan sudah memahami pekerjaan dengan baik.
2. Kuantitas Kerja Dapat dilihat dari pencapaian target kerja, jumlah ide atau inovasi yang dilakukan atau diusulkan. Oleh karena itu salah satu alat untuk mengetahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target.
3. Hubungan Kerja Akan terlihat dan tercermin pada saat bekerja, apakah bisa saling bekerja sama antar karyawan dan atasan.
4. Disiplin waktu dan absensi. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan jadwal yang ditentukan atasan.

### C. Metode Penelitian.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan. Metode analisis data digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah analisis PRODUCT MOMENT.. Uji Pearson Product Moment adalah salah satu dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2 variabel yang berskala interval atau rasio, di mana dengan uji ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara -1, 0 dan 1. Nilai -1 artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna, 0 artinya tidak ada korelasi dan nilai 1 berarti ada korelasi positif yang sempurna. Rentang dari koefisien korelasi yang berkisar antara -1, 0 dan 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila semakin mendekati nilai 1 atau -1 maka hubungan makin erat, sedangkan jika semakin mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Rumus tersebut adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Di mana:

- r<sub>xy</sub>: koefisien korelasi r pearson
- n: jumlah sampel/observasi
- x: variabel bebas/variabel pertama
- y: variabel terikat/variabel kedua.

### D. Analisis dan Interpretasi Data.

#### 1. Analisis Data.

Data yang diperoleh dalam riset ini akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis Korelasi Product Moment.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Variabel bebas (X) Disiplin Kerja dengan indicator sebagai berikut :
  1. Masuk Kerja Tepat waktu
  2. Ketaatan pada Peraturan
  3. Disiplin Dalam Melaksanakan Tugas.
- b. Variabel terikat ( Y ), Prestasi Kerja, dengan indicator sebagai berikut :
  1. Efektivitas Kerja
  2. Prestasi Kerja
  3. Kepuasan hasil kerja

Berdasarkan data perhitungan hasil penelitian maka dapat diperoleh data sebagai berikut :

Variabel X = 216, Variabel Y = 224, X<sup>2</sup> = 1623, Y<sup>2</sup> = 1685, XY = 1625.

Hasil perhitungan tersebut akan dimasukkan dalam rumus product moment sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N(\sum x^2) - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N(\sum y^2) - (\sum y)^2}} \\
 r &= \frac{30(1625) - (216)(224)}{\sqrt{30(1623) - (216)^2} \sqrt{30(1685) - (224)^2}} \\
 r &= \frac{48750 - 48384}{\sqrt{(48690) - (46656)} \cdot \sqrt{(50550) - (50176)}} \\
 r &= \frac{366}{\sqrt{(2034)(374)}} \\
 r &= \frac{366}{\sqrt{760716}} \\
 r &= \frac{366}{827,19} \\
 r &= 0,44
 \end{aligned}$$

Atas dasar perhitungan dengan menggunakan rumus *product moment* dapat diketahui bahwa antara variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja adalah sebesar 0,44 angka ini menunjukkan bahwa antara disiplin kerja dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat lemah atau korelasi sedang.

## 2. Interpretasi.

Dari perhitungan korelasi *product moment* tersebut, dapat diketahui bahwa besar koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja (X) dengan prestasi kerja (Y) dalam penelitian ini berada pada posisi sedang yaitu sebesar  $r = 0,44$ . Hal ini menunjukkan bahwa bila terjadi perubahan peningkatan atau penurunan sebesar 0,44 pada variabel X (disiplin kerja) maka akan terjadi pula perubahan peningkatan atau penurunan sebesar 0,44 pada variabel Y (prestasi kerja).

## E. Penutup.

### 1. Kesimpulan.

Setelah di adakan analisa data untuk menjawab permasalahan pokok dalam penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa disiplin kerja (X) mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan prestasi kerja (Y).

Hal ini terbukti bahwa dengan nilai korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *product moment* yakni sebesar 0,44 dan berada pada posisi sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan prestasi kerja. Pada akhirnya hasil penelitian memberikan suatu jawaban yang pasti bahwa semakin besar disiplin kerja di lakukan, maka semakin meningkat pula prestasi kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Mapuku, sebaliknya jika disiplin pegawai menurun, maka prestasi kerja pun akan menurun.

### 2. Saran.

Bertolak dari kesimpulan diatas, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku perlu diperhatikan dengan baik atau lebih ditingkatkan agar prestasi kerja yang dicapai selalu meningkat.
2. Perlu ada kerja sama yang baik antara pimpinan dengan para bawahannya, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi atau instansi dapat dicapai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- AA, Gondokusumo. (1995). *Komunikasi Penugasan*. Cet-5. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Kelima, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- H. Malayu S.P. Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- , 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Haji Masagung.
- , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan, 2005, *Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara
- Moekijat. 2011. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandar Maju. Bandung
- Prijodarminto Soegeng, 1993, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta: Abadi.
- Sastrohadiwiryono, Dr. B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, cetakan ke 3
- Soeprihanto. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Sagala, Ella Juavani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada