

Analysis Of Work Discipline And Its Effect On Employee Performance At The Belitang II Irrigation Public Utility Company In East OKU

Analisis Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PU Pengairan Belitang II OKU Timur

Yansahrita¹, Rini Apriyani², Muhammad Nawawi³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara, Belitang OKU Timur^{1,2,3}

Yansahrita82@gmail.com¹, apriyanirini978@gmail.com², nawawi.azkia@gmail.com³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Leaders and employees in an organization are among the factors that bear significant responsibility for the organization's sustainability. Discipline in a business entity or organization must be strictly enforced because it supports the advancement and improvement of an institution. With a high level of discipline, workers, employees, and leaders will feel responsible for the tasks assigned to them. This study aims to determine the effect of discipline on employee performance so that further steps can be taken to improve employee performance. The hypothesis presented based on the observation results is the relationship between discipline and employee performance at the Belitang II OKU Timur Irrigation Agency. After conducting an analysis, a conclusion was obtained from the analysis tool used, namely $r = 0.609$, which, when consulted with conservative standards, is classified as a strong correlation or influence. Furthermore, the percentage obtained was 37%. From the calculation, it can be seen that the calculated " t " is 3.839, so when connected to the " t " table value at a 95% confidence level, it means that the calculated " t " is greater than the " t " table, namely $3.839 > 1.706$. Thus, H_a is accepted and H_o is rejected. This means that there is a strong influence between discipline and the performance of employees at the Belitang II Water Management Agency in East OKU Regency. This shows that the hypothesis that has been proposed can be accepted. Thus, it can be concluded that discipline greatly influences employee performance in achieving organizational goals. The conclusion drawn is that the discipline of leaders greatly influences the improvement of employee performance, and the discipline of employees will also increase work improvement in the workforce. The suggestion given is for leaders and employees to improve good communication in order to create openness in work, be more disciplined at work so as to create a good and high-quality organization.

Keywords: *Discipline, employee performance, leadership, organization, Belitang II, East OKU*

ABSTRAK

Pimpinan dan pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap keberlangsungan organisasi. Kedisiplinan dalam suatu badan usaha atau Organisasi harus benar-benar disiplin karena kedisiplinan tersebut menunjang peningkatan suatu lembaga yang semakin maju dan meningkat. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi maka para pekerja atau pegawai juga seorang pemimpin akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembankan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai sehingga dalam mengambil langkah-langkah selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Hipotesis yang dipaparkan berdasarkan hasil observasi yaitu antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada PU Pengairan Belitang II OKU Timur. Setelah diadakan analisa maka didapat suatu kesimpulan dari alat analisis yang digunakan, yaitu didapat $r = 0,609$ yang telah dikonsultasikan dengan standar konservatif maka termasuk dalam korelasi atau pengaruh yang kuat. Selanjutnya kadar prosentase didapat hasil 37%. Dari perhitungan dapat diketahui " t " hitung adalah 3,839, maka apabila dihubungkan dengan nilai " t " tabel pada tingkat kepercayaan 95% yang berarti " t " hitung lebih besar dari " t " tabel yaitu $3,839 > 1,706$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Ini berarti ada pengaruh yang kuat antara Disiplin dengan Kinerja pegawai PU Pengairan Belitang II Kabupaten OKU Timur. Hal ini menunjukkan hipotesis yang telah diajukan dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin sangat mempengaruhi Kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kesimpulan yang

diambil adalah disiplin dari pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai juga disiplin dari pegawainya akan menambah peningkatan kerja dalam kepegawaian. Saran yang diberikan adalah bagi pemimpin dan pegawai yakni komunikasi yang baik lebih ditingkatkan agar tercipta keterbukaan dalam pekerjaan, lebih disiplin dalam bekerja supaya terciptanya badan Organisasi yang baik, dan berkualitas.

Kata Kunci: Discipline, Employee Performance, Leadership, Organization, Belitang II OKU Timur.

1. Pendahuluan

Suatu organisasi pada dasarnya akan berusaha untuk mewujudkan visi dan misi yang telah disepakati bersama, setiap awal periode program kerja yang telah disusun untuk menjalankan fungsi dan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut selain visi dan misi diperlukan juga kerjasama tim untuk menyelesaikan suatu permasalahan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu peran penting suatu pimpinan Organisasi memberikan disiplin pada setiap pegawai untuk selalu memupuk rasa tanggung jawab dan loyalitas kerja pada setiap pegawainya. Manajemen sumber daya manusia bisa dilihat dari pimpinan, pegawai juga alat yang digunakan. Dalam Organisasi seorang pemimpin dan pegawai adalah suatu hal yang tidak bisa dipisahkan karenanya seorang pemimpin yang baik harus bisa mendisiplinkan pegawainya dalam pekerjaan apalagi pekerjaan tersebut sangat berarti bagi kesinambungan sebuah Organisasi yang dijalankan. Dalam hal mengatur pegawai itu semua adalah hal yang sulit karena seorang pegawai harus memiliki kesadaran tersendiri terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Setiap pegawai memiliki pandangan, perasaan, keinginan, kemampuan, serta latar belakang yang berbeda dalam menjalankan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang efektif dan bijaksana dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin juga perlu memahami bahwa pegawai merupakan makhluk sosial yang berperan sebagai perencana dan pengendali aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai menjadi elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena setiap individu memiliki pemikiran, emosi, serta motivasi yang dapat memengaruhi perilaku dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Sikap tersebut akan berpengaruh pada kinerja, motivasi, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban. Oleh sebab itu, sikap aktif perlu ditumbuhkan, sedangkan sikap pasif sebaiknya dihindari sejak dini.

Pegawai merupakan sumber daya utama yang memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan perlu memberikan perhatian yang memadai kepada pegawainya, termasuk dalam penerapan disiplin kerja yang jelas dan konsisten. Disiplin yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Hasibuan (2002:160) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, keseriusan, serta peluang yang tersedia, sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan produktif. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji, insentif, jaminan kesehatan, dan keselamatan kerja juga menjadi faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan penuh tanggung jawab.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan serta pengolahan data dilakukan melalui dua metode utama. Pertama, penelitian kepustakaan (library research), yaitu dengan mengumpulkan informasi melalui berbagai literatur seperti buku, jurnal, dan sumber pustaka lain yang relevan dengan topik

penelitian. Kedua, penelitian lapangan (field research), yang dilakukan dengan observasi langsung terhadap objek penelitian guna memperoleh data primer secara nyata dari sumber

Landasan Teori

Seorang pegawai harus bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya karena mau tidak mau, suka tidak suka pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang disesuaikan maka dari itu seorang pegawai yang berkualitas harus bisa mendisiplinkan waktu yang baik dalam hal pekerjaan dengan tidak menunda-nunda pekerjaan apapun yang diberikan. Apabila seorang pegawai tersebut dalam keadaan sakit, cuti atau lainnya maka tanggung jawabnya diberikan kepada bawahannya yang harus selalu aktif dalam kegiatan Organisasi atau organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi tidak akan berhasil tanpa adanya keterlibatan aktif dari para pegawai serta dukungan sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, peran pegawai menjadi unsur yang sangat penting dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Manusia memiliki peran dominan dalam setiap kegiatan karena mereka berfungsi sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengambil keputusan yang menentukan tercapainya sasaran organisasi. Meskipun organisasi memiliki teknologi dan fasilitas yang canggih, hal tersebut tidak akan bermakna tanpa kontribusi aktif dari pegawai. Berbeda dengan aset fisik seperti mesin, modal, atau bangunan yang mudah dikendalikan, pegawai memiliki pemikiran dan perasaan yang membutuhkan pendekatan manajerial yang tepat. Dengan demikian, inti dari kajian manajemen terletak pada bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen yang menempati posisi setelah perencanaan, pengorganisasian, penempatan tenaga kerja, dan pemberian arahan. Penerapan kedisiplinan oleh pimpinan berperan besar dalam menjaga kelancaran aktivitas organisasi agar tetap sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Secara umum, disiplin mencakup tiga unsur utama, yaitu adanya suatu proses kegiatan, pelaksanaan proses tersebut secara berkesinambungan, serta pencapaian tujuan yang telah dirumuskan.

Dengan demikian, disiplin dapat diartikan sebagai proses pengawasan dan pengendalian agar pelaksanaan suatu kegiatan tetap sejalan dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penerapannya, seorang pimpinan perlu melakukan penyesuaian dan pengawasan agar seluruh aktivitas yang dijalankan sesuai dengan arah yang telah direncanakan sebelumnya. Setiap kegiatan memerlukan sistem disiplin yang berbeda, tergantung pada karakter dan kebutuhan masing-masing aktivitas. Tujuan utama dari penerapan disiplin adalah memastikan agar rencana yang telah dibuat dapat terlaksana secara nyata. Oleh karena itu, sistem disiplin yang efektif harus mampu mendeteksi serta melaporkan dengan cepat setiap bentuk penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan.

Menurut M. Manullang (2002 hlm :177) ada empat macam penggolongan jenis-jenis disiplin yakni:

1. Waktu Disiplin

Disiplin ini dilakukan sebelum terjadinya kesalahan dan disiplin setelah rencana ditentukan terlebih dahulu.

2. Objek Disiplin

Disiplin berdasarkan objeknya, dapat ditujukan terhadap kuantitas, likuiditas Organisasi, dan untuk melaksanakan serta menentukan apakah Organisasi dapat menjalankan kegiatan usahanya sesuai dengan intruksi dan rencana demi tercapainya tujuan Organisasi.

Menurut Beishline yang dikutip dalam dasar-dasar manajemen, M.Manullang menyatakan disiplin berdasarkan objeknya dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- Kontrol Administratif, merupakan disiplin terbesar yang berurusan dengan tindakan
- Kontrol Operatif, merupakan disiplin yang berurusan dengan tindakan dan pikiran

3. Subjek Disiplin

Berdasarkan subjeknya Disiplin dapat digolongkan menjadi dua yaitu

- Disiplin Intern
Disiplin yang dilakukan atasan terhadap pegawai yang bersangkutan yang sering disebut disiplin formal atau vertikal
- Disiplin Ekstern
Disiplin yang dilakukan oleh orang-orang diluar organisasi atau Organisasi yang biasa disebut disiplin sosial atau disiplin informal.

4. Cara pengumpulan fakta-fakta untuk disiplin

Disiplin tersebut dapat dilakukan dengan cara:

- Laporan langsung
- Laporan tertulis dari bawahan

Berdasarkan penjelasan tersebut, penerapan disiplin oleh pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mencegah terjadinya berbagai bentuk penyimpangan di dalam organisasi.

Prinsip Disiplin

Menurut M. Manullang (2002) ada dua pokok prinsip disiplin, yakni:

- Standar atau alat ukur dari pada pekerjaan yang dilakukan bawahan
- Suatu keharusan yang perlu ada agar pelaksana disiplin itu benar-benar terlaksana dengan baik

Oleh karena itu, prinsip utama dari disiplin adalah memastikan bahwa setiap program atau rencana organisasi dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Agar penerapan disiplin oleh pimpinan berjalan efektif dan efisien, perlu dilakukan pengumpulan data atau fakta yang berkaitan dengan aktivitas dalam organisasi. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat diterapkan dengan baik apabila didasarkan pada pemahaman terhadap tanggung jawab dan wewenang masing-masing individu, bagian, serta posisi dalam struktur organisasi.

Disiplin sering kali dipersepsikan secara negatif karena dianggap membatasi kebebasan dan kemandirian individu. Namun, dalam konteks organisasi, disiplin justru menjadi elemen penting untuk memastikan tercapainya tujuan secara optimal. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan prestasi kerja, di mana tingginya kinerja mencerminkan pencapaian kerja yang juga tinggi. Untuk mencapai tingkat kinerja tersebut, dibutuhkan kreativitas dan inovasi dari setiap pegawai agar mereka mampu bekerja secara produktif dan tidak bersikap pasif. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan strategi yang efektif dalam memotivasi serta mengembangkan disiplin kerja yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, pimpinan juga berperan penting dalam menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan agar mereka dapat bekerja secara maksimal dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Evaluasi kinerja perlu disesuaikan dengan upaya yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja. Menurut Marihot T.E. Hariandja, terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan dalam proses penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Penentuan sasaran

Sasaran kerja harus dirumuskan secara spesifik, terukur, serta memiliki batas waktu yang jelas. Setiap sasaran individu hendaknya merupakan turunan dari tujuan organisasi yang lebih luas agar selaras dengan arah pencapaian keseluruhan.

2. Penentuan standar kinerja

Proses penilaian harus menggambarkan hasil kerja nyata yang mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai. Sistem penilaian kinerja yang baik perlu memiliki standar yang jelas, ukuran yang valid dan dapat dipercaya, serta mudah diterapkan.

3. Penentuan metode dan pelaksanaan penilaian dalam Tahap ini berkaitan dengan pemilihan pendekatan, teknik, serta instrumen yang digunakan dalam proses penilaian, seperti formulir, tes, atau metode perbandingan kinerja.

4. Evaluasi penilaian

Evaluasi berfungsi untuk memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai aspek kinerja yang perlu diperbaiki maupun dipertahankan. Selain itu, evaluasi juga membantu organisasi dan pegawai menentukan langkah perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. (2009; Hlm. 199)

Kinerja merupakan salah satu aspek harga diri dan kemampuan seorang pegawai tersebut rendah, dan kinerja yang telah ditetapkan seorang pegawai dalam setiap Organisasi atau organisasi harus dapat mencapai tujuan secara optimal.

3. Hasil Dan Pembahasan

Analisis kuantitatif adalah suatu metode analisis data yang menggunakan pendekatan angka – angka untuk memecahkan permasalahan dan menguji hipotesis. Dalam analisis kuantitatif ini menggunakan rumus statistik, sedangkan data yang diteliti adalah data tentang Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) pada PU Pengairan Belitang II Kabupten OKU Timur

Untuk mendapatkan data tersebut di atas, penulis membuat daftar pertanyaan atau kuisisioner yang disebarkan kepada 28 orang responden yaitu pegawai PU Pengairan Belitang II OKU Timur. Kuisisioner tersebut berisi pertanyaan tentang Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai berjumlah delapan pertanyaan untuk masing – masing variabel. Kuisisioner tersebut diberi nilai dari skala yang tertinggi sampai yang terendah.

Tabel 1. Kerja Korelasi Antara Disiplin Kerja (X) Dan Kinerja pegawai (Y) Pada PU Pengairan Belitang II Kabupten OKU Timur

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	26	26	676	676	676
2	27	25	729	625	675
3	28	30	784	900	840
4	27	28	729	784	756
5	28	27	784	729	756
6	25	25	625	625	625
7	27	28	729	784	756
8	27	28	729	784	756
9	28	27	784	729	756
10	27	24	729	576	648
11	27	25	729	625	675
12	24	26	576	676	624
13	24	25	576	625	600
14	25	26	625	676	650
15	24	25	576	625	600

16	28	27	784	729	756
17	26	27	676	729	702
18	24	28	576	784	672
19	26	25	676	625	650
20	27	26	729	676	702
21	24	23	576	529	552
22	28	30	784	900	840
23	26	27	676	729	702
24	22	24	484	576	528
25	25	25	625	625	625
26	22	24	484	576	528
27	26	26	676	676	676
28	23	25	529	625	575
n = 28	721	732	18655	19218	18901

Data hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 N &= 28 \\
 X &= 721 \\
 Y &= 732 \\
 X^2 &= 18655 \\
 Y^2 &= 19218 \\
 XY &= 18901
 \end{aligned}$$

Koefisien Korelasi, Dari hasil tabel di atas, maka akan dimasukkan pada rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 r &= \frac{(28)(18901) - (721)(732)}{\sqrt{\{(28)(18655) - (721)^2\} \{(28)(19218) - (732)^2\}}} \\
 r &= \frac{529228 - 527772}{\sqrt{\{522340 - 519841\} \{538104 - 535824\}}} \\
 r &= \frac{1456}{\sqrt{(2499)(2280)}} \\
 r &= \frac{1456}{2387} \\
 r &= 0,609
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,609. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan standar interpretasi korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X (disiplin kerja) dan variabel Y (kinerja pegawai). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $r = 0,609$ berada pada rentang 0,600–0,799, yang dikategorikan sebagai hubungan yang kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada PU Pengairan Belitang II Kabupaten OKU Timur.

Kadar Prosentase, Untuk mengetahui kadar prosentase pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$KP = (0,609)^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,37 \times 100\%$$

$$KP = 37\%$$

Setelah diketahui kadar prosentase, dimana Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor Disiplin Kerja (X) pada PU Pengairan Belitang II Kabupten OKU Timur adalah sebesar 0,609%. Agar dapat mengetahui faktor lain yang mempengaruhi sehingga peneliti menggunakan rumus:

$$= 100\% - KP$$

$$= 100\% - 37\%$$

$$= 63\%.$$

Uji Hipotesis, Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya apakah bisa diterima atau tidak, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$\text{Alpha (} 2 \text{)} = 0,05$$

$$t (n - 2) = t (0,05) (n - 2)$$

$$= t (0,05) (28 - 2)$$

$$= t (0,05) . 26$$

$$= 1,706$$

$$t = \frac{0,609\sqrt{28-2}}{\sqrt{1-(0,609)^2}}$$

$$t = \frac{0,609\sqrt{26}}{\sqrt{1-0,370}}$$

$$t = \frac{0,609.5}{\sqrt{0,63}}$$

$$t = \frac{3,045}{0,793}$$

$$t = 3,839$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai *t hitung* sebesar 3,839. Jika dibandingkan dengan *t tabel* pada tingkat kepercayaan 95%, diketahui bahwa nilai *t hitung* (3,839) > *t tabel* (1,706). Dengan demikian, hipotesis alternatif (*H_a*) diterima dan hipotesis nol (*H_o*) ditolak. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PU Pengairan Belitang II Kabupaten OKU Timur. Dengan kata lain, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif pada penelitian ini didasarkan pada penggunaan data dan informasi yang valid sehingga mampu menghasilkan kesimpulan yang dapat digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Proses analisis dilakukan dengan menelaah hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada PU Pengairan Belitang II OKU Timur. Data diperoleh melalui tanggapan para responden mengenai aktivitas mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa 50% responden menyatakan perlunya pimpinan menyusun dan menerapkan peraturan kerja yang jelas guna meningkatkan produktivitas secara maksimal. Contoh berupa peraturan dari pimpinan yang sangat berpengaruh terhadap

peningkatan kerja pegawai, juga responden menjawab contoh 50 % artinya disiplin kerja akan terlihat juga dari contoh pemimpin yang menunjukkan kedisiplinan yang tinggi terhadap pegawainya sehingga tercipta tujuan bersama. Dari hasil penelitian tersebut diatas juga menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban kadang-kadang 80 %, sudah memberikan 20 % dan yang menjawab belum memberikan 0 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan Organisasi kadang-kadang memberikan disiplin dalam pekerjaan sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan Organisasi belum sepenuhnya memberikan disiplin kepada pegawai.

Pegawai PU Pengairan Belitang II OKU Timur telah menunjukkan sikap kekeluargaan untuk memberikan pendapat kepada teman kerja yang memiliki jabatan rangkap untuk bekerja sesuai keadaannya dan kemampuan yang dimiliki. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban akrab 70 %, menjawab kurang akrab 10 %, serta menjawab biasa saja 20 %. Dengan demikian berarti pimpinan Organisasi sudah cukup baik berkomunikasi dengan pegawai, perlu ditingkatkan lagi hubungan yang baik terhadap pegawai supaya bisa lebih memahami keinginan pegawai dan mudah untuk mendisiplinkan pegawai supaya pegawai memiliki kinerja yang tinggi sehingga akan memperoleh hasil yang memuaskan. Masih ada pegawai yang belum disiplin dan mungkin pimpinan belum memberikan kedisiplinan yang tinggi atau belum memperhatikan kebutuhan pegawai sehingga masih ada pegawai yang dalam mengerjakan pekerjaan masih tidak tepat waktu. Pimpinan masih memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bekerja lebih efektif atau lebih baik lagi.

Pegawai mau bekerja karena kebutuhan dan peningkatan taraf hidup sehingga diharapkan pimpinan memahami keinginan pegawai agar pegawai memiliki disiplin yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil jawaban pimpinan telah memperhatikan kinerja pegawai, meskipun kadang-kadang belum juga memperhatikan kerja pegawai. Dapat disimpulkan pimpinan belum sepenuhnya memperhatikan atau menilai kerja pegawai. Peningkatan Kinerja dipengaruhi disiplin, dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban ya sebanyak 60 %, menjawab tidak 10 %, serta menjawab kadang-kadang 30 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi disiplin meskipun kadang-kadang disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bagi pegawai mereka sangat menikmati saat bekerja pada PU Pengairan Belitang II OKU Timur.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan atas hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut, Berdasarkan hasil analisis kuantitatif melalui koefisien korelasi dimana $r = 0,609$. Setelah dihubungkan dengan standar konservatif ternyata $r = 0,609$ terletak antara $0,60 - 0,799$ dan termasuk korelasi yang kuat. Hal ini berarti antara Disiplin dengan Kinerjapegawai pada PU Pengairan Belitang II Kabupten OKU Timur terdapat hubungan yang kuat. Dari hasil uji hipotesis diperoleh " t " hitung = $3,839$. Apabila dihubungkan dengan " t " tabel dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai $1,706$ berarti " t " hitung lebih besar dari " t " tabel maka hipotesis yang dikemukakan sebelumnya adalah benar, yaitu terdapat pengaruh yang kuat antara Disiplin dalam meningkatkan Kinerjapegawai pada PU Pengairan Belitang II Kabupten OKU Timur.

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, penulis berupaya memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PU Pengairan Belitang II OKU Timur dalam menentukan langkah ke depan. Disiplin kerja menjadi faktor penting yang berperan besar dalam peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperkuat kedisiplinan pegawai melalui penerapan peraturan yang tegas serta memberikan

teladan yang baik dalam sikap dan tindakan. Selain itu, pimpinan juga perlu membangun komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan agar tercipta kerja sama yang harmonis dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin diharapkan dapat menanamkan kedisiplinan tinggi dan memberikan arahan terkait cara kerja yang efisien untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Untuk mendukung hal tersebut, sebaiknya pimpinan menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimiliki agar tanggung jawab yang diberikan dapat dilaksanakan secara optimal.

Daftar Pustaka

- Ambar, T., & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ati, C. (2008). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Edwin, B. F. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- George, R. T. (2008). *Prinsip-prinsip manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, P. (2008). *Manajemen personalia* (Edisi ke-4). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2008). *Dasar-dasar manajemen, produksi dan operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandjo, M. T. E. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Aromedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Heidjrecman, R. P., Husnan, S., & dkk. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jhon, F. S. (2007). *Manajemen marketing*. Yogyakarta: Liberty.
- Manulang, M. (2008). *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Siswanto, S. (2008). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Van, B. V. (2008). *Manajemen personalia* (Edisi ke-4). Yogyakarta: BPFE.