

PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA UNIT PELAYANAN PERHUBUNGAN (UPP) WILAYAH KEBUMEN

Tantri Mandasita¹, Alini Gilang², Sh.³

¹Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom

Abstrak

ABSTRAK Sumber daya manusia merupakan salah satu modal penting bagi organisasi karena pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang. Salah satu kunci pokok manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian target suatu organisasi adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja. Dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini adalah Peraturan Pemerintah No 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah Peraturan Pemerintah No 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Kedua dimensi dari masing-masing variabel yang diambil dari Peraturan Pemerintah ini digunakan untuk melihat bagaimana disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen dan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Unit Pelayanan dan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 34 responden menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai sangat baik yaitu sebesar 92,30%, sementara itu variabel kinerja juga memiliki nilai sangat baik yaitu sebesar 93,79%. Sedangkan pada analisis korelasi dihasilkan angka 0,810 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif pada kedua variabel. Pengujian hipotesis melalui uji t yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen. Berdasarkan koefisien determinasi, kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai sebesar 65,6% dan 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kata Kunci: Disiplin kerja, Kinerja

Telkom
University

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (Dinhubkominfo) provinsi Jawa Tengah merupakan kantor pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informatika berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 44 Tahun 2008 Pasal 2 tentang Pembentukan UPP maka ditetapkan bahwa Unit Pelayanan Perhubungan Wilayah Kebumen merupakan salah satu dari sepuluh Unit Pelayanan Perhubungan di Provinsi Jawa Tengah. UPP Wilayah Kebumen ini merupakan bagian dari Dinhubkominfo Jawa Tengah yang membantu fungsi Dinhubkominfo di Wilayah Kebumen.

1.1.1 Bidang Usaha

UPP Wilayah Kebumen menjalankan kegiatan pokok dan fungsi Dinhubkominfo Jawa Tengah dalam bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. UPP Wilayah Kebumen memiliki tiga unit kerja yaitu pada wilayah Kabupaten Purworejo, Kabupaten Cilacap, dan Kabupaten Kebumen itu sendiri.

Unit Kerja terletak di Kecamatan Butuh Kabupaten Purworejo dan Kecamatan Wanareja Kabupaten Cilacap. Keduanya berbentuk Jembatan Timbang. Jembatan Timbang merupakan fungsi dari bagian Pengawasan dan Operasional (Wasops) UPP Wilayah Kebumen. Berikut Kegiatan yang ada pada Jembatan Timbang

1. Pengawasan pada angkutan barang
2. Memeriksa kelengkapan surat-surat kendaraan muatan
3. Pengawasan dimensi muatan
4. Memeriksa kelengkapan fisik kendaraan muatan
5. Membantu fungsi dan tugas pokok UPP Wilayah Kebumen

Sedangkan Unit Kerja yang berada di Kabupaten Kebumen berbentuk

UPP Wilayah Kebumen yang merupakan pusat dari segala pengurusan kepentingan bidang perhubungan dari wilayah Purworejo, Cilacap dan Kebumen itu sendiri. Berikut Kegiatan yang dilakukan oleh UPP Wilayah Kebumen

1. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan penunjang bidang perhubungan seperti Penerbitan Kartu Pengawas dan Kartu Jam Perjalanan, Ijin Insidentil, dan Trayek
2. Monitoring dan pelaporan kegiatan Pelayanan Penunjang
3. Monitoring kelayakan rambu-rambu lalu lintas pada Wilayah Kebumen
4. Pengawasan pada setiap unit kerja
5. Mengatur administrasi para pegawai UPP Wilayah Kebumen serta kantor.

1.1.2 Visi dan Misi

A. Visi

Terwujudnya pelayanan dan pengembangan Perhubungan, Komunikasi, Publikasi, Informasi dan Telematika yang efektif, efisien di Provinsi Jawa Tengah.

B. Misi

- a. Meningkatkan aksesibilitas, kapasitas, kualitas dalam penyelenggaraan jasa perhubungan
- b. Menciptakan sistem pelayanan perhubungan yang aman, nyaman dan selamat
- c. Meningkatkan peran transportasi dalam mempercepat laju pertumbuhan Jawa Tengah dengan sarana, prasarana dan jaringan transportasi yang handal, optimal dan terintegrasi
- d. Mewujudkan jasa transportasi yang kompetitif dan berkelanjutan
- e. Meningkatkan kapasitas layanan komunikasi, informasi serta kerja sama kemitraan untuk mewujudkan masyarakat berbasis informasi
- f. Mendorong pemanfaatan telematika dalam rangka peningkatan layanan publik.

1.1.3 Lambang Dinas Perhubungan



Gambar 1.1

Lambang Dinas Perhubungan

Sumber : <http://www.sumselprov.go.id> (diakses 15 April 2013)

Makna Lambang (Lampiran 1)

1.1.4 Struktur Organisasi dan *Job Description* UPP Wilayah Kebumen

Struktur Organisasi dan *Job Description* UPP Wilayah Kebumen
(Lampiran 2)

1.2 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal penting bagi organisasi karena pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang. Menurut Thomas Stewart dalam Talukdar (2008:1), *Intellectual Capital* dibagi menjadi tiga yaitu *human capital* (modal manusia), *Structural capital* (modal struktural), dan *Relational capital* (modal suplier dan pelanggan).

Dalam era globalisasi ini, tidak dipungkiri bahwa suatu organisasi baik dalam

skala besar maupun kecil menginginkan perkembangan pesat dan memiliki performa yang tinggi untuk mencapai tujuan utama. Oleh karena itu, keberadaan unsur sumber daya manusia yang mampu berkompetisi menjadi suatu hal yang utama.

Menurut Hasibuan (2012:193)

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu kunci pokok manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian target suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012:112) “Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.”

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67)

Dengan Kinerja yang baik yang dihasilkan dari para pegawai, maka suatu organisasi dapat dengan mudah berkembang sesuai dengan sasaran organisasi. Pegawai yang mampu mengerjakan beban kerja dengan menghasilkan realisasi kerja yang lebih tinggi maka pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

Sebagai bagian dari lembaga pemerintah yang bergerak dalam bidang perhubungan, komunikasi dan informatika, Unit Pelayanan Perhubungan Wilayah Kebumen memiliki standar, peraturan, kebijakan serta prosedur kerja yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai.

Seluruh pegawai UPP Wilayah Kebumen adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana prosedur, peraturan, tujuan, serta visi dan misi kerja dibentuk oleh pemerintah negara. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, PNS sebagai tulang punggung dalam penyelenggaraan roda pemerintahan dan pembangunan sehingga diharuskan menjadi contoh dan teladan masyarakat. Salah

satunya adalah kedisiplinan dalam bekerja serta mematuhi peraturan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Sumirat selaku kepala Seksi Pelayanan pada tanggal 2 April 2013, disiplin pegawai tidak hanya mempengaruhi keberhasilan pencapaian target semata, akan tetapi juga mempengaruhi keberlangsungan tugas pokok serta fungsi UPP Wilayah Kebumen. Kedisiplinan terhadap waktu kerja, pemakaian atribut secara lengkap serta kelengkapan administrasi pegawai merupakan beberapa contoh dari pencerminan disiplin pegawai UPP Wilayah Kebumen. Untuk pengawasan disiplin pada UPP Wilayah Kebumen mengalami beberapa kendala, salah satunya adalah UPP Wilayah Kebumen memiliki dua kantor jembatan timbang yang terbagi dalam dua wilayah yaitu di Kecamatan Wanareja Kabupaten Cilacap, dan Kecamatan Butuh, Kabupaten Purworejo. Karena letaknya terpisah dari kantor UPP Wilayah Kebumen, menyebabkan pengawasan yang tidak intensif dari kantor UPP Wilayah Kebumen. Sehingga, memungkinkan adanya pegawai yang tidak disiplin terhadap jam kerja sehingga dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja dari pegawai negeri sipil pada UPP Wilayah Kebumen.

Berikut adalah tabel prosentase kehadiran UPP Wilayah Kebumen tahun 2012 :

TABEL 1.1
PROSENTASE KEHADIRAN PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN DAN
INFORMATIKA PROVINSI JAWA TENGAH (UPP WILAYAH
KEBUMEN) TAHUN 2010-2012

N O	BULAN	KEHADIRA	KEHADIRA	KEHADIRA
		N (%) 2010	N (%) 2011	N (%) 2012
1	JANUARI	92,26	92,83	94,27
2	FEBRUARI	95,23	94,38	93,18
3	MARET	93,17	95,63	93,60
4	APRIL	94,65	92,32	95,31
5	MEI	93,81	94,42	94,73
6	JUNI	95,43	92,27	93,72
7	JULI	93,18	93,18	93,53
8	AGUSTUS	94,16	96,63	98,55

9	SEPTEMBER	98,71	96,15	92,84
10	OKTOBER	93,42	93,20	94,23
11	NOPEMBER	94,60	93,70	93,36
12	DESEMBER	93,30	94,26	94,23
	RATA-RATA	94,33	94,08	94,29

Sumber: Data Kepegawaian Kantor UPP Wilayah Kebumen

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kehadiran pegawai UPP Wilayah Kebumen dari tahun 2010-2012 maka dikategorikan sangat baik menurut prosentase penilaian kehadiran pegawai negeri sipil.

Sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 1 Tahun 2012 tentang Pengendalian Muatan Angkutan Barang di Jalan bahwa setiap kelebihan muatan mobil barang dapat diberikan ijin toleransi kelebihan muatan setingginya 25% dari jumlah berat yang diijinkan (JBI) yang ditetapkan dalam Buku Uji berkala dengan dikenakan sanksi denda, pendapatan pada kedua jembatan timbang dengan hasil sebagai berikut :

TABEL 1.2
Pendapatan Sanksi Denda Pengendalian Muatan Angkutan Barang pada Jembatan Timbang Butuh, Kecamatan Butuh Kabupaten Purworejo dan Jembatan Timbang Wanareja, Kecamatan Wanareja, Kabupaten Cilacap Tahun 2010-2012

No	Bulan	2010		2011		2012	
		Realisasi JT Butuh (%)	Realisasi JT Wanareja (%)	Realisasi JT Butuh (%)	Realisasi JT Wanareja (%)	Realisasi JT Butuh (%)	Realisasi JT Wanareja (%)
1	Januari	89,05	90,09	0	0	0	0
2	Februari	70,93	88,24	0	0	72,51	108,95
3	Maret	79,29	95,25	0	0	109,52	116,57
4	April	86,52	99,40	0	0	105,42	117,66
5	Mei	112,58	105,74	0	0	100,22	115,14
6	Juni	117,85	102,28	0	0	104,18	112,84
7	Juli	118,97	131,08	0	0	107,76	115,17
8	Agustus	117,85	121,26	0	0	109,04	109,86

9	September	40,79	48,01	0	0	107.89	108.47
10	Oktober	121,06	111,18	0	0	88.52	80.56
11	November	108,02	116,27	0	0	91.54	81.39
12	Desember	128,89	124,86	0	0	73.66	75.55
	Rata-rata	99,33	102,80	0	0	97.30	101.01

Sumber : Data Primer Seksi Wasops

Berdasarkan tabel 1.1.2 realisasi Jembatan Timbang Butuh dan Jembatan Timbang Wanareja pada tahun 2011 kosong dikarenakan pada tahun 2011 diadakan revisi terhadap Perda Tahun 2002, sehingga seluruh Jembatan Timbang di Jawa Tengah mengoperasikan Jembatan Timbang dengan menggunakan sistem uji petik. Pada sistem uji petik ini pegawai mengenakan tilang/ CPPPL dan dikirim ke Pengadilan Negeri terhadap pelanggar muat angkutan. Kemudian Perda No 1 Tahun 2012 diberlakukan mulai Februari 2012.

Dapat disimpulkan bahwa pencapaian target tahun 2012 dari Jembatan Timbang Butuh dan Jembatan Timbang Wanareja mengalami penurunan dibandingkan tahun 2010.

TABEL 1.3
REALISASI PENERBITAN KP/KJP UPP WILAYAH KEBUMEN TAHUN 2010-2012

No	BULAN	Tahun 2010		Tahun 2011		Tahun 2012	
		BUS SEDAN G	BUS KECIL	BUS SEDAN G	BUS KECIL	BUS SEDAN G	BUS KECIL
1	Januari	5	17	12	24	6	15
2	Februari	11	33	3	24	13	6
3	Maret	4	24	4	15	3	22
4	April	5	36	8	25	3	12
5	Mei	7	17	2	18	4	12
6	Juni	5	16	16	25	7	24
7	Juli	2	28	4	17	2	11
8	Agustus	4	29	24	7	3	25
9	September	15	7	13	17	14	28
10	Oktober	4	32	6	17	12	31
11	November	0	0	63	37	59	30
12	Desember	0	0	13	23	9	20
	JUMLAH	62	239	168	249	135	236

Sumber : Data Primer UPP Wilayah Kebumen

Kartu Perjalanan (KP)/Kartu Jam Perjalanan (KJP) berlaku untuk satu tahun perjalanan bus. UPP Wilayah Kebumen khususnya bagian pelayanan dapat menyelesaikan pembuatan KP/KJP selama empat hari dengan maksimal tujuh hari penyelesaian pembuatan. Pada tabel 1.3 penerbitan KP/KJP tertinggi dicapai pada tahun 2011. Pada tahun 2012 terjadi penurunan realisasi KP/KJP dibandingkan tahun 2011.

**TABEL 1.4
REALISASI PENERBITAN IJIN INSIDENTIL UPP WILAYAH
KEBUMEN TAHUN 2010-2012**

No	BULAN	Tahun 2010			Tahun 2011			Tahun 2012		
		BB	BS	BK	BB	BS	BK	BB	BS	BK
1	Januari	1	9	10	0	2	22	0	4	9
2	Februari	8	11	19	1	6	26	0	4	20
3	Maret	8	9	17	0	5	36	0	4	23
4	April	12	22	34	0	4	19	0	2	21
5	Mei	8	24	33	0	5	18	0	10	30
6	Juni	12	33	46	0	8	29	0	6	24
7	Juli	18	40	61	1	15	41	0	6	23
8	Agustus	4	18	24	2	26	108	24	48	146
9	September	55	153	269	17	43	132	1	10	41
10	Oktober	8	16	24	0	5	12	6	8	26
11	November	0	0	0	0	16	56	8	14	51
12	Desember	0	0	0	0	2	8	14	6	20
JUMLAH		134	335	537	21	157	507	53	122	434

Sumber : Data Primer UPP Wilayah Kebumen

Keterangan :

BB : Bus Besar

BS : Bus Sedang

BK: Bus Kecil

Ijin Insidentil berlaku untuk satu kali perjalanan di luar trayek bus. Pegawai UPP Wilayah Kebumen khususnya bagian Pelayanan dapat menyelesaikan pembuatan surat Ijin Insidentil untuk perjalanan selama kurang dari satu hari dengan maksimal dua hari penyelesaian. Pada tabel 1.4 penerbitan Ijin Insidentil tertinggi dicapai pada tahun 2010. Sedangkan pada tahun 2011 terjadi penurunan

penerbitan Ijin Insidentil. Penurunan penerbitan Ijin Insidentil juga dialami pada tahun 2012, akan tetapi pada penerbitan Ijin Insidentil untuk bus besar mengalami peningkatan sebesar 32 Ijin Insidentil dibandingkan tahun 2011. Penurunan jumlah penerbitan Ijin Insidentil dikarenakan jumlah bus yang melakukan pengurusan Ijin Insidentil semakin berkurang.

Dalam penelitian terdahulu Rosita yang berjudul Hubungan Disiplin Kerja dengan kinerja Karyawan pada restoran Ichi Bento Jalan Dr. Setiabudhi Bandung menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan pada Restoran Ichi Bento sebesar 50%.

Sedangkan menurut Maharani dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan, Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali menyatakan bahwa Disiplin Kerja terbukti mempunyai korelasi yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan pengaruh sebesar 81%.

Dengan melihat beberapa fenomena dan hasil penelitian di atas maka, penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen”**.

1.3 Perumusan Masalah

Mendasari uraian pada latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa Besarkah disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen?
2. Seberapa Besarkah kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen?
3. Seberapa Besarkah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen.
- b. Mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen.
- c. Mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

- a. Aspek Teoritis
Penelitian ini dapat bermanfaat untuk penambahan wawasan maupun bahan referensi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam bidang yang sama.
- b. Aspek Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen maupun kantor atau lembaga pemerintahan manapun untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui disiplin kerja.

1.6 Sistematika Penelitian

Secara struktur, penulisan skripsi ini mengikuti kaidah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I berisi mengenai tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II berisi teori-teori yang mendukung penelitian dan kerangka teori.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III berisi mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan

reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV berisi hasil dan pembahasan mengenai karakteristik responden dilihat dari berbagai aspek, membahas dan menjawab rumusan masalah serta hasil perhitungan analisis data yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V ini berisi mengenai kesimpulan hasil analisis, saran bagi UPP Wilayah Kebumen dan saran bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan disiplin kerja pada UPP Wilayah Kebumen berjalan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari hasil analisis deskriptif responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen, dimana hasil persentase yang diperoleh atas tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja adalah sebesar 92,30% dan berada dalam kategori sangat baik.
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen memperoleh persentase sebesar 93,79% dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen memiliki kinerja yang sangat tinggi terhadap pekerjaannya.
3. Penerapan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada UPP Wilayah Kebumen serta mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan. Uji hipotesis dengan menggunakan uji t menghasilkan perbandingan antara t_{hitung} (7,814) > t_{tabel} (1,69) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan disiplin terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada UPP Wilayah Kebumen. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier sederhana, diperoleh persamaan $Y = 1,320 + 0,805 X$, artinya apabila X (disiplin kerja) meningkat sebesar satu maka Y (kinerja pegawai) akan naik sebesar 0,805. Hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel X (disiplin kerja) dan Y (kinerja) memiliki hubungan yang signifikan dan positif sebesar 0,810 yang artinya apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja juga meningkat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya kontribusi penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPP Wilayah Kebumen adalah

sebesar 65,6% dan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran untuk Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen

1. Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen termasuk dalam kategori sangat baik. Oleh karena itu, diharapkan atasan dapat menjaga dan mempertahankan kedisiplinan kerja para pegawai agar kinerja yang sangat tinggi senantiasa dapat dicapai
2. Diharapkan atasan melakukan pengawasan yang terus menerus untuk mencegah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Unit Pelayanan Perhubungan (UPP) Wilayah Kebumen melakukan pelanggaran yang mengakibatkan turunnya kinerja pegawai.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini menggunakan satu variabel untuk mengukur kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ruang lingkup objek penelitian terdiri dari satu Unit Pelayanan Perhubungan (UPP). Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan dua atau lebih variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi, semangat kerja, atau stress kerja.
2. Pada penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek. Tidak hanya memilih salah satu objek Unit Pelayanan Perhubungan

(UPP) agar bisa dibandingkan kinerja pegawainya pada masing-masing wilayah.



DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, Marina. (2011). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kanwil I Medan*. Skripsi pada Universitas Sumatera Utara: tidak diterbitkan.
- Aditya Reza, Regina. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi pada Universitas Negeri Diponegoro: tidak diterbitkan.
- Adomi, Esharenana E., Ufuoma, E. (2003). *International Journal of Library Management. Staff Discipline in Nigerian University Libraries*, 25(4/5), 223-229. Retrieved from Emerald Group Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bellizzi, Joseph A., Ronald W. Hasty. (2000). *International Journal of Management Decision. The Effects of Hiring Decisions on the Level of Discipline Used in Response to Poor Performance*, 38(3), 154-159. Retrieved from Emerald Group Publishing.
- Cole, Nina. (2007). *International Journal of Personnal Review. Consistency in Employee Discipline: an Empirical Exploration*, 37(1), 109-117. Retrieved from Emerald Group Publishing.
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*, Edisi Keenam. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jauhary, Fandy. (2008). *Analisis Pengaruh Disiplin kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus: PT. BEHAESTEX, Gresik) Analisis Pengaruh Disiplin kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus: PT. BEHAESTEX, Gresik)*. Skripsi pada Institut Pertanian Bogor: tidak diterbitkan.
- Kutnjak, Sanja., Tara O'connor Shelley. (2010). *International Journal of Police Strategies and Management. The code of Silence and Disciplinary Fairness (A comparison of Czech Police Supervisor and Line Officer Views)*, 33(3), 548-574. Retrieved from Emerald Group Publishing.
- Maharani, Nyoman Tri. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan, Informasi, dan Komunikasi Provinsi Bali*. Skripsi pada Institut Manajemen Telkom: tidak diterbitkan.

- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Narmodo, Hernowo. M Farid Wajdi. (2008). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Riduwan & Kuncoro, Engkos Achmad. (2010). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rosita, Tita. (2007). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Restoran Ichi Bento Jalan Dr. Setiabudhi Bandung*. Skripsi pada Universitas Widyatama: tidak diterbitkan.
- Sarwanto, Joko. (2008). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*. Skripsi pada Universitas Islam Negeri Yogyakarta: tidak diterbitkan.
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti & Syarifuddin Hidayat. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Busines*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sianturi, Palaria. (2011). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Kantor PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten)*. Skripsi pada Institut Manajemen Telkom Bandung: tidak diterbitkan.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : FEUI.
- Sinungan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Cetakan 13). Jakarta: Raneka Cipta.
- Sulastrri, Tuti. (2007). *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin dengan Kinerja Dosen*. Skripsi pada ejournal-unisma.net.
- Suliyanto. (2009). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Sunyoto, Danang. (2011). *Metodologi Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif, dan Tindakan)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana
- Talukdar, Abhijit. (2008). *What is Intellectual Capital?And Why It Should be Measured*. [Online]. Tersedia
<http://www.attainix.com/Downloads/WhatIsIntellectualCapital.pdf> [20 Mei 2013]
- <http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman/pedoman-penilaian-pns.html> (20 Mei 2013)
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010