

PENGARUH LIMA FAKTOR KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MI DARUSSALAM SIDOARJO

Tri Sutrisno
Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Email : three.opend@gmail.com

ABSTRAK

Efisien dan efektifnya suatu organisasi/instansi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/instansi tersebut, mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang vital maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif dengan analisa kuantitatif menggunakan regresi linier berganda untuk mencari signifikansi pengaruh faktor penunjang kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah guru dan staf MI Darussalam Sidoarjo yang berjumlah 45 orang dari jumlah keseluruhan sebanyak 68 pegawai. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kondisi yang terdapat di lingkungan MI Darussalam Sidoarjo menunjukkan suatu keadaan yang dikatakan baik meskipun dalam kondisi pandemi covid19 (Corona Virus Disease) yang melanda indonesia sejak tahun 2020 silam yang mengakibatkan pada sistem kerja di MI Darussalam berbeda dengan kondisi normal biasanya.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Organisasi

ABSTRACT

The efficiency and effectiveness of an organization/institution is highly dependent on the good and bad development of human resources within the organization/institution, considering that human resources are one of the vital factors, therefore human resources need attention so that they can be utilized optimally. The research method used in this study is descriptive statistical method with quantitative analysis using multiple linear regression to find out the significance of the influence of discipline supporting factors on employee performance. Respondents in this study were teachers and staff of MI Darussalam Sidoarjo, amounting to 45 people out of a total of 68 employees. The results of the study show that the conditions in the MI Darussalam Sidoarjo environment show a condition that is said to be good even though in the condition of the covid19 pandemic (Corona Virus Disease) that has hit Indonesia since 2020 which resulted in the work system at MI Darussalam being different from normal conditions normally.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance, Organization

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, baik yang profit oriented maupun tidak, manusia sebagai sumber daya yang sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi/instansi yang efisien dan efektif. Efisien dan efektifnya suatu organisasi/instansi sangat tergantung baik buruknya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/instansi tersebut, mengingat sumber daya manusia perlu mendapat perhatian agar dapat dimanfaatkan secara optimal.

Dalam manajemen sumber daya manusia ditegaskan bahwa manusia tidak sekedar sebagai faktor produksi, tetapi lebih dari itu bahwa manusia juga yang memanfaatkan hasil produksi itu sendiri, karena itu manusia dibedakan dari faktor-faktor produksi yang lain, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan

lingkungan organisasi/instansi seperti pendidikan, keterampilan, datang tepat waktu dan prestasi kerja. Sedangkan Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya. Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam rangka pembinaan kedisiplinan kerja tersebut, umumnya para ahli menyoroti

melalui aspek tindakan dan pengaturan preventif dan korektif. Dalam kaitannya ini dapat dikatakan bahwa untuk membina sumber daya manusia (Pegawai) dalam suatu organisasi/instansi, diperlukan adanya suatu peraturan kedisiplinan yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi (hukuman) apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Peraturan tersebut sangat diperlukan dan dimaksudkan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan serta memperbaiki kinerja pegawai yang melakukan pelanggaran agar mereka dapat menciptakan kedisiplinan tugas didalam organisasi/instansi (ditempat kerja).

Hal lain yang penting dalam melaksanakan kedisiplinan adalah memasukkan unsur partisipasi pegawai dalam proses perumusan tindakan kedisiplinan, sehingga mereka mengerti arti pentingnya kedisiplinan dan merasa bahwa apa yang diterapkan adalah hasil persetujuan bersama. Kedisiplinan harus pula dilaksanakan dengan berpedoman pada tujuan organisasi/instansi dan disesuaikan dengan kemampuan pegawai yang akan menjalankan tindakan disiplin tersebut. Akhirnya bahwa dalam suatu pelaksanaan kedisiplinan harus ada teladan yang baik dari unsur pimpinan, karena mereka adalah panutan para pegawai yang ada dilingkungan kerjanya.

Selain itu dalam menjalankan tujuan organisasi/instansi dan meningkatkan kinaerja pegawai diperlukan suatu kemampuan untuk memotivasi bawahan, meskipun dalam kondisi pandemi *Corona Virus Disease (covid19)* yang melanda indonesia sejak 2020 tentunya akan memberikan dampak perubahan dari segi tanggung jawab, mental dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo, dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai kinerja pegawai agar tetap semangat bekerja meskipun dalam kondisi *Work of Home* yaitu melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman ada diluar diri pegawai akan sangat membantu pencapaian produktifitas secara optimal.

Berdasarkan pada hal-hal yang telah diuraikan diatas, sangatlah relevan bagi penulis untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Lima Faktor Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di MI Darussalam Sidoarjo.”**

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2009:3) Manajemen sumber daya manusia-SDM (*Human resource-HR management*) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna menapai tujuan-tujuan organisasional.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi (Hani Handoko, 2012 : 4).

Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan ilmu yang mempelajari bagaimana kita mengelola Sumber Daya Manusia yang ada, agar dapat tercapainya tujuan-tujuan tertentu. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Pengertian Pegawai

Menurut Hasibuan (2007:13) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. sedangkan menurut Widjaja, AW (2006:113) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan

mupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Menurut Suharno (2008:22) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Disiplin kerja juga berpengaruh pada produktivitas para pegawai di MI Darussalam Candi Sidoarjo yang merasakan adanya penurunan produktivitas kerja pada pegawai di sekolah tersebut. Perilaku kerja pegawai yang menunjukkan tidak disiplin seperti, terlambat masuk atau kembali ke kantor pada saat istirahat, mangkir dari tugas, keluar kantor pada saat jam kerja untuk urusan pribadi. Hal tersebut menjadi faktor dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja mereka, tetapi para pegawai juga memiliki alasan dengan perilaku kerja yang mereka lakukan. Alasan-alasan para pegawai itu yang perlu untuk diketahui oleh perusahaan untuk memperbaiki kondisi kantor yang mengalami penurunan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas, pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Serta sangat berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, serta loyalitas kerja pada pegawai.

PENGERTIAN KEDISIPLINAN

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika kita berbicara tentang disiplin

maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerja sama, mematuhi prosedur dan lain-lain. Namun apakah kita tahu tentang apa disiplin itu sendiri?

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris *Desciple, discipline*, yang artinya penganut atau pengikut. Ditinjau dari segi terminologi disiplin menurut para ahli pendidikan mendefinisikan berbagai pengertian disiplin.

Menurut Suharsimi Arikunto (2000:155), Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Disiplin kerja adalah usaha yang dilaksanakan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. (Moenir, 2002:18). Selanjutnya (Rivai, 2006:444) mengatakan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin pada hakekatnya adalah kepatuhan terhadap seperangkat aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, maka Winardi (1980:84) telah mengatakan bahwa: untuk memajukan disiplin harus terdapat sejumlah peraturan-peraturan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tindakan, seperti:

- Peraturan-peraturan perusahaan yang mencakup sejumlah hukuman bagi pihak yang melanggarnya.
- Ketentuan-ketentuan yang diberikan kepada pekerja tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- Prosedur-prosedur "*feed back*" yang memberitahukan kepada mereka bagaimana hasil pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar-standar yang diharapkan.
- Penelitian obyektif tentang kasus-kasus individual sebelum diadakan tindakan-tindakan penertiban.
- Konsultasi yang disertai penerapan-penerapan sanksi-sanksi dengan cepat apabila hal itu dianggap perlu.

Dengan demikian berarti bahwa peraturan disiplin diharapkan untuk dapat ditaati oleh para pegawai dan ditujukan untuk dapat

merubah sikap bagi mereka yang melanggar, bukan pada hukuman fisik.

Faktor-faktor Penunjang Kedisiplinan Kerja

Mengacu pada pengertian bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, maka sudah tentu terdapat banyak faktor yang menunjangnya. Dalam hubungan ini Hasibuan (1994:213-214) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah :

- a. Tujuan dan kemampuan pegawai
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan.

Menurut Alex S.Nitisemito (1996:118) mengemukakan bahwa ada lima faktor yang menunjang kedisiplinan kerja yaitu :

- a. Kesejahteraan
- b. Ancaman
- c. Ketegasan
- d. Tujuan dan kemampuan pegawai
- e. Keteladanan pimpinan

Pembahasan dalam tulisan ini mengacu pada faktor-faktor kedisiplinan yang dikemukakan oleh Alex. Terdapat lima faktor yang akan menunjang kedisiplinan tersebut, antara lain :

- a. Kesejahteraan

Kesejahteraan menyangkut masalah kebutuhan pribadi yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi. Kebutuhan-kebutuhan ini sebagian dapat berupa materi dan sebagian dapat berupa kebutuhan sosial dan psikologi (kossen, 1986:12). Sedangkan Arifin Abdurrahman (1979 : 11) mengemukakan bahwa, macam dan golongan kebutuhan yang diperlukan manusia antara lain : “kebutuhan kultural, kebutuhan ekonomis, kebutuhan untuk mempunyai keturunan, kebutuhan fisiologis dan sosial *psychologis*”.

