

**ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI BENGKULU**



SKRIPSI

OLEH :

EVI LISMANA
NPM. C1B110073

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

**ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI BENGKULU**

SKRIPSI



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Bengkulu

OLEH :

EVI LISMANA
NPM. C1B110073

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

Skripsi oleh **Evi Lismana** ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Bengkulu, Juli 2014

Pembimbing :



Anggri Puspita Sari, SE., M.Si

NIP. 19820826 200812 2 002

Mengetahui,

Ketua Program Ekstensi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu



Svamsul Bachri, SE., M.Si

NIP.19560102 198603 1 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

Skripsi oleh Evi Lismana ini
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada hari Senin, 07 Juli 2014

Bengkulu, 07 Juli 2014

Dewan Penguji,

Pembimbing,

Anggri Puspita Sari, SE., M.Si
NIP. 198208262008122002

Penguji Utama,

Praningrum, SE., M.Si
NIP. 196410281990012002

Penguji I,

Sularsih Anggarawati, SE., MBA
NIP. 195904141987032008

Penguji II,

Chairil Affandy, SE., MM
NIP. 197903052002121005

Mengetahui :

An. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fahrudin J.S. Pareke., SE., M.Si.
NIP. 19710914199903 1 004

Motto

- Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon.
- Hidup hanyalah seputar adzan, ikomah dan sholat, lahir kita di adzankan dan di ikomahkan dan mati kita di sholatkan, maka sholatlah engkau sebelum engkau disholatkan.
- Manusia tak selamanya benar dan tak selamanya salah, kecuali ia yang selalu mengoreksi diri dan membenarkan kebenaran orang lain atas kekeliruan diri sendiri.
- Allah mencintai orang yang cermat dalam meneliti soal-soal yang meragukan dan yang tidak membiarkan akalinya dikuasai oleh nafsunya.
- Bermimpilah seolah - olah anda hidup selamanya. Tiduplah seakan-akan inilah hari terakhir anda.

“PERSEMBAHAN”

Alhamdulillah firabbil'amin.....

Ya Allah suka dan duka telah banyak mengiringi langkahku untuk meraih cita-cita, satu amanah telah ku selesaikan, semoga engkau meridohi karya kecil ini. Hanya dengan izin dirimu, akhirnya dapat ku gapai dengan penuh syukur dan bahagia, untuk itu dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang yang tulus ku persembahkan kebahagiaan ini kepada mereka yang kucintai.

- Allah SWT yang telah menjadi penolongku, dan tak henti-hentinya memberikan nikmat kepadaku.
- Untuk kedua orang tuaku Bapak Zailis dan Ibu tercinta Wasina. Ku ucapkan terima kasih kepadamu atas kasih dan sayangmu selama ini.
- Anak-anak Bunda yang tersayang Ghandur Zhafran Ammar dan Ghina Zhafirah Adhwa yang menjadi semangat dan cahaya dalam hidupku.
- Untuk Cahaya hatiku yang tak pernah lelah memberikan semangat dan selalu sabar menghadapi dan menemani diriku dalam suka maupun duka.
- Sahabat terbaikku Lenny Novelda dan Yustiani, yang selalu menemani dan memberikan semangat, semoga persahabatan ini selalu akan tetap terjaga.
- Sahabat seperjuanganku Esni Waili, Nuning, Ikhsan, Checi, Citra, Damsi, Bambang, Saka, Benny dan Tri.
- Untuk semuanya yang sudah memberikan dukungan mental maupun moril dan yang tak bisa disebutkan namanya satu-persatu terima kasih atas semuanya.



JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul :

ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI BENGKULU

Yang diajukan untuk diuji pada tanggal Juli 2014 adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu, Juli 2014
Yang membuat pernyataan

EVI LISMANA

ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS
IN EDUCATION DEPARTMENT OF BENGKULU PROVINCE

By:
Evi Lismana¹⁾
Anggri Puspita Sari²⁾

ABSTRACT

Discipline is a training that tries to improve and construct the knowledge, attitude and behavior so that the employees work cooperatively one to another and increase labor capacity. The number of sample of this study was 71 employees chosen through proportional stratified random sampling technique. The data was collected by questioner and interview. While the analysis method used qualitative and mean distribution.

From the result of the study and discussion, it can be concluded that work discipline of employees in Education Department of Bengkulu Province based on five research indicators showed high criterion of respondents' opinion which means that the employees have become discipline in fulfilling tasks and function. While from interview, the entire data indicated the same that the employees have become discipline in fulfilling tasks and function, however in opposite there were still some employees with lack of discipline.

Key words: *Work Discipline, Attendance, Work Regulation Obedience, Works Standard Obedience, High Alertness, Work Ethic*

1) Student

2) Supervisor

ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI BENGKULU

Oleh:
Evi Lismana¹⁾
Anggri Puspita Sari²⁾

RINGKASAN

Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan pada tingkat disiplin kerja tinggi maka akan diperoleh kinerja pegawai yang baik. Oleh sebab itu, diharapkan dengan adanya disiplin yang tinggi akan merubah citra Pegawai Negeri Sipil yang masih melekat dengan kelambanan, kekurangmampuan dan rendahnya kualitas bila dibandingkan dengan pegawai swasta yang dinilai lebih profesional dalam pekerjaannya. Dimana diketahui disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu. Data yang dipakai adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara kepada pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yang digunakan *proportionate stratified random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Sedangkan metode analisis menggunakan metode kualitatif dengan distribusi rata-rata.

Penelitian ini menemukan bahwa : (1) Disiplin kerja pegawai dari indikator disiplin kehadiran berada pada kriteria tinggi dengan rata-rata 3,47 artinya pegawai datang kerja tepat waktu dan berada ditempat kerja sesuai jam kerja yang ditentukan, walaupun masih ada pegawai yang sering terlambat datang dan meninggalkan tempat kerja pada jam bekerja; (2) Disiplin kerja pegawai dari indikator disiplin ketaatan kepada peraturan kerja berada pada kriteria tinggi dengan rata-rata 3,68 artinya pegawai telah mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun masih ada pegawai yang tidak disiplin tetapi bukan pelanggaran yang berat seperti laporan yang terlambat, pengetikan surat yang tidak sesuai dengan aturan persuratan dan lain-lain; (3) Disiplin kerja pegawai terhadap indikator disiplin ketaatan kepada standar kerja berada pada kriteria tinggi dengan rata-rata 3,47 artinya pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya telah mentaati standar kerja yang telah ditentukan; (4) Disiplin kerja pegawai dari indikator disiplin tingkat kewaspadaan tinggi berada pada kriteria tinggi dengan rata-rata 3,45 artinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki ketelitian dan selalu hati-hati dalam melaksanakan tugas dan fungsinya; (5) Disiplin kerja pegawai dari indikator disiplin bekerja etis berada pada kriteria tinggi dengan rata-rata 3,56 artinya telah tercipta hubungan baik antar pegawai dan pegawai dituntut untuk bekerja dengan jujur terkhusus dalam mengelola keuangan, sehingga setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum yaitu disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu dari lima indikator penelitian mendapat tanggapan responden dengan kriteri tinggi, artinya pegawai sudah disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dari ke lima indikator tersebut indikator ketaatan kepada peraturan kerja mendapat tanggapan dari responden paling dominan, artinya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu taat pada peraturan kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hasil wawancara secara keseluruhan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu telah disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, walaupun masih ada pegawai yang kurang disiplin.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kehadiran, Ketaatan Kepada Peraturan Kerja, Ketaatan Pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, Bekerja Etis.

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)
- 2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul "Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu". Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen Ekstensi pada Universitas Bengkulu.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Anggri Puspita Sari, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar memberi petunjuk, arahan dan dorongan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
2. Drs. Rusdi Bakar, M.Pd., selaku Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian dan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu yang telah membantu dalam proses penelitian.
3. Seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Praningrum, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
5. Ibu Sularsih Anggarawati, S.E., M.B.A., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.

6. Bapak Chairil Affandy, SE., MM., selaku Dosen Penguji III yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
7. Bapak Syamsul Bachri, SE., M.Si., selaku Ketua Program Ekstensi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
8. Rekan-rekan seperjuangan di Program Studi Manajemen Ekstensi Universitas Bengkulu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, saya berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan dapat dijadikan referensi bagi penelian-penelitian selanjutnya. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kelemahan. Semoga segala bantuan dan bimbingan yang diberikan mendapatkan limpahan rahmat dan karunia dari Allah SWT. Amin....

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Bengkulu, Juli 2014

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
LEMBAR MOTTO	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRACT	vii
RINGKASAN	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Disiplin Kerja	9
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.1.2 Macam-Macam Disiplin Kerja.....	14
2.1.3 Prinsip-Prinsip Pendisiplinan.....	15
2.1.4 Pendekatan Disiplin Kerja.....	17
2.1.5 Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Analisis	20
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Definisi Operasional	21
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	22
3.4 Metode Pengumpulan Data	24
3.5 Metode Analisis Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu	27
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu	28
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu..	30

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu	31
4.2 Karakteristik Responden	38
4.3 Hasil Penelitian.....	39
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penelitian	39
4.4 Pembahasan	54
4.4.1 Disiplin Kerja Pegawai Berdasarkan Indikator Kehadiran	56
4.4.2 Disiplin Kerja Pegawai Berdasarkan Indikator Ketaatan Kepada Peraturan Kerja	57
4.4.3 Disiplin Kerja Pegawai Berdasarkan Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja.....	59
4.4.4 Disiplin Kerja Pegawai Berdasarkan Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi	60
4.4.5 Disiplin Kerja Pegawai Berdasarkan Indikator Bekerja Etis	60
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Variabel Operasional dan Indikator Penelitian	22
Tabel 3.2 Pembagian Bidang Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu yang Menjadi Sampel Penelitian	24
Tabel 3.3 Kriteria Pembagian Nilai Terhadap Jawaban Kuesioner	25
Tabel 4.1 Pimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu	30
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	38
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kehadiran	39
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketaatan Kepada Peraturan Kerja	42
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja	44
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi	47
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bekerja Etis	49
Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penelitian	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 2.1 Kerangka Analisis	20

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Panduan Wawancara
3. Hasil Kuesioner Penelitian
4. Hasil Wawancara
5. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu
6. Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah asset penting dalam mencapai kemajuan suatu bangsa, untuk itu diperlukan sumber daya yang berkualitas dengan memberikan berbagai keahlian, keterampilan dan kesempatan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung program kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi dan menghasilkan kinerja kerja yang baik untuk kemajuan organisasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi untuk kemajuan organisasi.

Mencapai suatu kinerja yang memuaskan diperlukan faktor-faktor pendukung salah satunya adalah disiplin kerja yang merupakan bagian dari pendukung kinerja sumber daya yang berkualitas. Pegawai negeri sebagai sumber daya manusia yang ada di sektor pemerintahan turut bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting sebagai pelaksana dari kegiatan usaha pemerintah.

Undang Undang No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dijelaskan bahwa: “Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri, karena itu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum,

peradaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945". Maka dari itu perlu diusahakan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan secara tertib, lancar dan bertanggung jawab.

Perlunya pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus terhadap para Pegawai Negeri Sipil. Hal ini sesuai dengan Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pasal 135 ayat (1) yaitu: Pembinaan dan pengawasan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dikoordinasikan pada tingkat nasional oleh Menteri Dalam Negeri dan pada tingkatan daerah oleh Gubernur (UU. No 32 Tahun 2004. Tentang Pemerintah Daerah Pasal 135 Ayat 1).

Peningkatan kemampuan pegawai, organisasi dapat menggalakkan tingkat kedisiplinan kerja baik ditunjukkan pada pegawai lama maupun pegawai baru. Dalam hal ini menyangkut kedisiplinan waktu atau jam kerja, pengerjaan tugas dan lain-lain. Maka dari itu, perlu diusahakan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan secara tertib, lancar dan bertanggung jawab, sehingga perlu meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada setiap instansi atau organisasi secara terus-menerus, karena tanpa disiplin kerja pelaksanaan pembangunan tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan atau dengan kata lain tidak adanya disiplin akan membawa implikasi negatif terhadap efektifitas pembangunan.

Disiplin Kerja yang tinggi diharapkan bisa menjadikan Pegawai Negeri Sipil mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik serta dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, tertib dan teratur sehingga akan memperlancar tugas organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Widjaja (1990:28) bahwa: “Dalam kehidupan organisasi disiplin kerja pada akhirnya adalah untuk meningkatkan prestasi kerja suatu organisasi secara keseluruhan, mengingat tidak adanya organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi”.

Senada dengan pendapat Hasibuan (2013:194) mengatakan bahwa Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Peningkatan kinerja merupakan hal yang perlu disadari, kinerja pegawai timbul diantaranya dengan adanya kedisiplinan yang diterapkan dalam organisasi.

Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan pada tingkat disiplin kerja tinggi maka akan diperoleh kinerja pegawai yang baik. Oleh sebab itu, diharapkan dengan adanya disiplin yang tinggi akan merubah citra Pegawai Negeri Sipil yang masih melekat dengan kelambanan, kurang mampuan dan rendahnya kualitas bila dibandingkan dengan pegawai swasta yang dinilai lebih profesional dalam pekerjaannya.

Pemerintah dalam melakukan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980 tentang Peraturan

Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memuat pokok kewajiban, larangan, dan sanksi-sanksi secara normatif. Dengan dikeluarkannya peraturan tersebut idealnya disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat terwujud dengan baik, akan tetapi pada kenyataannya menunjukkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil belum memenuhi harapan sebagaimana yang tertuang dalam tujuan pembuatan peraturan tersebut.

Setiap aktifitasnya para pegawai haruslah tepat waktu dan dapat menerima tugasnya sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain pegawai harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya dan dapat dipertanggungjawabkan semua kegiatan yang dilakukannya. Disiplin kerja bukan hanya mutlak diterapkan pada pegawai tingkat rendah saja sebagaimana sering ditunjukkan dengan pencatatan kehadiran pegawai dan pemberian sanksi/hukuman.

Sikap disiplin juga harus ditunjukkan oleh pimpinan, sehingga pada akhirnya disiplin kerja menjadi budaya organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas-tugas pegawai. Penegakkan disiplin diharapkan para pegawai bisa disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dapat meningkatkan kualitas kinerja yang secara khusus mengembalikan citra Pegawai Negeri Sipil sebagai pegawai yang bersikap disiplin untuk menunjang tercapainya kinerja yang baik.

Menurut Rivai, (2005:444), terdapat indikator-indikator kedisiplinan dalam penerapan kedisiplinan kerja pegawai diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran, 2) Ketaatan kepada peraturan kerja, 3) Ketaatan pada standar kerja,
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, dan 5) Bekerja etis.

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu sebagai unsur pelaksana Pendidikan tetap eksis dalam menjalankan tugasnya di daerah yang wilayahnya mencakup provinsi Bengkulu. Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu sebagai salah satu Dinas Pendidikan, melakukan pendidikan dan pelatihan di jajaran aparatur pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berdayaguna dan berhasilguna. Sebagai lembaga penyelenggara pendidikan setiap pegawainya memiliki potensi, hal ini dikarenakan lembaga pendidikan merupakan lembaga yang bertanggung jawab di bidang pendidikan maka dari itu dituntut adanya disiplin kerja pegawai yang optimal untuk pencapaian tujuan lembaga sesuai dengan tugas dan fungsi yang di berikan.

Berdasarkan prasarvei yang dilakukan bahwa indikasi yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dari indikator kehadiran

bahwa adanya pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja dimana jam masuk pada saat istirahat siang yang seharusnya masuk kembali jam 13.00 WIB tetapi pegawai sering masuk jam 14.00 WIB, hal ini sulit untuk diatasi karena terkendala dengan pegawai masuk setelah istirahat siang tidak menggunakan absensi. Absensi hanya digunakan pada saat masuk jam 7.30 WIB sebelum apel pagi dan jam pulang yaitu jam 16.00. Begitu juga pegawai yang meninggalkan kantor tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja hanya untuk urusan pribadi, karena pada saat pemeriksaan kehadiran berdasarkan hasil Absensi, jadi pegawai yang masuk jam 7.30 WIB dan pulang 16.00 WIB merupakan pegawai yang dianggap hadir walaupun sering terlambat pada saat jam masuk siang dan meninggalkan kantor pada saat jam dinas.

Dari segi ketaatan kepada peraturan kerja, disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu sudah baik hanya saja masih ada pegawai yang masih lalai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh atasan dan prosedur pemerintah. Sedangkan ketaatan pada standar kerja tingkat disiplin pegawai masih kurang karena masih ada pegawai kurang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan dikarenakan tidak adanya teguran secara tertulis dari atasan.

Dari Indikator kewaspadaan tinggi masih ada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu disiplin karena kurang efisien menggunakan fasilitas kantor dan kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan disiplin kerja pegawai ditinjau dari indikator etis bahwa masih ada pegawai kurang ramah, kurang menghargai dan tidak jujur dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa peningkatan disiplin kerja manusia (pegawai) sangat penting dalam usaha untuk memperoleh kinerja yang

tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi, maka penulis tertarik menganalisa lebih lanjut dan menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: “*Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu?.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu,

Diharapkan dapat digunakan sebagai dasar menentukan kebijakan pada umumnya serta pengembangan disiplin kerja pada khususnya, memberikan sumbangan pemikiran baik bagi Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu mengenai penegakkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Bagi peneliti,

Dapat digunakan untuk menambah dan memperdalam pengetahuan di bidang disiplin pegawai serta melatih diri dalam mengembangkan kemampuan berpikir secara ilmiah dan logis.

3. Bagi Akademik,

Diharapkan dapat dijadikan informasi pembanding bagi penelitian-penelitian yang telah lalu dan sebagai wahana bacaan (bahan referensi) bagi mahasiswa untuk melatih diri agar dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diterima guna menyumbangkan dan menginterpretasikan berbagai kajian teori yang berkaitan dengan tema penelitian sehingga menemukan dan menganalisa berbagai masalah yang ditemui di daerah dimana peneliti berada.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini terarah, maka batasan dalam penelitian adalah analisis disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu berdasarkan tanggapan responden dengan mengacu pada indikator disiplin kerja berdasarkan teori Rivai (2005:444), yaitu kehadiran, ketaatan kepada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Sedangkan organisasi atau instansi yang mempunyai pegawai yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas, karena tidak mungkin untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan juga harus memberikan contoh dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005:444), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan menurut Siagian (2002:305): “Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja”.

Menurut Hasibuan dalam edisi revisi (2013:193) memberikan definisi kedisiplinan yang baik yaitu: “Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin dapat diartikan jika:

- a. Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
- c. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain itu pendapat lain mengenai disiplin kerja yaitu dikemukakan oleh Handoko (2009:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

Dari beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi ditujukan agar semua pegawai yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap para pegawai dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka

hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Disiplin juga akan tercipta apabila pegawai dapat mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku pada organisasi atau perusahaan, dan hal tersebut dapat di ukur.

Menurut Saydam (2000:208) tentang bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana:

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan yang ingin dicapai.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif kerja pegawai dalam melakukan kerjanya.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Menurut Dharma (2004:388) perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
- b. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
- c. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
- d. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggung jawab.
- e. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.

- f. Terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.
- g. Sering terjadi konflik antara pegawai dan pimpinan.

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka perlu dikeluarkan aturan-aturan berupa sanksi hukuman bagi para pegawai yang melanggar tata tertib dan tidak melaksanakan kewajiban dengan baik, sehingga pada akhirnya menimbulkan suasana tertib dalam melaksanakan pekerjaan. Tujuan sanksi dan hukuman tersebut adalah memperbaiki dan mendidik pegawai untuk melakukan pelanggaran disiplin, sehingga diharapkan tercipta tata tertib kelancaran tugas pegawai. Strategi yang perlu diupayakan dalam penegakan disiplin adalah menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang positif seperti kita ketahui bahwa pemberlakuan suatu disiplin tidak mungkin terwujud dalam waktu mendadak, tetapi hanya dapat dilakukan secara berangsur-angsur dan dibiasakan.

Sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi. Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh organisasi/lembaga. Bagi aparatur pemerintahan disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Pasal 29 UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa

“Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai:

1. Kewajiban.
2. Larangan.
3. Hukuman disiplin.

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Dalam menangani pelanggaran yang dilakukan bawahan perlu adanya kebijakan yang tegas guna mengoreksi, memperbaiki dan menghindari terulangnya pelanggaran kembali hal-hal yang negatif di masa-masa mendatang. Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan

tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

2.1.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

- a. Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- b. Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengatuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korelatif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korelatif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang

tidak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari:

1. Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
3. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

2.1.3 Prinsip-Prinsip Pendisiplinan

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo dalam Asmiarsih (2006) adalah:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.
- c. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera.
Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.
Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.
- f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.
Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

2.1.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011:130) yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan disiplin modern.

Pendekatan disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu, pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.

4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

1. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.5 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Rivai (2005:444), disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan kepada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

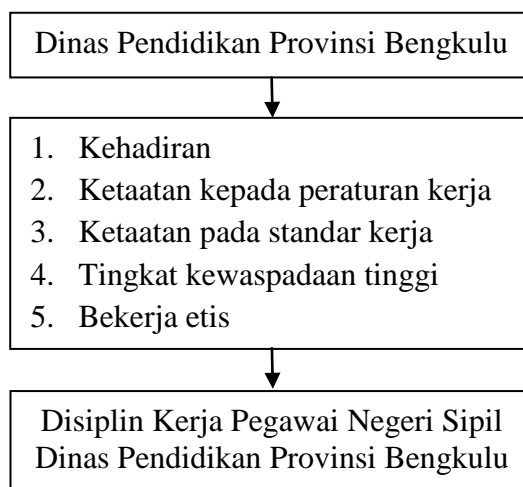
No.	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Amanto Dwi Jono (2009)	Tingkat disiplin pegawai negeri sipil (Studi Pada Satuan Kerja Pemerintah Provinsi Lampung)	Variabel penelitian adalah faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan	Metode deskriptif	Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa ada 5 faktor yang betul-betul mempengaruhi disiplin tingkat karyawan /pemerintah: a) Kesejahteraan Karyawan b) Hukuman dan Penghargaan c) Kepemimpinan d) Beban kerja e) Penyelenggaraan Aturan.
2	Clif Yosias Weldy Suoth (2010)	Disiplin kerja pegawai dalam peningkatan kinerja di Kantor Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapenget Kota Manado	Variabel dalam penelitian ini: 1. Produktivitas kerja, 2. Kemampuan kerja, 3. Iklim kerja, 4. Disiplin kerja.	Koefisien korelasi rank kendall's	Hasil dalam penelitian ini adalah: terdapat hubungan antara masing-masing variabel penelitian.

Dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat perbedaan pada penggunaan metode analisis dan indikator penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan mengumpulkan tanggapan responden tentang indikator disiplin yang diambil dari teori Rivai (2005:444), yaitu kehadiran, ketaatan kepada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

2.3 Kerangka Analisis

Secara skematis, kerangka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Analisis



Sumber: Rivai (2005:444)

Berdasarkan kerangka analisis diatas, disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu akan dideskripsikan dengan 5 (lima) indikator yakni kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif atau penelitian untuk menguraikan sifat-sifat dari suatu keadaan yang ditempuh melalui survei dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat pengukur data yang pokok. Menurut Nazir (2007:125), metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, satu objek, suatu kondisi, dengan satu system pemikiran pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

3.2 Definisi Operasional

Batasan variabel yang dibahas dalam penelitian ini mempermudah dalam mempelajari pengertian dan dari bahasan tersebut, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional.

1. Disiplin kerja merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.
2. Pegawai Negeri Sipil adalah penting bagi instansi (organisasi). Keberadaan asset ini adalah fakta bila sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dari suatu instansi (organisasi), sehingga segala masalah yang terkait dengan sumber daya manusia (SDM) di organisasi harus dipecahkan dengan baik dan benar.

Tabel 3.1
Variabel Operasional Dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Uraian
Kedisiplinan	1. Kehadiran,	<ul style="list-style-type: none"> a. Setiap jam kerja selalu berada ditempat kerja sampai pada waktu pulang kerja. b. Datang ditempat kerja berusaha tepat waktu untuk menjalankan pekerjaan. c. Menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam melaksanakan pekerjaan.
	2. Ketaatan kepada peraturan kerja,	<ul style="list-style-type: none"> a. Dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh pemerintah. b. Bekerja sesuai dengan yang telah diamanah oleh atasan atau sesuai dengan bidang masing-masing. c. Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.
	3. Ketaatan pada standar kerja,	<ul style="list-style-type: none"> a. Setiap hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan standar prosedur ditempat kerja. b. Menyelesaikan pekerjaan tepat dengan standar waktunya sesuai dengan prosedur pemerintah yang telah ditetapkan. c. Menjadikan prosedur pemerintah sebagai dasar dalam bertindak dilingkungan kerja.
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi,	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketelitian dalam bekerja. b. Penggunaan fasilitas kantor secara efektif dan efisien. c. Selalu berhati-hati dalam bertindak
	5. Bekerja etis,	<ul style="list-style-type: none"> a. Bersikap ramah terhadap sesama. b. Saling menghargai dan menghormati dalam bekerja. c. Bersikap jujur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sumber: Rivai (2005:444)

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung, mengukur kuantitatif dan kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Sedangkan sampel bagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut Sugiyono (2008:117), populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan menggunakan sampel, maka dapat diperoleh suatu ukuran yang dinamakan statistik.

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur heterogen dan berstrata proporsional. Makin besar jumlah mendekati populasi, makin kecil peluang kesalahan generalisasi (diberlakukan umum). Makin besar tingkat kesalahan, makin kecil jumlah sampel yang diperlukan dan sebaliknya semakin kecil tingkat kesalahan, semakin besar jumlah anggota yang diperlukan. Pedoman menentukan jumlah sampel menurut rumus Slovin (Riduwan, 2005:65) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Sampel

N = Populasi

e = nilai presisi/tingkat kesalahan

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 243 orang pegawai, dan tingkat kesalahan pengambilan sampel yang dikehendaki adalah 10% atau sig = 0,10, maka jumlah sampel yang digunakan adalah :

$$n = \frac{243}{1 + 243 (0.10)^2} = 70,83 \text{ dibulatkan menjadi } 71$$

Maka dari jumlah sampel yang telah ditentukan dapat diambil jumlah sampel masing-masing bagian tersebut, yang ditentukan kembali dengan rumus :

$$n = \frac{\text{populasi kelas}}{\text{jumlah populasi keseluruhan}} \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$$

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini sebanyak 100 kuesioner pada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu tetapi untuk jumlah kuesioner yang dapat dipergunakan untuk sampel hanya 71 kuesioner, hal ini disebabkan 18 kuesioner tidak dapat dipergunakan karena pegawai tidak memberikan data yang lengkap dan 11 kuesioner tidak dikembalikan oleh pegawai. Jadi total sampel yang dipergunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 71 orang pegawai.

Tabel 3.2
Pembagian Bidang Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu yang Menjadi Sampel Penelitian

No	Nama Bagian	Jumlah Pegawai	Total Sampel
1	Sekretariat	71	21
2	Bidang Dikmenti	29	9
3	Bidang Pendidikan Dasar	31	9
4	Bidang Pendidikan Tenaga Pendidik	20	6
5	Bidang Balai Pengembangan Kurikulum	20	6
6	Paudni	25	7
7	UPTD Balai Bahasa	15	4
8	UPTD Balai ITP	15	4
9	UPTD PK- PLK	17	5
Total Populasi		243	71

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu, 2014

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan yaitu:

1. Kuesioner adalah suatu tehnik pengumpulan data dengan bantuan suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data dari Pegawai Negeri Sipil pada Dinas

Pendidikan Provinsi Bengkulu terhadap pihak-pihak yang terkait dalam penelitian yaitu sebanyak 71 orang dari total jumlah pegawai 243 orang pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu. Penilaian hasil kuesioner ini menggunakan skala likert. Metode penelitian ini merupakan salah satu cara yang lebih sistematis untuk memberikan skor pada individu (Singarambun dan Effendy, 2007:111). Untuk mengukur persepsi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu digunakan indikasi lima tingkat jenjang penilaian skala likert, indikasi sangat setuju hingga sangat tidak setuju, dengan kriteria seperti pada Tabel 3.

Tabel 3.3
Kriteria Pemberian Nilai Terhadap Jawaban Kuesioner

Kriteria	Bobot
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang setuju	3
d. Tidak setuju	2
e. Sangat tidak setuju	1

Sumber: Singarambun dan Effendy (2007: 111)

2. Wawancara, adalah dengan mengajukan beberapa pertanyaan untuk menggali pendapat responden tentang disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu. Wawancara dilakukan dengan 1 orang atasan dan 2 orang pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode dalam menganalisis data hasil penelitian setelah data ditabulasi adalah metode kuantitatif dengan menggunakan distribusi rata-rata, untuk mengukur posisi tanggapan responden terhadap indikator penelitian, dengan rumus:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Bobot Tertinggi} - \text{Bobot Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. 1,0 – 1,80 = Sangat Rendah
2. 1,81 – 2,60 = Rendah
3. 2,61 – 3,40 = Cukup Tinggi
4. 3,41 – 4,20 = Tinggi
5. 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi