**PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN**

 **KOTA SAMARINDA**

**Oleh:**

**Muhammad Taufiq Ar Razzak**

**NPM : 15.11.1001.3509.056**

**ABSTRAK**

Muhammad Taufiq Ar Razzak, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda, Bimbingan Ibu Salasiah S.Sos, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Ghufron, M.Si selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja.

 Metode yang digunakan adalah asosiatif dengan analisa kuantitatif dan populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Lapangan berjumlah 175 orang, sedangkan teknik penunjang nya adalah observasi, wawancara dan kuesioner.

 Penelitian ini menggunakan teknik analisis data koefisien korelasi *product moment* dan uji-t sebagai perangkatnya, maka dapat diketahui faktor disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda.

 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran kota Samarinda. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi *r* adalah sebesar 0.984 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat diantara kedua variabel.

 Sementara itu untuk uji *–t* (*t-test*) menunjukkan bahwa *t* empiris yang dihasilkan adalah sebesar 45.816 hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis *t* untuk n-2 adalah 3.212, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja dan Peningkatan Kinerja. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat diselesaikan dan hipotesis dapat dibuktikan.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai**

1. **PENDAHULUAN**
	1. **Latar Belakang**

Suatu organisasi pada dasarnya adalah suatu bentuk kerja sama antar dua orang atau lebih. Baik yang di sebut organisasi ataupun kelompok, tujuannya adalah untuk mencapai sesuatu. Jika sesuatu yang ingin dicapai itu benar dapat diraih, maka tujuannya efektif tetapi semua itu tidak lepas dari salah satunya disiplin kerja yang baik. Melihat pentingnya pegawai, organisasi atau perusahaan berlomba-lomba mendapatkan pegawai yang berkualitas, memberikan kesempatan pada pegawainya untuk mengikuti program-program pendidikan dan latihan, atau bahkan memberikan imbalan atau ganjaran, sehingga kepuasan pegawai tetap terjaga. Sumber daya manusia (pegawai) merupakan aset instansi atau organisasi yang paling unik, paling rentan dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan sebuah organisasi. Disiplin kerja sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam tercapainya tujuan organisasi. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2003 : 193-194).

Kedisiplinan merupakan salah cara satu untuk mengukur tercapainya tujuan organisasi yang baik, jadi semakin baik kedisiplinan suatu organisasi maka semakin besar pula keberhasilan suatu organisasi. Kedisiplinan tersebut sangat dibutuhkan oleh semua instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta, karena kedisiplinan akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam memimpin, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil , telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 itulah, maka Pegawai Negeri Sipil harus mengetahui tugas dan tanggung jawabnya di dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya dengan disiplin yang tinggi. Dengan demikian disiplin kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki setiap pegawai dalam rangka keberhasilan dari pencapaian tujuan, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para pegawai maka akan menunjukkan pula suatu pekerjaan yang baik, yang selesai dengan hasil yang efektif, sehingga berdampak pula terhadap kesuksesan atau keberhasilan terhadap tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pegawai adalah unsur Aparatur suatu Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah untuk menyelenggarakan tugas pembangunan. Setiap pegawai wajib mentaati segala peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Salah satu modal dasar untuk mencapai misi tersebut di atas adalah perlunya disiplin pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah selaku abdi negara dan abdi masyarakat dari pegawai pusat hingga pegawai daerah.

Disisi lain perlu disadari bahwa pegawai yang mampu dalam menjalankan tugas pada bidang yang telah diamanahkan belum dapat dijadikan pedoman dalam keberhasilan dari pencapaian tujuan organisasi apabila dalam pelaksanaannya tidak dibarengi dengan sikap disiplin dalam bekerja dari pegawai itu sendiri. Salah satu caranya adalah pemerintah harus berusaha melakukan pembinaan terhadap pegawai itu sendiri melalui upaya pendidikan dan pelatihan, pengawasan dan peningkatan disiplin kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien serta penuh tanggung jawab.

Dunia kerja memiliki dinamika dan fenomenanya sendiri, salah satunya adalah masalah kinerja pegawai. Semakin ketat persaingan antara organisasi dewasa ini menuntut organisasi mampu bertahan dan berkompetisi dengan organisasi lain. Salah satu yang dapat ditempuh organisasi agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah meningkatkan kinerja pegawai. Usaha dalam mencapai peningkatan kinerja pegawai dewasa ini dimulai dengan tenaga kerja/pegawai yang berada di dalam sebuah organisasi tersebut. Pegawai/Karyawan merupakan makhluk sosial yang bagi setiap organisasi, sebagaimana menurut Malayu (2003 : 202), Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi.

Para pegawai bekerja di organisasi/lembaga pemerintah untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, para karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi sebuah organisasi. Pegawai yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan/ lembaga pemerintah secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama dengan produktivitas dan kinerja pegawai yang tinggi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2001 : 67) berasal dari kata job permormance atau actual performance (prestasi kerja atau prentasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantItas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Winardi (2001 : 282) mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya secara berhasil dan berdaya guna.

Pendapat lain dikemukakan oleh Menurut Widodo (2005 : 78) bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda merupakan instansi Pemerintah yang khusus menangani penangulangan dan pencegahan kebakaran. Yang diharapkan mampu mengatasi, mencegah dan menanggulangi kejadian kebakaran yang ada di Kota Samarinda. Berdasarkan uraian tugas dan fungsinya, tugas pokok dan fungsi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda adalah melakukan sebagian urusan pemerintah daerah kota Samarinda dibidang pemadam kebakaran dan perumusan kebijakan teknis dibidang pemadam kebakaran, penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum, penyususan rencana kerja, pemantauan dan evaluasi, pembinaan dan pelaporan, penyelenggaraan urusan penata usahaan dinas dan pelaksanaan tugas-tugas lain. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda di tuntut untuk bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kepercayaan yang diberikan tersebut, dan perlu juga untuk di adakan suatu Standart Operating Prosedure di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik menulis sebuah judul yaitu: **Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda.
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda.
	1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan umum penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda.

**II. KERANGKA DASAR TEORI**

**2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa Latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Berikut ini dijelaskan beberapa pengertian tentang disiplin kerja pegawai dari perspektif atau pendekatan (1) Sifat dan Kesadaran, dikemukakan oleh Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa “kedisiplinan pegawai adalah sifat seseorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja lembaga tersebut.

Pengertian disiplin dari substansi sifat atau kesadaran manusia, kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi/instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Definisi atau pengertian disiplin dari sudut pandang (2) penegakan peraturan, dikemukakan Siagian (2008 : 305) menyatakan bahwa : disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

**2.1.2 Kinerja**

 Menurut Nawawi (2008:234) bahwa “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/material.” Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Mangkunegara (2013;67) menjelaskan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Selanjutnya Wibowo (2011:7) mengemukakan “kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.”Sedangkan Umam (2010:25) mendefisinikan “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang (kelompok) dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.”Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

**III. METODE PENELITIAN**

**3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis pergunakan adalah penelitian kuantitatif atau uji hipotesis yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau mencari hubungan sebab dan akibat dari dua variabel atau lebih, yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda .

**3.2 Populasi dan Sampel**

Sebelum penulis mengemukakan cara atau teknik pengambilan populasi dan sampel yang ada di lokasi penelitian, terlebih dahulu akan dipaparkan pengertian dari populasi dan sampel dari beberapa ahli yang diantaranya menurut Augusty Ferdinand (2006 : 58), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memilliki karateristik yang serupa menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu di pandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah petugas lapangan yang berjumlah 175 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013 : 91), pengambilan sampel dilakukan dengan random sampling (probability sampling) dimana pengambilannya dilakukan secara acak dan setiap pupulasi memiliki peluang yang sama untuk di jadikan sampel. Karena populasi yang besar maka peneliti mengambil 30% yaitu 71 orang dari total populasi pegawai lapangan yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda.

Per januari 2019, jumlah pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda berjumlah 238 orang dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1**

**Jumlah Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Pegawai** | **Jumlah** |
| 1. | Pegawai Negri Sipil (PNS) | 141 |
| 2. | Pegawai Tidak Tetap Harian (PTTH) | 89 |
| 3. | Pegawai Tidak Tetap Bulanan (PTTB) | 8 |
|  | **Total** | 238 |

**3.3 Teknik Pengumpulan Data**

1. Penelitian lapangan, cara penelitian ini langsung kepada objek untuk memperoleh data primer, untuk menghimpun data faktual penelitian ini menggunakan teknik :
2. Obsevasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang di teliti. Observasi ini dilakukan untuk melengkapi data yang di perlukan dan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktik di lapangan.
3. Wawancara, yaitu teknik mengumpulkan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak objek penelitian untuk memberikan penjelasan terkait permasalahan yang diteliti.
4. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang di teliti.
5. penelitian kepustakaan, suatu teknik pengunpulan data dengan cara mengajukan beberapa daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang di teliti.

**3.4 Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini yang akan menjadi variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen ( Disiplin Kerja )

Disiplin adalah sifat seseorang yang secara sadar mematuhi aturan dan tata tertib peraturan organisasi. Adapun variabel disiplin, indikator-indikatornya sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor
5. Variabel Dependen ( Peningkatan Kinerja )

Peningkatan kinerja pegawai adalah presepsi atasan terhadap bawahannya yang berkaitan dengan prestasi mereka di kantor, yaitu aspek kualitas pekerjaan dan aspek kuantitas pekerjaan. Variabel peningkatan kinerja indikator-indikatornya sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Evektivitas
5. Kemandirian

**3.6 Teknik Analisa Data**

Analisis data yang penulis gunakan didalam penelitian ini adalah metode analisis Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson Product Momment Correlation Coefficient) yang pertama kali di perkenalkan oleh Karl Pearson, menurut Drs. Sofar Silaen, M.M., dan Widiyono, S.E., M.M (2013:223) dua variabel dinyatakan dalam angka yang disebut koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel. Berikut ini adalah rumus yang penulis gunakan untuk teknik analisa data :



Dimana :

r = Koefisien Korelasi

x = Independen Variabel

y = Dependen Variabel

n = Jumlah Pengamatan (sampel)

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda yang terletak di Jl. Mulawarman No. 14, Kel. Karang Mumus, Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Sejak tahun 2017 ini UPTB Pemadam Kebakaran terpisah dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah  menjadi SKPD tersendiri dengan nama Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Samarinda dan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 27 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tata Kerja, Tugas, Fungsi, Dan Rincian Tugas Dinas Pemadam.

**4.2 Hasil Penelitian**

**4.2.1 Disiplin Kerja**

Untuk mengetahui sejauh mana Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, penulis mengajukan (4) indikator, yaitu :

1. Ketepatan Waktu
2. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik
3. Tanggung Jawab Yang Tinggi
4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor
	* 1. **Kinerja**

Sebagaimana yang telah dikemukakan para ahli pada bab sebelumnya bahwa Disiplin Kerja akan memperngaruhi Kinerja.

Untuk variable kinerja pegawai penulis menggunakan 5 indikator, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
	1. **Analisa Data**

**4.3.1 Analisa Penelitian**

Berdasarkan dengan data yang diperoleh dalam penelitian ini, analisa data dilakukandengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah didalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan antar variabel (X) Disiplin Kerja dan variabel (Y) Kinerja. Dalam pengujian ini penulis menggunakan alat analisis Koefisien Korelasi Produk Moment (Pearson). Seperti yang penulis kemukakan pada bab terdahulu, dibawah ini adalah rumusan koefisien korelasi produk momen.

Dimana :

*r =* Koefisien Korelasi

*x =* Independen Variabel

*y =* Dependen Variabel

*n =* Jumlah Pengamatan (sampel)

Analisis dilakukan dengan menggunakan program piranti lunak atau software *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) 25.0 untuk pengguna system operasi Windows 10. Hasil analisis data akan disajikan pada table berikut.

Tabel 4.36 Hasil Analisis Korelasi Produk Momen (Pearson)

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | Kinerja | Disiplin Kerja |
| Kinerja | Pearson Correlation | 1 | .984\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 71 | 71 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .984\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 71 | 71 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh =0,984 ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga–harga kritis dari koefisien korelasi produk momen (pearson) untuk n = 71 pada tingkat signifikan 1% yaitu 0,306 atau dikatakan pula bahwa =0,984. Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja dan Kinerja.

Sementara itu jika memperhatikan hasil analisis data dapat menggunakan piranti lunak SPSS 25.0 maka mendapat hasil 0,984 sebagaimana yang dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda.

* + 1. **Pembahasan**

Setelah analisa data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan Analisa Korelasi Product Momen antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda, menyatakan bahwa hipotesis yang telah diajukan dapat diterima dengan perolehan nilai 45,816 kemudian di konsultasikan pada tabel interpretasi analisa korelasi product momen, dengan hasil interpretasi sangat kuat, karena 0,984 berada pada interval 0,80 – 1,000. Sehingga dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja pada Kantor Dinas Pemadam kebakaran Kota Samarinda.

Kemudian berdasarkan perhitungan uji –*t*  mendapatkan hasil 45,816 yang berarti dapat dikatakan bahwa =45,816 hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis ternyata lebih besar, yaitu =45,816 > 3.212 untuk tingkat signifikan 0,001 untuk n-2 = 69 (71-2=69). Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Disiplin Kerja dan Kinerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah didalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

Uraian tersebut diatas didukung oleh pengamatan dan hasil dari penelitian penulis kepada beberapa pegawai yang menduduki jabatan struktural dan non-struktural pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda. Penulis menilai disiplin kerja yang dijalankan pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran kota Samarinda sudah cukup baik karena dapat menunjang kinerja pegawai guna menghasilkan pelayanan terbaik untuk masyarakat, karena peningkatan disiplin kerja pegawai berpengaruh kepada kualitas pelayanan yang diberikan.

Faktor kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh seorang pegawai yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan. Tanpa disiplin pegawai dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi/lembaga untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada pegawainya. Dalam konteks disiplin pegawai negeri sipil merupakan bagian dari manajemen kepegawaian, termasuk di dalamnya adalah bagian dari pembinaan pegawai negeri sipil sebagai abdi negara dan sebagai abdi masyarakat, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

**V. PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Kontrol atau pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan yaitu pelaksanaan, penilaian pelaksanaan, bila perlu melakukan tindakan korektif agar pelaksanaanya tetap sesuai dengan rencana yaitu sesuai dengan standar. Inti dari pengertian kontrol adalah mengusahakan apakah yang telah direncanakan dilaksanakan sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah direncanakan, untuk menilai hasil pekerjaan dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan. Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan peneliti dari awal sampai akhir untuk menjawab rumusan masalah yang telah disebutkan pada BAB I maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Dari data yang diperoleh dari instrument utama penelitian berupa angket yang didesain sedemikan rupa menggunakan model skala likert, dan telah dijawab oleh subyek dalam penelitian ini, didapati sebuah jawaban, bahwa terdapat hubungan antara persepsi kontrol atasan dengan disiplin kerja karyawan. Jawaban ini diperoleh menggunakan rumus statistic korelasi *r* product moment menggunakan bantuan software SPSS 25.0 untuk system operasi windows 10. Disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda dinilai berjalan baik karena karena terdapat korelasi sebesar 0.984 > 0.306.
2. Disiplin kerja pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda dinilai sudah berjalan sebagaimana mestinya, hal ini berdasarkan hasil analisa peneliti dan pembahasan, bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda, kemudian dari hasil uji –*t* jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga *t*-kritis student ternyata ternyata lebih besar. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja, dalam hal ini dibuktikan hasil uji –*t*  mendapatkan nilai =45,816 > 3.212.

**5.2 Saran**

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk peningkatan disiplin kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda, sebagai berikut :

1. Disiplin pegawai yang sudah baik penting untuk terus ditingkatkan dan disiplin pegawai yang belum baik dapat ditingkatkan melalui ketegasan aturan dan pengawasan serta kesadaran dari setiap individu itu sendiri. Jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu datang ketempat kerja, maka disarankan pegawai harus lebih memperhatikan juga terhadap jarak antara tempat tinggal ketempat kerja agar bisa tepat waktu pada saat masuk jam kerja. Kepada istansi disarankan mampu
2. Bagi Kantor Dinas Pemadan Kebakaran Kota Samarinda

Agar mampu memberikan arahan maupun pelatihan kepada para karyawan mengenai Displin Kerja, agar nantinya dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Handoko T.H., 2005. Manajeman Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu, SP., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi

Aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkunegara, A. A. AP., 2013. Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.

Moh Nazir, 2005. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nawawi, H., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogjakarta: Gadjah Mada University Press.

Siagian P. Sondang, 2008, Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods). Penerbit Alfabeta. Bandung.

Soejono, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung:2000.

Umam, K., 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Widodo, Joko. 2005. Membangun Birokrasi berbasis Kinerja. Jawa Timur : Bayumedia.

Wibowo, 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres.

Winardi, 2001, Manajemen Perkantoran dan Pengawasan, Alumni, Bandung.