Dalam uraian ini yang dimaksud dengan kesejahteraan yang merupakan salah satu unsur penunjang tingkat disiplin adalah kebutuhan materi yang berhubungan dengan tingkat pendapatan yang diterima pegawai sehubungan dengan pekerjaannya, utamanya yang berasal dari upah/gaji yang dapat menjamin kehidupan minimal secara layak.

Sebab pada umumnya pegawai memenuhi kebutuhan hidupnya berasal dari gaji yang diterimanya, karenanya masalah ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan pegawai. Salah satu indikator tingkat kesejahteraan dapat dilihat dari kepatuhan atau kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Salah satu tujuan pemberian kompensasi (gaji/upah) yang sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja adalah menghargai perilaku yang diinginkan (*reward desired behaviour*). Karena kompensasi dapat mendorong perilaku-perilaku pegawai yang diinginkan perusahaan, seperti prestasi yang baik, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lain yang dapat menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Kossen (1986:14) bahwa kompensasi merupakan salah satu unsur penting yang dapat meningkatkan mutu kehidupan kerja pegawai.

- b. Ancaman

Ancaman merupakan salah satu faktor penunjang kedisiplinan yang tidak kalah pentingnya, karena dalam kenyataan tidak jarang ditemukan bahwa banyak pegawai mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang tidak diinginkan oleh organisasi. Misalnya kebiasaan terlambat bangun pagi sehingga mengakibatkan terlambat masuk kantor yang menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai yang bersangkutan sekalipun tingkat kesejahteraan sudah baik. Dalam hubungan ini dibutuhkan suatu aturan tertentu yang memungkinkan seseorang tidak akan melakukan atau mengulangi suatu pekerjaan yang tidak diinginkan oleh organisasi, dalam hal ini dibutuhkan suatu ancaman atau hukuman, namun harus bersifat mendidik.

Ancaman atau hukuman disiplin adalah suatu hukuman yang dijayihkan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin baik didalam maupun diluar tugas (dinas). Dengan demikian tujuan disiplin ini dimaksudkan untuk memperbaiki dan mendidik pegawai yang melanggar peraturan tersebut (Matutina, Domi C. 1992 : 101).

- c. Ketegasan

Sekalipun peningkatan kesejahteraan dan ancaman hukuman yang bersifat mendidik diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih jelek akibatnya dari pada

tanpa ancaman (Alex S. Nitisemito, 1996:121).

Ketegasan ini harus pula disertai dengan tindakan seadil-adilnya, artinya jangan sampai dispensasi atau pilih kasih pada salah seorang karyawan. (Matutina, Domi C. 1992:102) mengatakan bahwa :

“Pemberlakuan hukuman disiplin bagi pegawai harus benar-benar obyektif dan dilandasi oleh penelitian yang seksama atas perilaku yang tidak pantas dan diberlakukan sama terhadap orang yang melakukan pelanggaran yang sama, sehingga makna atau tujuan hukuman tersebut nyata untuk memperbaiki perilaku dan mendidik seorang pegawai.”

d. Tujuan dan kemampuan pegawai

Faktor lain yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kedisiplinan adalah kesesuaian antara aturan atau tindakan disiplin yang ditetapkan dengan tujuan dan kemampuan pegawai menjalankan disiplin tersebut. Suatu contoh yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (1996:121) pada sebuah perusahaan perdagangan dengan banyak slaesmanyang bertujuan untuk mengejar omset penjualan yang besar. Dalam hubungan ini, jika pihak perusahaan mengharuskan salesmannya untuk hadir dikantor, setiap pagi dikantor, mungkin kurang tepat karena hal ini semata-mata hanya sekedar menegakkan suatu tindakan disiplin, tetapi tidak menghubungkannya dengan tujuan yang hendak dicapai, sebabpada waktu pagi merupakan kesempatan bagi mereka untuk menjual barang dagangannya dan mencari pelanggan baru.

Selain harus dapat menunjang tujuan, maka kedisiplinan yang hendak ditegakkan haruslah sesuai dengan kemampuan dari para pegawai. Dengan kata lain bahwa kita jangan menyuruh pegawai melakukan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan-aturan yang dikeluarkan apalagi disertai ancaman, hanya akan menimbulkan kemalasan pegawai sebab mereka tidak mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Karena itu menurut Alex S. Nitisemito (1996:122) bahwa perusaan atau instansi harus meneliti terlebih dahulu peraturan yang akan dikeluarkan, apakah sesuai dengan kemampuan pegawai atau tidak.

e. Keteladanan pimpinan

Perbuatan seorang pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan anutan dan sorotan dari bawahannya Alex S. Nitisemito (1996:121).

Karena itu kalau suatu organisasi atau perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar pegawainya datang tepat pada waktunya, maka diusahakan agar seorang pimpinan datang tepat pada waktunya. Terutama pimpinan-pimpinan yang berhubungan langsung dengan pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian dapat diharapkanpara pegawai akan dapat lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih dari pada itu karena segan dan malu pada pimpinannya yang selalu datang tepat pada waktunya.

Sebagai seorang panutan, maka pimpinan harus senantiasa menampakkan perilaku yang dapat membangkitkan gairah dan disiplin keja bawahannya. Perilaku seorang pimpinan sering disebut dengan gaya kepemimpinan (*style of leadership*). Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku seorang pemimpin yang didesain untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Tindakan Pendisiplinan

Tindakan pendisiplinan merupakan upaya untuk menghindari terjadinya pelanggaran-pelanggaran. Meskipun kita menginginkan agar keinginan pegawai bisa terintegrasikan dengan tujuan instansi, dengan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia, bukan berarti bahwa manajemen harus menuruti kehendak pegawai. Namun selama instansi telah mempunyai peraturan permainan dan telah disepakati bersama, maka pelanggaran terhadap peraturan permainan ini haruslah dikenai tindakan pendisiplinan.

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati semua aturan. Suatu waktu orang akan mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan sengg hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya

mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada visi dan misi perusahaan. Dalam pelaksanaan disiplin kerja hendaknya peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya harus masuk akal dan sesuai dengan kemampuan para karyawannya. Selain itu, peraturan harusnya dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

Suatu program disiplin yang konstruktif harusnya dikembangkan disekitar elemen-elemen penting sebagai berikut (Edy, 2014:95) :

1. Rumusan ketetapan nya jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan, dan dijalankan secara hati-hati.
2. Pelaksanaannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang dimaklumkan, dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan, dan ditetapkan secara seragam.
3. Kepemimpinan penyeliaan yang disesuaikan pada aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur, penuh pengertian tetapi teguh dalam menangani masalah pendisiplinan, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku karyawan.
4. Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, dimana pelaksanaannya tergantung pada tingkat manajemen yang lebih tinggi, termasuk cara minta banding terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil

Sesuai dengan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peratur perusahaan. Dan sebaliknya, dikatakan buruk apabila karyawan tidak mengikuti perintah atasan dan tidak tunduk pada peraturan perusahaan.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apatis atau

kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas menurut Handoko (2013:209) adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggaran.
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatankegiatan yang serupa c.
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Jika ada karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya akan dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah dilakukan. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang dalam hal itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud. Yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara obyektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan. Selain faktor obyektifitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar ada perubahan sikap dan perilaku dimasa yang akan datang dan bukan terutama menghukum seseorang krena tindakannya dimasa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pembelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. Tidak kurang pentingnya untuk memperhatikan bahwa manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan diatas kertas (Sondang, 2014:306).

Agar berbagai tujuan pendisiplinan seperti telah disinggung diatas dapat tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Maksudnya adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat (Sondang, 2014:306).

Hedjrachman dan Suad Husnan (2002:241) mengungkapkan berdasarkan pengalaman dan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam tindakan pendisiplinan perlu dijalankan dengan memperhatikan beberapa pedoman seperti :

1. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi. Artinya adalah tidak seharusnya

memberikan teguran kepada bawahan dihadapan orang banyak. Hal ini akan memalukan bawahan yang ditegur (meskipun mungkin benar bersalah), sehingga bisa menimbulkan rasa dendam.

2. Pendisiplinan haruslah bersifat membangun. Artinya adalah memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera. Artinya adalah jangan menunda-nunda pemberian pendisiplinan sampai masalahnya “terlupakan”. Sewaktu kesalahan masih “segar” teguran akan lebih efektif dari pada diberikan selang beberapa waktu.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan. Artinya suatu kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula. Jangan melakukan pendisiplinan dengan “pilih kasih”.
5. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.
6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali. Artinya tidak dibenarkan apabila setelah melakukan pendisiplinan pimpinan tetap bersikap “membenci” bawahan yang telah melakukan kesalahan. Rasa benci hanya menimbulkan perlakuan yang tidak adil.

Pembinaan Kedisiplinan Pegawai

Pembinaan disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuantujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya pembinaan disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

Handoko (2013:210) memberikan definisinya bahwa konseling atau bimbingan dan pembinaan adalah pembahasan suatu masalah dengan karyawan dengan maksud pokok kita membantu karyawan tersebut agar dapat menangani masalah secara baik.

Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam konseling melalui pendekatan-pendekatan sebagai berikut :

1. Pemberian nasihat
2. Penentruman hati
3. Komunikasi
4. Pengenduran ketegangan emosional
5. Penjernihan pemikiran

6. Reorientasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendekatan pembinaan disiplin kerja manapun yang dilaksanakan dalam suatu organisasi pada intinya bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai, dan memperbaiki tindakan indisipliner yang terjadi dengan cara yang efektif.

Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelola untuk mencapai kinerja sumber daya manusia dimaksudkan guna meningkatkan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Henry Simamora (1995:327) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif, sistem penilaian kinerja orang-orang dalam organisasi harus memiliki daya pembeda mana karyawan yang berprestasi dan mana karyawan yang tidak berprestasi (Syafaruddin, 2001:177). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Robert L, 2000:78).

Sedangkan menurut Siswanto (2005:55) penilaian kinerja adalah proses mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau diskripsi pekerjaannya dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

b. Aspek-Aspek Kinerja Pegawai

Menurut Veithzal Rivai (2005:17) kinerja mempunyai empat aspek yaitu :

1. Kemampuan
2. Penerimaan tujuan perusahaan.

3. Tingkat tujuan yang dicapai.
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para pegawai dalam perusahaan, di mana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan tidak mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk tim itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan memengaruhi kerja. Menurut Syafaruddin (2011:180) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Adapun menurut Armstrong dan Baron dalam buku Suhendra (2007:100), pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam Sujarweni (2015:39) juga dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

2. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:49).

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di MI Darussalam Sidoarjo yang berjumlah 68 orang.

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur yang seharusnya diukur (Sujarweni, 2015:81). Populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai yang bekerja di MI Darussalam Sidoarjo. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan suatu gambaran mengenai variabel bebas mana yang berpengaruh signifikan maupun yang tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan. Disini penulis menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sujarweni, 2015:85). Pengambilan sampel adalah 45 orang dari jumlah populasi.

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam Sujarweni (2015:87) adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana. Dalam penelitian ini indikator-indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut:

Tabel 1
Lima Konsep Faktor, dan indikator

4. Teknik Pengumpulan Data

Lima Konsep Faktor		Indikator
Faktor Kedisiplinan (Variabel Bebas)	Kesejahteraan (X ₁)	a. Besarnya gaji/upah b. Menerima insentif c. Menerima tunjangan
	Ancaman (X ₂)	a. Pemahaman terhadap aturan b. Pelanggaran terhadap aturan c. Anggapan terhadap pelaksanaan hukuman
	Ketegasan (X ₃)	a. Ketetapan pelaksanaan tugas yang telah direncanakan b. Ketetapan dalam pelaksanaan hukuman c. Ketetapan dalam pemberian kesejahteraan
	Tujuan dan Kemampuan Pegawai (X ₄)	a. Kesesuaian antara pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki pegawai b. Kesesuaian antara pekerjaan dengan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai c. Kesesuaian antara pekerjaan dengan target waktu yang telah ditentukan
	Teladan Pimpinan (X ₅)	a. Sebagai figur b. Berprestasi c. Perantara
Penunjang Kinerja Pegawai (Variabel Terikat)	Kinerja Pegawai (Y)	a. Ketepatan dalam melaksanakan tugas b. Kerapian/tingkat kesalahan c. Kerja sama dalam melaksanakan tugas

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, definisi kuesioner menurut Iskandar dalam Sujarweni (2015:98), yaitu alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan atau apa yang bisa diharapkan dari responden. Setelah kuesioner jadi, kemudian kuesioner tersebut disebarkan kepada responden yaitu pegawai yang ada di MI Darussalam Sidoarjo dan dibuat berdasarkan indikator yang telah ditentukan dari masing masing variabel.

5. Sumber dan Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden penelitian, meliputi berbagai tanggapan responden tentang faktor-faktor yang menunjang kedisiplinan pegawai yang terdiri dari : kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan dan ketaladanan pimpinan sesuai dengan indikator-indikator yang telah disusun.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari laporan-laporan yang dikeluarkan oleh MI Darussalam Sidoarjo meliputi : tipe, tugas pokok, fungsi dan wilayah kerja, struktur organisasi dan personalia, dan data mengenai kedisiplinan pegawai.

Responden yang dipilih untuk diberi kuesioner dan sekaligus diwawancarai guna memperoleh data mengenai keberadaan variabel penunjang disiplin kerja adalah pegawai yang bekerja sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yaitu sebanyak 45 orang, dari 45 orang tersebut semuanya dijadikan subyek dalam penelitian ini, untuk itulah dapat dikatakan bahwa teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa metode sebagai berikut :

1. Kuesioner yaitu dengan mengajukan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab atau wawancara langsung dengan responden yang dilakukan

secara sistematis berdasarkan kuesioner serta mengacu pada tujuan penelitian.

3. Khusus data sekunder dikumpulkan menggunakan metode dokumentasi, yaitu melakukan telaah dan mencatat atau foto copy dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis kuantitatif yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 7,311$ yang lebih besar dari pada $F_{tabel} = 2,456$ pada taraf nyata 5% atau $P < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, lima faktor kedisiplinan yang terdiri dari, kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan pegawai, serta keteladanan pimpinan sangat relevan untuk mengestimasi kinerja pegawai pada MI Darussalam Sidoarjo, meskipun dalam kondisi pandemi covid19 tidak menunjukkan perbedaan secara keseluruhan dalam kinerja dari tahun sebelum masa pandem. Hal ini dapat dilihat dari besarnya pengaruh yang disumbangkan faktor-faktor tersebut yang sebesar 48,4% berarti bahwa pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sebesar 51,6%.

Dengan demikian berarti bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada MI Darussalam Sidoarjo, kelima faktor kedisiplinan tersebut tidak boleh berdiri sendiri melainkan harus dibina secara terpadu yang merupakan suatu sistem yang saling terkait dalam arti tidak boleh terpisah antara satu faktor dengan faktor lainnya.

Sedangkan secara parsial pengaruh dari masing-masing faktor kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada MI Darussalam Sidoarjo akan dijelaskan di bawah ini :

1. Pengaruh Faktor Kesejahteraan

Secara parsial faktor kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo, hal ini dapat diketahui dari nilai $t_{hitung} = 2,274$ yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yang sebesar 1,685 sedangkan nilai probabilitasnya adalah 0,029 yang berarti bahwa faktor ini mempunyai pengaruh yang signifikan. Dilihat dari nilai parsialnya diketahui bahwa faktor ini memiliki nilai parsial sebesar 0,352, yang berarti bahwa besarnya pengaruh yang disumbangkan faktor kesejahteraan adalah sebesar 35,2%.

Dengan memperhatikan analisis statistik regresi tersebut di atas, berarti bahwa pendapat (gaji, tunjangan, insentif)

yang diterima oleh pegawai pada instansi ini sudah memadai atau setara dari kebutuhan fisik minimum. Hal ini dikarenakan tidak adanya pengurangan gaji dan tunjangan seperti pada organisasi/instansi lainnya dikarenakan kondisi pandemi covid19. Secara diskriptif kondisi ini dapat dilihat dari penilaian responden tentang kesejahteraannya (tabel 5.2) bahwa sebagian besar responden menyatakan baik (80,7%), sebagian responden menyatakan kurang baik (15,5%), sebagian juga menyatakan sangat baik (2,9%), serta sangat tidak baik sebesar 0,9%.

2. Pengaruh Faktor Ancaman

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi berganda, maka faktor ancaman memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,360 yang jauh lebih kecil daripada t_{tabel} (1,685) dengan nilai probabilitas sebesar 0,721 yang berarti bahwa faktor ancaman tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Dilihat dari nilai parsialnya 0,047, yang berarti bahwa besarnya pengaruh yang disumbangkan faktor ancaman adalah 4,7% dengan asumsi bahwa faktor lainnya dianggap konstan. Sumbangan faktor ancaman jauh lebih kecil dari yang disumbangkan faktor lainnya.

Kurangnya pengaruh faktor ancaman terhadap kinerja pegawai pada MI Darussalam ini memang cukup beralasan, karena para pegawai yang ada kurang memahami dengan baik terhadap aturan baru yang berlaku di masa pandemi mengingat adanya perubahan jam kerja selama pandemi covid19. Tingkat pelanggaran terhadap pelaksanaan aturan sangat tinggi, dan menganggap bahwa pelaksanaan hukuman yang berlaku adalah sangat rendah, sehingga mereka kurang berhati-hati dalam menjalankan tugasnya atau dengan kata lain pegawai kurang memperhatikan dan mematuhi peraturan kedisiplinan yang berlaku.

3. Pengaruh Faktor Ketegasan

Secara statistik faktor ketegasan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan, karena diperoleh t_{hitung} sebesar 3,403 yang jauh lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,685$, sedangkan nilai probabilitasnya adalah sebesar 0,002 dengan koefisien determinasi parsial sebesar 0,565 atau sebesar 56,5%.

Dengan memperhatikan analisis statistik regresi tersebut di atas, berarti bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai yang bekerja pada MI Darussalam Sidoarjo menghendaki suatu ketegasan dari pimpinan mereka. Karena faktor ketegasan merupakan pendukung yang sangat berarti dari faktor ancaman. Bagaimana beratnya ancaman yang diterapkan tanpa dibarengi dengan suatu ketegasan dalam pelaksanaannya, maka aturan yang berlaku tidak akan mempunyai arti apa-apa. Dalam kondisi ketegasan seperti yang ada sekarang, maka dukungannya terhadap tingkat kinerja pegawai adalah 56,5%. Karena mempunyai koefisien regresi yang positif, maka berarti semakin tegasnya suatu aturan yang diterapkan pada instansi ini maka akan semakin mendorong terciptanya kedisiplinan kerja yang pada akhirnya akan tercapai tingkat kinerja pegawai yang semakin tinggi.

4. Pengaruh Faktor Tujuan dan Kemampuan Pegawai

Faktor tujuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 2,098 yang berada di atas nilai t tabel sebesar 1,685, sedangkan nilai probabilitasnya adalah sebesar 0,042 dengan koefisien determinasi sebesar 0,471 atau 47,1%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor tujuan dan kemampuan pegawai MI Darussalam Sidoarjo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kenyataan yang terjadi pada MI Darussalam Sidoarjo telah menunjukkan kondisi yang cukup baik, karena berdasarkan hasil penilaian responden yang telah diuraikan pada deskripsi, faktor tujuan dan kemampuan pegawai menunjukkan 31,1% menyatakan sangat baik, 62,2% menyatakan baik dan 6,7% menyatakan kurang baik. Artinya penempatan atau pemberian tugas selama masa pandemi covid19 kepada pegawai yang ada pada umumnya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Karena itulah kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo dipengaruhi oleh faktor tujuan dan kemampuan pegawai, ini dapat terjadi karena dari hasil deskripsi

diketahui bahwa sebagian besar responden telah menempati posisi sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing.

5. Pengaruh Faktor Keteladanan Pimpinan

Faktor keteladanan pimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar -1,979 yang jauh lebih kecil dari pada t tabel = 1,685, sedangkan nilai probabilitasnya adalah sebesar 0,055 dengan koefisien determinasi parsial sebesar 0,027 atau 2,7%.

Faktor keteladanan pimpinan merupakan salah satu faktor yang cukup strategis dalam aspek kepegawaian, khususnya dalam hal pembinaan disiplin kerja, sehingga pengaruhnya secara langsung adalah pada aspek kedisiplinan kerja bukan kinerjanya. Dalam kapasitasnya sebagai panutan, maka pimpinan pada instansi telah berperan sebagai figur dalam arti selalu bersikap adil terhadap semua bawahan tanpa pilih kasih dalam melihat masalah yang serupa. Pimpinan senantiasa berprestasi atau menunjukkan prestasi yang baik, sehingga dapat merangsang gairah dan kedisiplinan kerja bawahannya. Disamping itu pula pimpinan telah berperan sebagai perantara atau penghubung yang baik diantara para bawahannya. Atau dengan kata lain bahwa pimpinan pada instansi ini telah berbuat yang lebih baik dari apa yang dapat dilakukan oleh bawahannya. Hal ini dapat diketahui dari hasil deskripsi faktor keteladanan pimpinan yang sebagian menyatakan sangat baik, baik, kurang baik dan sangat kurang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan bahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai meskipun dalam kondisi pandemi *Corona Virus Disease/Covid19*. Hal ini dapat terjadi karena kedisiplinan dapat memberikan lingkungan/kondisi kerja yang baik dan kondusif bagi manajemen maupun bagi pegawai MI Darussalam Sidoarjo sehingga

- akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.
2. Diantara lima faktor kedisiplinan terdapat tiga faktor, yaitu faktor kesejahteraan, ketegasan, serta tujuan dan kemampuan pegawai yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo. Sedangkan faktor ancaman dan keteladanan pimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan selama kondisi pandemi covid19 intensitas pekerjaan banyak dilakukan dirumah atau *Work of Home*.
 3. Dari lima faktor kedisiplinan tersebut dapat disimpulkan bahwa kelima faktor kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo.
 4. Dari lima faktor kedisiplinan yang signifikan tersebut, faktor ketegasanlah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo.
 5. Indikator kesejahteraan yang memperoleh tanggapan kurang baik dari responden adalah besarnya gaji yang diterima, sehingga diperlukan juga pengelolaan gaji yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo.
 6. Diantara indikator ketegasan terdapat responden yang memberi tanggapan bahwa dalam ketepatan melaksanakan tugas masih kurang baik, hal mana menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MI Darussalam masih memerlukan pendekatan motivasi.
 7. Indikator tujuan dan kemampuan pegawai yang memperoleh tanggapan kurang baik dari pegawai adalah kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, sehingga diperlukan juga pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo.
 8. Selain faktor-faktor tersebut diatas faktor konstanta dalam penelitian ini signifikan, menunjukkan masih terdapat faktor lain diluar variabel penelitian yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo.

Saran

1. Mengacu pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hendaknya manajemen MI Darussalam Sidoarjo harus tetap memperhatikan unsur-unsur yang tercakup dalam kedisiplinan meskipun dalam kondisi

- pandemi covid19, karena hal ini cukup sensitif dalam mempengaruhi kinerja pegawai, namun demikian aspek-aspek yang lain diluar kedisiplinan juga harus tetap diperhatikan
2. Pengelolaan gaji sebagai indikator dari kesejahteraan, dalam ketepatan melaksanakan tugas sebagai indikator ketegasan, kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan sebagai indikator tujuan dan kemampuan pegawai perlu dikembangkan guna menunjang peningkatan kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo.
 3. Hendaknya pihak manajemen lebih mengarahkan motivasi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai semisal dengan mengadakan seminar, *workshop*, *meeting offline* dengan protokol kesehatan dan *meeting online* melalui *virtual zoom* atau aplikasi lainnya karena akan lebih langgeng (jangka panjang) dan dapat meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusianya juga disarankan manajemen rewards seperti pemberian penghargaan atas prestasi pegawai perlu dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, Arifin, 1979, *Human Relations untuk manajemen (teori dan praktek)*, LAN RI:Bandung
- Amin, Muhammad, Septi Puspita Sari, Abdul Rachman, 2019, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis Dan Non Medis, *Jurnal Kesmas Asclepius (JKA) Universitas Muhammadiyah Bengkulu*, Vol.1 No.1, Hal:35-44
- Bawono, Anton, 2006, *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga press
- Gordon, Thomas, 1996, *Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*, Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- _____ 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Undip
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yoyakarta, BPFE

- Hasan, M. Iqbal, 2002, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Bumi Aksa., Bandung
- _____ 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- _____ 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Haji Masagung, Jakarta
- Hidayat, Muchtar, 2010, Pengaruh Faktor-Faktor Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Para Pegawai Dinas Pendapatan Kalimantan Timur, *DIE Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Volume 6, Nomor 3, Hal:1-22
- Iptian, Riut, dan Zamroni, dan Riyanto Efendi, 2020, *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*, *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7, Issue 8, Pages:145-152
- Indriyo, Gitosudarmo, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gajahmada University Press
- Kossen, S, 1986, *Aspek manusiawi dalam organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Mangkuprawira, S. dan A.V. Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert, L dan John H. Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- _____ 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku 2, Salemba Empat
- Moenir, AS, 2002, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Yogyakarta, Graduate Economic Education
- Moehersono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mulyasa, 2007, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT remaja Rosdakarya
- Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung
- Matutina, Domi, C, 1992, *Manajemen Personalialia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Nitisemito, Alex S, 1992, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- _____ 1996, *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- _____ 2005, *Performance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*, Rajagrafinda Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010, *Manajemen Edisi Kesepuluh*, Jakarta: penerbit Erlangga
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1993, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta
- _____ 2002, *Manajemen Personalialia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta
- Saputri, Charolina, Ayu dan Bachruddin Saleh Luturlean, 2019, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di Pt Pos Indonesia Cabang Solo, *Jurnal Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom*, Vol.21, Hal:52-57
- Sampeliling, Alexander, 2015, Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman*, Vol.12, Hal:1-17
- Siagian, Sondang P, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- _____ 2014, *Manajemen Sumber Daya manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Sianipar, Pesta, Aisawara, 2017, *Analisis Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak*, *Jurnal Pendidikan Ekonomi FKIP Untan Pontianak*, Vol.1, Hal:1-12
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Jakarta
- Siswanto, 2005, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta

- _____ 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Alfabeta
- _____ 2018, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV Alfabeta
- Suharno, 2008, *Manajemen Pendidikan (Sebuah Pengantar Bagi Para Calon Guru)*, Surakarta: UNS Press
- Suharsimi Arikunto, 2000, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- _____ 2003, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Suhendra, 2007, *Manajemen dan Organisasi dalam Realita Kehidupan*, CV Mandar Maju, Bandung
- Sujarweni, V., Wiratna, 2015, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Pranada Media Group, Jakarta
- Syafaruddin, Alwi, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Starategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- _____ 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Jakarta: Rajawali Pers
- Widjaja, A W, 2006, *Administraasi Kepegawaian*, Rajawali
- Winardi, 1980, *Personalia Disiplin*, Bandung, Sinar Baru
- Yuli, Sri, Budi, Cantika, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang