

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DESA SIPAENRE KABUPATEN BULUKUMBA**

**RUSLI**

**1057 204 422 13**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKSSAR**

**2018**

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0006/2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06 Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

  
(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

  
(.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

  
(.....)

Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM.

2. Hj. Naidah, SE, M.Si.

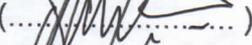
3. Nasrullah, SE, MM.

4. Syafaruddin, SE., MM.

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

## HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL**      **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SIPAENRE  
KABUPATEN BULUKUMBA**

Mahasiswa yang bersangkutan :

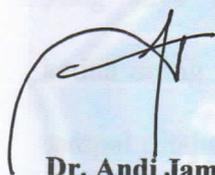
Nama Mahasiswa      : Rusli  
NIM                     : 105720442213  
Jurusan                : Manajemen  
Fakultas               : EkonomidanBisnis

PerguruanTinggi: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan panitia  
penguji skripsi strata satu ( S 1 ) pada hari Rabu, 6 Juni 2018.Pada Fakultas  
Ekonomi Dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

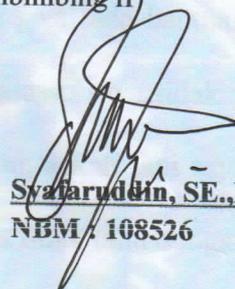
Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM : 651507

Pembimbing II



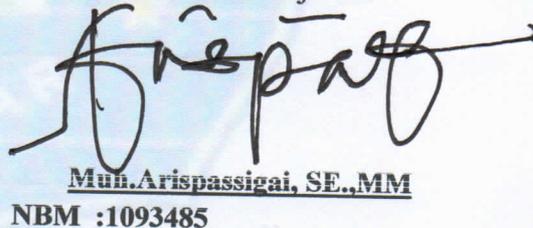
Syafaruddin, SE., MM  
NBM : 108526

Diketahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ketua Jurusan Manajemen



Mun. Arispassigai, SE., MM  
NBM : 1093485

## **MOTTO**

“berangkat dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keikhlasan, istiqomah dalam menghadapi cobaan, jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain karena hidup hanyalah sekali ingat hanyalah pada Allah apapun dan dimana pun kita berada kepada Dialah tempat meminta dan memohon”

## **PERSEMBAHAN**

“Alhamdulillah, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan berkat campur tangan dari Allah SWT yang telah memudahkan dan melancarkan segala aktivitas saya baik dalam maupun diluar kampus berkat doa kedua orang tua saya juga akhirnya skripsi ini terselesaikan dan saya yakin setiap perjalanan, langkah kaki yang saya lakukan untuk menyelesaikan skripsi ini pasti ada bantuan doa dari kedua orang tua saya tanpa doa dari kedua orang tuasaya, saya tidak yakin bias sampai ditahap akhir atau tahap penyusunan skripsi ini, sekali lagi saya ucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua saya, saya tidak tahu dengan cara apa lagi saya membalas semua kebaikan kebaikan yang orang tua saya berikan kepada saya.

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikumwr.wb*

Puja dan puji penulis panjatkan kepada sang khalik, Allah Swt, Tuhan yang maha agung dan maha mengasih, sang pemilik pengetahuan yang takterbatas, dengan kasih sayang danrahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan taslim senantiasa tercurah kepada sang manusia suci, sang pembawa cahaya mulia, taulatan kita Rasulullah saw, kepada suci beliau, kepada parasahabat, berserta kepada manusi-manusia yang sampai hari ini senantiasa mendedekahkan hidup mereka dalam menegakkan nilai-nilai kebenaran.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan baik karna factor keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman penulis. Untuk itu penulis mengharapkan msukan-masukan yang konstuktif dari berbagai pihak demi penyempurnaan tugas akhir ini pada waktu-waktu mendatang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah mendapat bantuan, dorongan, semangat ,dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimah kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Kepada ayahanda dan ibunda atas kasih sanyang mereka yang tidak perna putus, yang mendidik dan membesarkan penulis tanpa pamri, yang senantiasa mendoakan

penulis dengan bahasa-bahasa kebaikan, terimakasih atas totalitas yang engkau berikan.

Dengan penuh keikhlasan dan kerendahan hati, penulis pun tidak lupa menghanturkan terimah kasih yang setulus-tulusnya, di tunjukan kepada

1. Bapak Dr. Abd. Rahman Rahim, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar

2. Bapak Ismail Rasulung SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

3. Bapak Moh. Aris pasigi, SE, MM selaku ketua jurusan program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

4. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE., M. Sis selaku pembimbing I yang telah memberikan masukan- masukan yang sangat berharga penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

5. Bapak Syafaruddin, SE., MM yang telah memberikan pengarahan serta masukan-masukan yang sangat berharga bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

6. Seluru dosen dan staf akademik fakultas ekonomi dan bisnis Universitas muhammadiyaah yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan

7. Pimpinan dan seluruh staf karyawan Desa sipaenre yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk mengakses data-data penulis butuhkan untuk kesempurnaan penulis dan analisi penulis dalam skripsi ini.

8. Saudara saudara yang tercinta dan para keluarga yang selalu menyayangi, me

nghibur dan membantuku.

9. Kepada teman teman angkatan 2013 yang selama ini berjuang bersama dan banyak membantu dan memberikan spirit atau sama lain.

10. Afdal, Nur Hadi, Muh Ilham, yang banyak membantu mulai dari penyusunan proposal sampai penyusunan eskripsi.

11. Kepada sahabat-sahabatku yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, terimah kasih atas dukunganya yang begitu besar. Akhirnya atas bantuan dan pengarahan serta derongan yang di berikan semoga mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Demikian skripsi ini di susun dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, mahasiswa pada umumnya, dan semua pihak yang berkepentingan, semoga Allah swt senantiasa melimpahkan rahmat dan Hidayah-nya kepada kita semua dalam menjalankana ktivitas kita. Amin

*Billahi fii sabilil haq fastsbiqul khaerat. Assalamua laikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Makassar, maret 2018

RUSLI



## ABSTRAK

RUSLI, PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SIPAENRE  
KABUPATEN BULUKUMBA

Pembimbing I Dr. Andi Jam'an, SE., M.SI, Dan Syafaruddin, SE., MM\_ Sebagai  
pembimbing II

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja terhadap peningkatan kerja pegawai pada Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba.

Metode Dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu metode dimana data di kumpulkan kemudian dianalisis sehingga menjelaskan bagaimana pengaruh disiplin kerja pegawai, selanjutnya menganalisis isdeng dan dengan menghubungkan antara sistem kompensasi dengan meningkat kandi disiplinan kerja pegawai, kemudian menginterpretasikan hasil analisis untuk mengambil keputusan. Menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dalam bentuk wawancara dan dokumentasi.

Hasil Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuensioner (data prime). Pengambilan sampling menggunakan *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak member peluang kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Ditentukan dengan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan adanya maksud atau tujuan tertentu, tujuan dan maksud pada penelitian ini dengan mengambil hasil dari pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan pegawai pada Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba Berdasarkan hasil pengujian Uji

Parsial (Uji-t) hipotesis diperoleh bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian pengaruh variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,832 dan t table sebesar 2,068 dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Nilai t hitung lebih besar daripada t table dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.

**Kata Kunci:** Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kerja pegawai

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL .....   | i    |
| HALAMAN PERSETUJUAN.....                                      | ii   |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....                                   | iii  |
| KATA PENGANTAR .....  | iv   |
| ABSTRAK.....  | v    |
| DAFTAR ISI.....   | viii |
| DAFTAR TABEL.....   | ix   |
| DAFTAR GAMBAR .....   | xi   |
| <br>  |      |
| BAB I PENDAHULUAN .....                                       | 1    |
| A. Latar Belakang .....                                       | 1    |
| B. Rumusan masalah .....                                      | 4    |
| C. Tujuan Penelitian .....                                    | 4    |
| D. Manfaat Penelitian .....                                   | 4    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....                                 | 5    |
| A. Pengertian Sumber Daya Manusia .....                       | 5    |
| B. Hubungan Disipli Dengan Produktivitas .....                | 8    |
| C. Pengertian Disiplin.....                                   | 8    |
| D. Pengertian Kinerja .....                                   | 12   |
| E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....              | 14   |
| F. Tujuan Disiplin Kerja .....                                | 20   |
| G. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja .....          | 21   |
| H. Pengertian Produktivitas.....                              | 24   |
| I. Faktor-Faaktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja ..... | 31   |

|   |    |
|---|----|
| J. Ciri-Ciri Pegawai Yang Produktif .....             | 36 |
| K Kerangka Pemikiran.....                             | 37 |
| L Hipotesis.....                                      | 39 |
| <br>  |    |
| III METODE PENELITIAN.....                            | 40 |
| A. Rancangan Penelitian.....                          | 40 |
| B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....                  | 41 |
| C. Populasi Dan Sampel .....                          | 41 |
| D. Jenis Dan Sumber Data.....                         | 42 |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....                       | 42 |
| F. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional ..... | 43 |
| G. Instrumen Penelitian .....                         | 44 |
| H. Metode Analisis Data.....                          | 45 |
| <br>  |    |
| BAB IV GAMBAR UMUM OBJEK PENELITIAN .....             | 46 |
| A. Sejarah desa .....                                 | 46 |
| B. Struktur Organisasi Pemerintahan Desa .....        | 47 |
| C. Demokratip Desa Sipaenre .....                     | 48 |
| D. Visi Dan Misi Desa Sipaenre .....                  | 49 |
| <br>  |    |
| BAB V HASIL PENELITIAN DANPEMBAHSAN .....             | 52 |
| A. Deskripsi Objek Penelitian.....                    | 52 |
| 1. Gambaran Umum Responden .....                      | 52 |
| 2. Karakteristik Responden.....                       | 52 |
| B. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....               | 54 |
| 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....                | 54 |
| 2. Hasil Uji Kualitas Data .....                      | 55 |
| 3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....                      | 58 |

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| BAB VI.KESIMPULAN DAN SARAN ..... | 64 |
| A. KESIMPULAN.....                | 64 |
| B. SARAN .....                    | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA .....              | 66 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN                 |    |

## **BAB I**

### **I. PENDAHULUAN**

#### **A.Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsure utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur Negara (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparat/PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para PNS. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh PNS. Karena itu, telah dibuat proyek percontohan di tiga lembaga yakni Departemen Keuangan, Mahkamah Agung, dan Badan Pemeriksa Keuangan. Pegawai di kantor-kantor tersebut diberi tunjangan kinerja setelah mereka

mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil. Pegawai negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai negeri sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Dalam Jurnal suara karya oleh Kusen Suseno mengatakan bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan dan etos kerja para PNS selama ini, terutama karena tidak berjalannya system rewards and punishment yang membuat PNS bermalasan-malasan. Tindakan bersifat populis seperti sidak, belum menjamin penertiban para PNS yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Sehingga masalah penegakan disiplin PNS kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius. Sehingga berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul dalam penyusunan tugas akhir ini adalah **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PAGAWAI PADA KANTOR DESA SIPAENRE KABUPATEN BULUKUMBA**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, adalah :

“Apakah disiplin kerja yang diterapkan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada kantor Desa Sipaenre Kabupateng Bulukumba?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja pada Kantor Desa sipaenre Kabupateng Bulukumba
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap peningkatan pegawai pada Kantor Desa Sipaenre kabupateng Bulukumba.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
2. Sebagai bahan masukan bagi para Pegawai mengenai kebijakan penerapan disiplin kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Kantor Desa Sipaenre Kabupateng Bulukumba.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

A. Pengertian Sumber Daya Manusia  
Pengertian Sumber Daya Manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola SDM menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi. Lalu sumber daya yang bagaimana yang perlu dikembangkan agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Sebelum melangkah lebih lanjut, ada baiknya kita kembali ke pengertian awal untuk memahami hal ini. Apa yang dimaksud dengan sumber daya manusia. Mari kita lihat menurut pendapat para ahli.

Sonny Sumarsono (2003, h 4), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

M.T.E. Hariandja (2002, h 2) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor

yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Mathis dan Jackson (2006, h.3) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam Mullins (2005). Sumber daya manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas empat fungsi, yaitu

1. Fungsi Manajerial yang meliputi

- a. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk megorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya, dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mau mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mau mentaati peraturan-peraturan organisasi kepegawaian dan mau bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakantindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## B. Hubungan Disiplin Dengan Produktivitas

Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan dikemukakan oleh Hariandja (2002) yang mengatakan bahwa semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhiya supaya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

## C. Pengertian Disiplin

Pada hakekatnya, disiplin merupakan hal yang dapat dilatih. Pelatihan disiplin diharapkan dapat menumbuhkan kendali diri, karakter atau keteraturan, dan efisiensi. Jadi secara singkat dapat disimpulkan bahwa disiplin berhubungan dengan pengendalian diri supaya dapat membedakan mana hal yang benar dan mana hal yang salah sehingga dalam jangka panjang diharapkan bisa menumbuhkan perilaku yang bertanggung jawab

Berikut ini adalah pengertian dan definisi disiplin menurut para ahli :

### 1. MIZAN ADILIAH

Disiplin merupakan latihan yang diberikan kepada murid supaya mereka bertindak sesuai dengan peraturan di rumah, sekolah, dan masyarakat

### 2. TOTO ASMARA

Disiplin merupakan hasil belajar dan mencakup aspek kognitif, afektif, dan behavioral

3. TIM PENULIS GRASINDO

Disiplin merupakan wujud nyata dari penghargaan kita pada diri sendiri dan orang lain

4. ANDRIAS HAREFA

Disiplin adalah proses pelatihan pikiran dan karakter, yang meningkatkan kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan menumbuhkan ketaatan atau kepatuhan terhadap tata tertib atau nilai tertentu

5. EUIS SUNARTI

Disiplin merupakan salah satu aspek perkembangan seorang individu yang berkaitan dengan cara untuk mengoreksi atau memperbaiki dan mengajarkan anak tingkah laku baik tanpa merusak harga diri anak

6. SUKONO

Disiplin adalah beraneka aturan yang menjadi petunjuk dan pegangan kehidupan beradab suatu masyarakat agar dapat melangsungkan keberadaannya dalam keadaan aman, tertib, serta terkendali berdasarkan hukum dalam semua aspek kehidupan

7. Siagian, 1998:305-307

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh para anggota organisasi. Dengan demikian pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentukkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain

serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam suatu organisasi sederhana apapun berikutnya, terdapat dua jenis disiplin, yaitu disiplin yang bersifat preventif maupun yang bersifat korektif. Demikian pula bentuk pendisiplinan pun dalam organisasi mencakup pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. Pendisiplinan preventif merupakan bentuk pendisiplinan yang bersifat tindakan yang mendorong para bawahan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sedangkan pendisiplinan korektif lebih ditujukan kepada pemberian sanksi kepada bawahan atas sejumlah pelanggaran yang telah dilakukannya.

Dengan kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi maka diusahakan pencegahan pelanggaran, dan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif ini, terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Disiplin pribadi ini agar semakin kekal, sedikitnya diperlukan tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen. Pertama, para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi. Hal ini berarti, perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan hanya sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan. Kedua, para bawahan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati, dan standar yang harus dipenuhi. Ketiga, para

bawahan didorong untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Disiplin, dikembangkan melalui human relations, motivations, remuneration (penghargaan dan hukuman), serta communication yang efektif sehingga tidak timbul salah paham. Penegakan disiplin dalam suatu organisasi merupakan sesuatu yang mutlak harus dilaksanakan, demi peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi apabila bawahan menyimpang dari aturan (Gibson, 1996:322).

Hasibuan (2000:194) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Sehingga seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sukarela maupun terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam menegakkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan

dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Jelasnya organisasi akan sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut.

#### D. Pengertian Kinerja

kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Leon C. Mengginson dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya Andrew E. Sikula dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Menurut T. Hani Handoko (2001: 235), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk

memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi. Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

#### E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

##### a. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Insentif adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/instansi. Di mana insentif yang diberikan perusahaan/instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian

insentif yang tepat di samping untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimaksudkan pula untuk membuat pegawai memiliki kesetiaan bekerja di instansi

Pemberian insentif kepada pegawai dalam pelaksanaannya akan memberikan dampak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan pegawai akan merasa dihargai oleh organisasinya, sehingga pegawai akan memberikan potensinya kepada organisasi dengan harapan organisasinya bertambah maju lagi dan dapat memberikan lagi insentif yang lebih tinggi lagi.

Mutiara S Panggabean (2004:90) Pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja (kualitas output) karyawan

#### b. Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Kinerja

Sudah tidak menjadi rahasia lagi orang mau tergabung menjadi pegawai karena mereka mempunyai tujuan dan tujuan tersebut muncul karena adanya kebutuhan, dengan adanya kebutuhan tersebut pegawai tergerak untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dengan sepenuh hati sehingga didalam melaksanakan tugasnya akan mempunyai hasil yang meningkat dan hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai yang bisa dilihat dari komulatif hasil baik kualitas maupun kuantitasnya.

Gibson dan Stoner yang dikutip oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009:125) berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja.

Bahkan di jaman sekarang ini dengan bantuan fasilitas yang sudah canggih dan lengkap pun, didalam pelaksanaan menjalankan tugas dan fungsinya, tidak akan berjalan maksimal apabila didalam diri pegawai masih kurang motivasinya untuk bekerja, karena akan menyebabkan tidak tergeraknya mereka untuk melakukan tugas yang di bebaskan instansi, sehingga tujuan instansi akan sangat sulit diwujudkan, seperti yang dikatakan oleh:

Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari dua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apa pun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuan (kualitasnya) maka niscaya organisasi tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (performance) atau produktivitasnya.

#### c. Pengaruh Insentif Dan Motivasi internal terhadap Kinerja

Pemberian insentif kepada pegawai merupakan alat untuk memberikan rangsangan kepada pegawai untuk memberikan potensi yang dimilikinya kepada instansi, sehingga tujuan instansi akan tercapai hal ini berdasar dari meningkatnya kinerja pegawai yang dimilikinya, terwujudnya kinerja yang optimal tidak dapat dipisahkan dari adanya titik temu tujuan antara tujuan pegawai dengan tujuan instansi.

Soekidjo Notoatmodjo (2009:125) Kebanyakan orang berpendapat bahwa gaji atau insentif adalah alat yang paling ampuh untuk meningkatkan motivasi kerja, dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan disuatu orgaisasi kerja.

Mutiara S Panggabean (2004:89) Fungsi utama pemberian dari insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Furtwengler (2002: 79) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Menurut Bernardin and Russel (1993: 382) terdapat 6 kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Quality yaitu Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang idea di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.

2. Quantity yaitu Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

3. Timeliness yaitu Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.

4. Cost effectiveness yaitu Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.

5. Need for supervision yaitu Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. Interpersonal impact yaitu Tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2000: 514-516) yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan 5 (lima) factor penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.

2. Kuantitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi.

3. Supervisi yang diperlukan meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan

4. Kehadiran meliputi : regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu.

5 Konservasi meliputi : pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Berbicara tentang pegawai maka yang dibicarakan adalah tenaga kerja. "Tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah maupun pada perusahaan-perusahaan atau pada usaha-usaha sosial dimana ia memperoleh balas jasa tertentu".

Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh (labour), pegawai, karyawan, pekerja dan istilah lainnya yang ada pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Dalam kaitannya dengan negara, sebagai organisasi yang terbesar dalam suatu negara, maka negara mempekerjakan orang-orang agar kegiatan pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan untuk mencapai tujuan negara tersebut.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Karena itu dalam mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan undang-undang dasar 1945.

Menurut kamus politik kata aparatur berasal dari kata aparat yang berarti alat, badan atau instansi pemerintah. Lebih lanjut dikemukakan oleh

Drs. Soewarno Handyaningrat dalam bukunya administrasi pemerintahan dalam pembangunan Nasional (1986:154): “Aparat ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan (organisasi) dan kepegawaian.”

Ditinjau dari ilmu administrasi, aparatur negara merupakan aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, yang dapat pula berupa manusia yang disebut dengan pegawai. Kelembagaan pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan terdiri dari kelembagaan pemerintah pusat, pemerintah daerah otonomi dan kelembagaan pemerintah desa atau kelurahan, sedangkan pegawai adalah mereka yang melaksanakan tugas-tugas kelembagaan tersebut

#### F. Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### G. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar

belakangserta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaandilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum ataupejabat lain yang ditunjuk.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 6 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari

a. Teguran lisan

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukumandisiplin, bukan hukuman disiplinguran lisan.

b. Teguran tertulis

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

2. Hukuman disiplin berat, terdiri dari

a. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman

disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.

Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu tahun dikembalikan pada pangkat semula.

b. Pembebasan dari jabatan

Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun.

d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada PNS tersebut tidak diberikan hak – hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat – syarat masa kerja usia pensiun.

#### H. Pengertian Produktivitas

Jika membicarakan masalah produktivitas muncullah satu situasi yang paradoksial (bertentangan), karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas. Dan tak ada konsepsi, metode penerapan maupun cara pengukuran yang bebas kritik. Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya (ILO, 1979). Greenberg yang dikutip oleh Sinungan (1985) mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Pengertian lain produktivitas adalah sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.”

Produktivitas juga diartikan sebagai :

- a. perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang.

Kita telah menyebutkan beberapa definisi, namun cukuplah mampu mengetahui perbedaan-perbedaan dan persamaan-persamaan. Dapatkah kita menganggapnya sebagai pertentangan?

Persoalan pencapaian suatu definisi “produktivitas” yang mendetail bukanlah masalah produktivitas itu sendiri, namun suatu masalah diluar produktivitas yang merupakan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran manajemen dalam sistem dan organisasinya dimana tujuan yang berbeda memerlukan pendekatan yang berbeda pula untuk mendefinisikan produktivitas.

Misalnya, hasil-hasil penelitian diantara menejer dan ahli serikat buruh beberapa perusahaan Amerika menunjukkan bahwa menejer-menejerna (78%) dan pimpinan-pimpinan serikat buruh (70%) sebagian besar tidak hanya menerapkan definisi produktivitas yang kuantitatif. Dilain pihak banyak mengaitkan produktivitas dengan organisasi-organisasi individual dan meliputi konsepsi yang lebih luas dan kualitatif. Pada hakikatnya, melalui produktivitas, manajemen dan para penentu kebijakan serikat buruh mengarahkan efektifitas dan pelaksanaan organisasi perseorangan secara menyeluruh, yang mencakup sedikit gambaran jelas seperti tidak adanya rintangan dan kesulitan tingkatan pembalikan, ketidak hadiran dan bahkan kepuasan langganan. Dengan dikemukakan konsepsi produktivitas yang lebih

luas ini maka dapatlah dipahami bahwa para pembuat kebijaksanaan mengetahui batas antara pekerja, kepuasan para langganan dan produktivitas. Namun demikian para pemimpin serikat buruh terlebih dahulu memperhatikan pengeluaran yang nyata, yang menjelaskan alasan kerugian usaha peningkat produktivitas yang mungkin menguntungkan manajemennya bukannya pekerja yang diperlukan.

Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas, yang dapat kita kelompokkan menjadi tiga, yaitu :

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* dari pada apa yang dihasilkan (out put) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

Disamping ketiga pengertian tersebut dalam doktrin pada konferensi Oslo, 1984, tercantum definisi umum produktivitas semesta yaitu:

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.”

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta total.

Produktivitas mempunyai pengertiannya lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

#### a. Pentingnya Produktivitas

Suatu organisasi baik itu organisasi besar maupun kecil akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat produktivitas kerja. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan perkapita dan standar kehidupan, adanya tekanan-tekanan dari tingkat inflasi, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang, semuanya ini telah menyebabkan timbulnya minat peningkatan produktivitas.

Adanya penurunan keuntungan yang rendah. Pentingnya peningkatan produktivitas disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian Negara yang

selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain. Organisasi sebagai alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasitersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai hendaknya menjadi perhatian setiap organisasi. Pola dan sistem kerja yang dianut saat ini harus efisien dan efektif ketimbang pola dan sistem kerja masa lalu, dan *output* yang bakal dicapai di waktu yang akan datang harus lebih berkualitas ketimbang *output* saat ini. Pola perilaku yang demikian mengakibatkan pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, ini barang kali merupakan salah satu motivasi bagi tenaga yang bersangkutan. Pegawai yang mempunyai perilaku demikian terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka, serta sikap cepat tanggap terhadap gagasan-gagasan dan perubahan baru. Produktivitas kerja juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya. Dan produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi yang banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri yaitu para anggota, pegawai atau pelaksana, sehingga organisasi selalu berupaya agar pegawai selalu terlibat untuk mengembangkan dirinya dan memberikan produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

## b. Jenis-Jenis Produktivitas

Pengukuran produktivitas dibedakan empat jenis lingkup pengukuran yaitu:

1. Pengukuran produktivitas tingkat makro yaitu secara nasional dan regional.

*Output*nya produk domestik bruto dan *input*nya berupa tenaga kerja.

2. Pengukuran produktivitas tingkat sektoral yaitu sektor industri, pertanian, jasa dan sektor-sektor lain. Keluarannya berupa produk domestik bruto sektoral sedangkan masukannya berupa tenaga kerja.

3. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan. Keluarannya berupa nilai tambah dan masukannya berupa tenaga kerja.

4. Pengukuran produktivitas tingkat individu dan unit tertentu. Keluarannya berupa jumlah produk yang dihasilkan dan masukannya berupa tenaga kerja.

### c. Indikator Produktivitas Kerja

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul itu seperti di bawah ini:

#### 1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah yang akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

## 2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan di atas bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja pegawai rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.

## 3. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun.

## 4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

## 5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

## I. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003: 200), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tau kinerja suatu insan antara lain:

### a. Knowledge

Pengetahuan (*knowledge*) sesungguhnya sebagai salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif;

b. Skills Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis;

### c. Abilities

*Abilities* (kemampuan) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

d. Attitude *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam

hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
  2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri
  3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*)
  4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
  5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
  6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha'
- Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah :

a. Sikap mental, berupa

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

e. Hubungan industrial pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila, maka akan:

1. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktifitas meningkat.
2. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
3. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

h. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim yang kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

#### i. Sarana produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

#### J. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan

- Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa Dengan memperhatikan

hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

#### k. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dari berbagai faktor produktivitas tersebut diatas, maka dapat diperjelas bahwa tiap-tiap faktor adalah saling mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendidika membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih tepat. Latihan dan

membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian tingkat produktivitas kerja seseorang pegawai akan semakin tinggi pula.

J. Ciri – ciri pegawai yang produktif sebagai berikut;

- a) Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.
- b) Bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi.
- c) Mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pegawai.
- d) Dewasa; pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal.
- e) Dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.

B. Kerangka Piki Pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Kegiatan pengembangan pegawai merupakan investasi sumber daya manusia yang tujuannya adalah meningkatkan gairah kerja pegawai dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset berharga yang memiliki peran besar dalam mendukung kearah tercapainya tujuan organisasi. Apabila organisasi mengharapkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka pegawai harus dilatih dan dididik secara sistematis (Taylor dalam Saksono, 1988 : 79). Dengan didikan dan latihan akan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, keterampilan dan moral pegawai. Akan tetapi pengembangan pegawai tidak hanya sebatas

mendidik dan melatih pegawai, akan tetapi pengembangan pegawai tidak hanya sebatas mendidik dan melatih pegawai akan berkembang lebih pesat dan bekerja lebih baik ketika organisasi memberi kesempatan pada pegawai untuk mempromosikan jabatannya. Promosi ini memiliki pengaruh positif terhadap pegawai yang lain yakni menjadi pendorong untuk bekerja lebih baik. Di samping ke dua hal tersebut pengembangan pegawai tidak terlepas dari adanya perputaran kerja. Hal ini jika dikaitkan dengan promosi akan mendatangkan efek psikologis yang sangat besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya perhatian organisasi terhadap pengembangan pegawai-pegawai, maka pegawai akan dengan sukarela melaksanakan kewajiban dan bergairah untuk melaksanakan pekerjaannya, serta memiliki kesadaran untuk mentaati peraturan yang berlaku. Pegawai turut membina hubungan kerja yang serasi antara pihak, berperan aktif dalam menjalankan tanggung jawab serta mampu menjadi pendorong dan penggerak organisasi dengan semangat dan gairah.

Dari uraian di atas dapat dibuat kerangka pikir sebagai berikut :

| <b>Disiplin Kerja</b><br><br><b>(X)</b>   |  | <b>Kinerja Pegawai</b><br><br><b>(Y)</b>   |
|---|--|--|
| Indikatornya :<br><br>1. Tepat Waktu<br><br>2. Taat Pada Peraturan<br><br>3. Sikap Dan Perilaku |  | Indikatornya :<br><br>1. Kerja Sama<br><br>2. Tanggung Jawab<br><br>3. Kuwalitas Kerja |

Gambar 1.2.Kerangka pikir.

Dapat disimpulkan bahwa : Dengan adanya pengembangan pegawai dalam suatu organisasi akan meningkatkan gairah kerja pegawai, penelitian memilih indicator pendidikan dan latihan, promosi, pemindahan pegawai karena itu merupakan rangkaian kegiatan dari pengembangan pegawai yang dilakukan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Kantor Desa Sipaenre kabupateng bulukumba. Hal ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2000 : 69) bahwa pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan secara teoritis, teknis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihandan pemindahan pegawai, sedangkan untuk indicator kerjasam, tanggung jawab, kedisiplinan, kepemimpinan dan kualitas kerja pada gairah kerja pegawai, kerana dari data tersebut diperoleh data primer langsung dari pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Kantor Desa Spaenre Kabupateng Bulukumba.

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang nantinya akan terkumpul (Arikunto 2002:64). Dalam penelitian ini dikemukakan hipotesis yakni “Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sipaenre Kabupateng Bulukumba”

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Rancangan penelitian menurut Kerlinger (2000) merupakan suatu struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian, dibedakan sebagai berikut:

1. Penelitian ini merupakan penelitian *exploratory* yaitu berusaha untuk mencari hubungan-hubungan yang relatif baru, dan *explanatory* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu obyek penelitian.
2. Ditinjau dari aspek datanya adalah penelitian *ex post facto*, yang berarti setelah kejadian yaitu penelitian yang bersifat pencarian empirik yang sistematis, di mana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebasnya karena peristiwa telah terjadi atau sifatnya tidak dapat dimanipulasi.
3. Ditinjau dari tujuannya adalah studi kausal yang berusaha menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja organisasi terhadap komitmen karyawan pada Kantor Desa sipaenre Kabupaten Bulukumba.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan di kabupaten Bulukumba, tepatnya pada Kantor Desa Sipaenre kabupateng Bulukumba. Lokasi penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti mudah memperoleh data penelitian baik yang bersifat data primer maupun data sekunder dalam melakukan wawancara dengan responden. Waktu penelitian dilaksanakan Tanggal 17 April 2017 sampai selesai.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Menurut **Suharsimi Arikunto (1998:102)** Populasi merupakan keseluruhan obyek yang dijadikan pengamatan untuk dilakukan penarikan sampel. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba yang berjumlah **25** orang

### **b. Sampel**

Pengambilan sampel dalam penelitian ini terdiri atas Karyawan Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba

Menurut **Suharsimi Arikunto (1998:117)** Sampel adalah sebagian karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian subyek penelitian atau populasi yang dijadikan wakil dari populasi berjumlah besar. Selanjutnya untuk sekedar pertimbangan maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya menggunakan sampel jenuh.

Dengan demikian untuk menetapkan besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 25 orang.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data adalah kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari:

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber hasil pengamatan langsung analisis pengaruh Disiplin Kerja organisasi terhadap komitmen karyawan pada Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan dan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan analisis pengaruh Disiplin Kerja organisasi terhadap komitmen karyawan pada Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner dan data dokumen:

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui angket berupa daftar pertanyaan yang ditujukan langsung kepada sejumlah responden terpilih yang berkaitan dengan analisis pengaruh Disiplin Kerja organisasi terhadap komitmen karyawan pada Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba.
2. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data di mana peneliti terlibat langsung untuk mengamati analisis pengaruh Disiplin Kerja organisasi terhadap komitmen karyawan pada Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba.

3. Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku maupun jurnal yang berkaitan dengan topik pembahasan.

#### **F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Disiplin kerja adalah totalitas kerja terhadap perusahaan melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari perusahaan, serta keinginan untuk bertahan di dalam perusahaan. Indikator Disiplin kerja adalah Disiplin afektif, Disiplin normatif dan Disiplin berkelanjutan. Pengukuran menggunakan skala Likert 5,4,3,2,1.

2. Disiplin Kerja adalah upaya yang terorganisir dalam suatu periode waktu tertentu untuk meningkatkan kemungkinan perbaikan pertumbuhan kinerja tugas, sesuai dengan pendidikan dan pelatihan serta kegiatan mutasi dan promosi.

a. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu upaya sadar dan terencana untuk dapat memberikan suatu wahana dan wawasan tentang pengetahuan kerja dan cara mengerjakan pekerjaan sesuai orientasi kemajuan pekerjaan. Pengembangan pendidikan yaitu peningkatan latar belakang pendidikan, jenjang pendidikan, disiplin ilmu, pelatihan keterampilan dan pengembangan sikap. Pengukuran menggunakan skala Likert 5,4,3,2,1.

b. Mutasi dan promosi adalah pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai/ proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang pegawai dalam lingkup organisasi. Indikatornya berupa pemberian penghargaan,

pengangkatan dalam jabatan, pemindahan dalam jabatan dan pemberhentian dalam jabatan. Pengukuran menggunakan skala Likert 5,4,3,2,1.

### **G. Instrumen Penelitian**

Menurut Ruseffendi (1994) dan Sugiyono (1992) terdapat dua macam instrumen yakni instrumen yang berbentuk tes untuk mengukur kinerja dan instrumen yang berbentuk non tes seperti angket atau kuesioner, observasi dan wawancara.

Dalam penelitian ini alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan adalah non tes yakni berupa angket atau kuesioner, observasi dan wawancara. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 1992). Jawaban dari responden bersifat kualitatif dikuantitatifkan, di mana jawaban untuk pertanyaan atau pernyataan diberi skor dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5 yang berarti nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan oleh responden mempunyai indikasi bahwa responden tersebut menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti oleh peneliti. Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan, memberi skor/nilai serta skor/nilai yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan

dengan skor/nilai yang lebih rendah, disamping itu juga mempunyai reliabilitas tinggi berdasarkan intensitas sikap tertentu.

#### **H. Metode Analisis Data**

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis:

1. Analisis secara deskriptif mengenai analisis pengaruh pengembangan karier organisasi terhadap komitmen karyawan pada Kantor Desa Sipaenre Kabupateng Bulukumba
2. Analisis regresi linier sederhana sebagai analisis preferensi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja organisasi terhadap komitmen karyawan Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba.

Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Kerja Pegawai

X = Disiplin Kerja

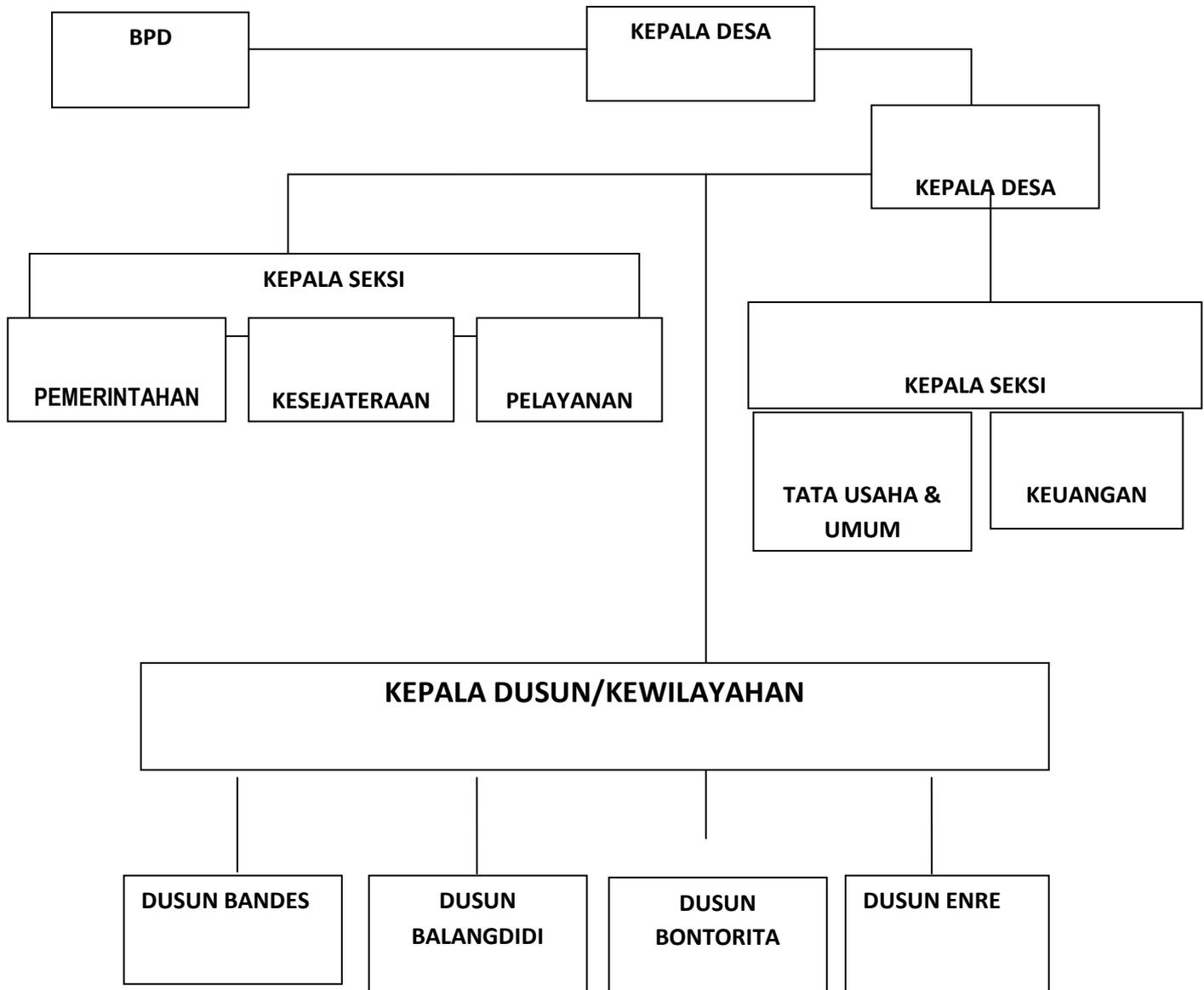
## BAB IV

### GAMBAR UMUM OBJEK PENELITIAN

#### A. SEJARAH DESA

Sebutan Sipaenree berasal daribahasa Bugis yang Berasaldari kata Sipaenre artinya saling mengangkat atau saling menopang. Dengan demikian dapat diartikan sebuah bentuk persatuan salingasah, saling asuh dan saling menopang untuk maju bersama dalam memajukan Desa dengan motto *A'BULO SIBATANG*. Mengingat Desa Sipaenree sejak terbentuknya merupakan Desapemekaran dari Desa Anrihua dan Kelurahan Borong rappa, maka penduduk yang berdiam diwilayah tersebut menyebut Sipaenre. Desa Sipaenre merupakan salah satu desa dari tiga belas (13) desa dan satu (1)kelurahan yang ada di Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba. Desa Sipaenre terdiri atas empat (4) dusun yakni Dusun Bandes, Balangdidi, Bonto Rita, dan Enre. Desa Sipaenre adalah desa yang sumber utama penghasilan penduduknya dari sector pertanian dan perkebunan. Sebagai mana telah dikemukakan sebelumnya, bahwa Desa Sipaenre merupakan Desa Pemekaran, yang saat ini merupakan awal periode yang dipimpin oleh H. NUR ALI M sebagai Kepala Desa terpilih.

## B. STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAHAN DESA



## B. DEMOGRAFI DESA SIPAENRE

### 1. Keadaan Geografis Desa

#### a. Batas Wilayah

- Sebelah Timur : Desa Benteng Gantarang Kec. Gantarang
- Sebelah Utara : Desa Anrihua Kec. Kindang
- Sebelah Barat : Kel. Borong rappoa
- Sebelah Selatan : Desa Benteng Malewang Kec. Gantarang

#### b. Luas Wilayah

Luas Desa Sipanre sekitar 1.039 Km<sup>2</sup>. Sebagai salahsatu desa di kabupaten Bulukumba, Desa Sipaenree punya potensi besar dalam pengolahan lahan pertanian, perkebunan dan kehutanan karena sebagian besarwilayahnya adalah lahan pertanian dan perkebunan

c. Keadaan Topografi Secara umum keadaan topografi Desa Sipaenre adalah daerah dataran sedang.

#### 1. Iklim

Iklim Desa Sipaenree sebagai mana desadesa lain di wilayah

Indonesia beriklim tropis dengan dua musim, yakni musim Kemarau dan musim Hujan.

### C. VISI DAN MISI DESA SIPAENRE

Visi adalah suatu gambaran ideal tentang keadaan masa depan yang diinginkan dengan melihat potensi dan kebutuhan desa. Penyusunan Visi Desa Sipaenre dilakukan dengan pendekatan partisipatif, melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan di desa seperti pemerintah desa, BPD, tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh perempuan, tokoh pemuda dan masyarakat desa pada umumnya. Berdasarkan hasil musyawarah bersama maka ditetapkan Visi Desa Sipaenre adalah :

“Bersatu berjuang mewujudkan Masyarakat Desa Sipaenre yang damai dan sejahtera melalui peningkatan Sumber Daya Manusi (SDM) dan peningkatan Ekonomi untuk kemaslahatan orang banyak dengan tetap berpegang teguh pada Agama”

a. MISI DESA SIPAENRE Selain penyusunan Visi juga ditetapkan misi-misi yang memuat suatu pernyataan yang harus dilaksanakan oleh Kepala Desa agar Visi desa dapat tercapai. Pernyataan visi ini dijabarkan ke dalam misi agar dapat dioperasionalkan dan dikerjakan. Sebagaimana penyusunan visi, misi pun dalam penyusunannya menggunakan pendekatan partisipatif dan dengan pertimbangan potensi dan kebutuhan Desa Sipaenre. Sebagaimana proses yang dilakukan maka misi Desa Sipaenre adalah

#### A. Demokrasi

1. Menerapkan sistem pemerintahan yang berbasis pada Masyarakat

sesuai Frinsip kepemimpinan yang Demokratis.

2. Meningkatkan dan memantafkan kesadaran Masyarakat akan pentingnya persatuan dan kesatuan dalam membangun dan memajukan daerah.

#### B. Ekonomi

1. Mengoptimalkan potensi Masyarakat sebagai Masyarakat petani dan potensi daerah sebagai daerah pertanian.

2. peningkatan dan pengembangan serta pemeliharaan Infrastruktur Desa.C. Sosial

1. Memupuk semangat jiwa kekeluargaan dan kegotong royongan  
2. menciptakan masyarakat yang sadar hukum, baik hukum adat maupun hukum tertulis  
D. Agama

1. Membentuk Masyarakat untuk taat menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran Islam

2. Membina kaidah-kaidah Masyarakat yang normatif dan santun sesuai dengan ajaran Islam

#### E. Pendidikan

1. Menciptakan Masyarakat yang peduli terhadap Pendidikan keterampilan melalui peningkatan SDM

2. Memotivasi dan memantapkan kesadaran Masyarakat akan pentingnya Pendidikan pada usia Sekolah.  
F. Adat Istiadat

1. Melestarikan adata istiadat dan budaya Masyarakat sebagai aset Bangsa yang perlu dilestarikan

## b. ARAH KEBIJAKAN PEMBANGUNAN DESA

Hasil penjarangan masalah dan potensi yang telah dilakukan di dusun kemudian dikumpulkan dan dikelompokkan, lalu dikaji dan dianalisis dalam Lokakarya I Desa Sipaenre. Lokakarya ini dilakukan pada Senin di Aula SD 56 Balangdidi. Proses pengkajian ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut

### 1. Penentuan Peringkat Masalah

Penentuan Peringkat Masalah bertujuan untuk mengetahui prioritas-prioritas permasalahan yang harus segera dipecahkan. Teknik yang digunakan dalam penentuan ini adalah perengkingan atau pembobotan.

### 2. Pengkajian Pemecahan Masalah

Pengkajian Pemecahan Masalah dilakukan untuk menemukan berbagai alternatif tindakan pemecahan masalah dengan memperhatikan akar penyebab masalah dan potensi yang ada.

### 3. Penentuan Peringkat Tindakan

Pada tahapan ini pengkajian dititik beratkan dengan menentukan atau memilih alternatif tindakan masalah yang paling layak digunakan untuk memecahkan masalah.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden pada masing-masing karyawan.

**Tabel 4. Distribusi dan Pengembalian Kuesioner**

| No | Keterangan                            | Jumlah |
|----|---------------------------------------|--------|
| 1  | Jumlah kuisisioner yang disebar       | 30     |
| 2  | Jumlah kuisisioner yang tidak kembali | (5)    |
| 3  | Jumlah kuisisioner yang kembali       | 25     |
| 4  | Jumlah kuisisioner yang dapat diolah  | 25     |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

###### b. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, pekerjaan, dan usia.

###### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. Jenis Kelamin Responden**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki-Laki            | 12               | 48,00             |
| Perempuan            | 13               | 52,00             |
| Jumlah               | 25               | 100%              |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 15 responden, jumlah sampel terbanyak dalam penelitian ini adalah laki – laki sebanyak 12 orang atau 80%.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

**Tabel 5.Pekerjaan**

| <b>Pekerjaan</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|------------------|------------------|-------------------|
| Mahasiswa        | 2                | 8,00              |
| PNS              | 12               | 48,00             |
| Wiraswasta       | 11               | 44,00             |
| Total            | 25               | 100,00            |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 25responden, jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki pekerjaan sebagai PNSsebanyak 12 atau 48%.

## 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

**Tabel 6. Usia Responden**

| <b>Usia</b>   | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------|------------------|-------------------|
| 21 – 30 tahun | 17               | 68,00             |

|                 |    |       |
|-----------------|----|-------|
| 31 – 40 tahun   | 6  | 24,00 |
| 41 – 50 tahun   | 2  | 8,00  |
| Diatas 50 tahun | 0  | 0,00  |
| Jumlah          | 25 | 100%  |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 25responden, jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 17 atau 68%.

## B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

### a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

**Tabel 8. Analisis Statistik Deskriptif**

#### Descriptive Statistics

|                   | N  | Minim<br>um | Maxim<br>um | Sum    | Mean   | Std.<br>Deviation |
|-------------------|----|-------------|-------------|--------|--------|-------------------|
| Disiplin<br>Kerja | 25 | 1,50        | 5,00        | 85,50  | 3,4200 | ,92624            |
| Kerja<br>Pegawai  | 25 | 3,00        | 5,00        | 110,60 | 4,4240 | ,50190            |

|         |                       |
|---------|-----------------------|
| 0 - 1   | = Sangat tidak Setuju |
| 1,1 - 2 | = Tidak Setuju        |
| 2,1 - 3 | = Netral              |
| 3,1 - 4 | = Setuju              |
| 4,1 - 5 | = Sangat Setuju       |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tabel diatas menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1) Disiplin Kerja (X)

Berdasarkan tabel diatas X memiliki mean 3.420 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,9262 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel Y memiliki mean 4.42 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,501 dari nilai rata-rata jawaban responden.

**b. Hasil Uji Kualitas Data**

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien korelasi r

hitung kurang dari nilai r table dengan tingkat signifikansi 5 persen berarti butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2005).

Tabel 13 menunjukkan hasil uji validitas pada empat variabel yang terdiri dari: , Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

**Tabel 13. Hasil Uji Validitas**

| Butir Pertanyaan |     | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------------|-----|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja   | P1  | 0,633    | 0,396   | VALID      |
|                  | P2  | 0,561    | 0,396   | VALID      |
|                  | P3  | 0,689    | 0,396   | VALID      |
|                  | P4  | 0,399    | 0,396   | VALID      |
| Kinerja Pegawai  | P1  | 0,531    | 0,396   | VALID      |
|                  | P2  | 0,438    | 0,396   | VALID      |
|                  | P3  | 0,49     | 0,396   | VALID      |
|                  | P4  | 0,326    | 0,396   | VALID      |
|                  | P5  | 0,625    | 0,396   | VALID      |
|                  | P6  | 0,529    | 0,396   | VALID      |
|                  | P7  | 0,733    | 0,396   | VALID      |
|                  | P8  | 0,485    | 0,396   | VALID      |
|                  | P9  | 0,417    | 0,396   | VALID      |
|                  | P10 | 0,629    | 0,396   | VALID      |

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variable Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. memiliki nilai r-hitung diatas r-table

sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari ( $>$ ) 0,60. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel            | Cronbach's Alpha | standar nilai | Keterangan |
|---------------------|------------------|---------------|------------|
| Disiplin Kerja (X)  | 0,766            | 0.60          | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,774            | 0.60          | Reliabel   |

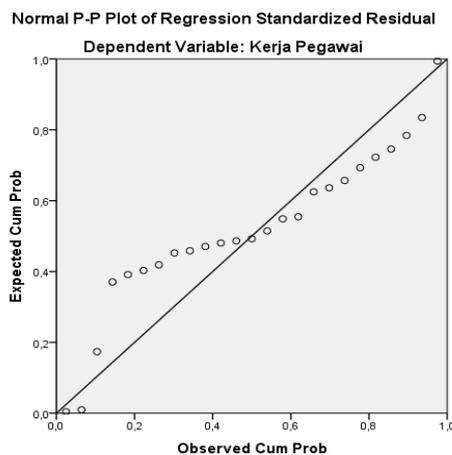
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel 14 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai mempunyai nilai *conbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### c. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 3**

#### Hasil Uji Normalitas

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Sunjoyo, dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas**

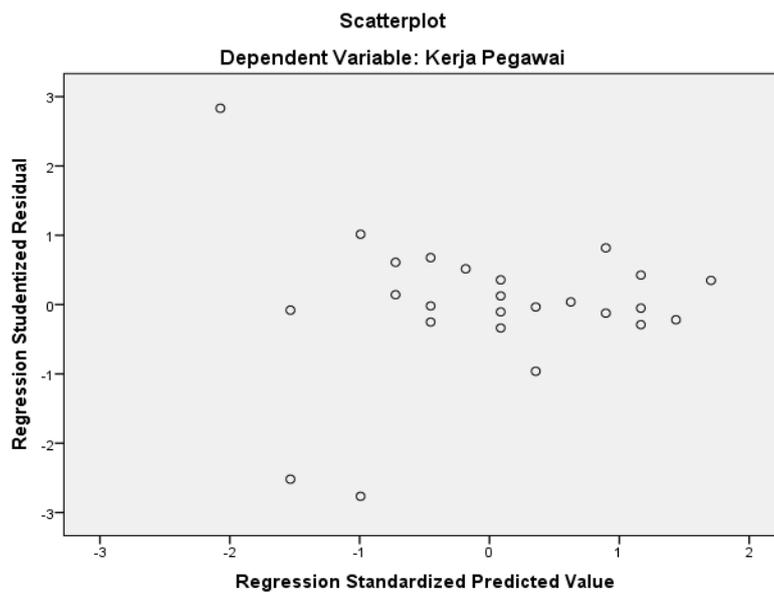
| Model          | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-------------------------|-------|
|                | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)   |                         |       |
| Disiplin Kerja | 1,000                   | 1,000 |

*Sumber : Data yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 15, terlihat bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4**

#### **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Data yang diolah, 2017*

Berdasarkan gambar 4 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang

jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Disiplin Kerja

**d. Hasil Uji Hipotesis**

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

**Tabel 16. Model Persamaan Regresi**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)   | 3,482                       | ,344       |                           | 10,114 | ,000 |
| Disiplin Kerja | ,276                        | ,097       | ,508                      | 2,832  | ,009 |

*Sumber : Data yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 3,482 + 0.276X + e$$

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh sebesar 3,482 artinya jika variabel Disiplin Kerja bernilai 0 maka besarnya tingkat Kinerja Pegawai yang terjadi adalah sebesar 3,482.
- b. Koefisien regresi  $X = 0,276$  artinya jika Disiplin Kerjanya sebanyak 1 satuan maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,276. Arah Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif.

## 2) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | 3,482                       | ,344       |                           | 10,114 | ,000 |

|                   |      |      |      |       |      |
|-------------------|------|------|------|-------|------|
| Disiplin<br>Kerja | ,276 | ,097 | ,508 | 2,832 | ,009 |
|-------------------|------|------|------|-------|------|

*Sumber : Data yang diolah, 2017*

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Disiplin Kerja(X)dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis diperoleh bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,832 dan t tabel sebesar 2,068 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai **diterima**.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Desa Sipaenre dalam pembangunan Desa lebih menitikberatkan pada Gaya Kepemimpinan Situasional Delegasi. Hal ini di tandai dengan rendah dukungan dan rendah pengarahan dari kepala desa, dan di sisi lain pengikutnya tidak mampu dan tidak mau dalam mengikuti perintah dan arahan dari pemimpinnya.
2. Kepemimpinan Kepala Desa ini berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pemerintahan desa, khususnya dalam pembangunan Desa.
3. Ketidaksesuaian Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam pembangunan desa, hal ini tercermin pula dari Indeks Desa Membangun (IDM) Desa Sipaenredan bagai mana cara supaya kariawan tetap disiplin dalam bekerja masih tingginya angka kemiskinan di Desa Ciamis tersebut.
4. Faktor Pembangunan Desa yang tidakberjalan seperti jembatan, goronggorong, talang air, lampu jalan mengakibatkan Indeks Pembangunan yang ada di Desa sipaenre menjadi kecil dan berakibat Desa Sipaenre masuk ke dalam kriteria Desa Sangat Tertinggal.

## **B. Saran**

1. Masalah dan hambatan yang peneliti jelaskan sebelumnya merupakan hal untuk masukan atau bentuk perbaikan yang diharapkan peneliti untuk ditindak lanjuti oleh Kepala Desa Sipaenre yang bertanggung jawab atas kemajuan Desa yang dipimpinnya karena masyarakat telah mempercayakan desa dengan menjadikannya kepala desa. Saran atau masukan peneliti adalah:
  - a. Kepala Desa yang merupakan pemimpin dari suatu penyelenggaraan urusan pemerintahan desa harus memahami karakter pengikut seperti di berikan petunjuk dan penjelasan ketika memberikan perintah dalam urusan penyelenggaraan pemerintahan atau dan menyesuaikan karakter pengikut dalam hal memberikan petunjuk baik itu masyarakat dan aparatur desa.
  - b. Pemerintah Desa dalam hal ini kepala desa secara berkala menyelenggarakan pelatihan kapasitas Tata Kelola Pemerintahan Desa baik dalam proses administrasi desa, pelayanan publik untuk aparatur desa setempat agar proses pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh perangkat pemerintah Desa dapat berjalan dengan optimal.
  - c. Kepala Desa harus melibatkan masyarakat dalam perencanaan pembangunan desa agar pembangunan desa tersebut berjalan dengan optimal.

### C. DAFTAR PUSTAKA

- Budi Setiawan, dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja, Vol. 2
- Dessler, Gary, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: PT. Prehallindo.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Siahaan, E.E. Edison. (2002). “Kepuasan Kerja dan Produktivitas Pegawai”. [http://www.nakertrans.go.id/berita\\_mass\\_media/B\\_Tenagakerja/2002/Oktober/M\\_MTK021031a.html](http://www.nakertrans.go.id/berita_mass_media/B_Tenagakerja/2002/Oktober/M_MTK021031a.html)
- Siagian, Sondong.P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta.
- Jakarta Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19- 9001-2001. Jurnal Standardisasi.No 9.Hal:106-115. Allen, S.,and Meyer, G., Handoko, Hani T., 2004.

- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE,  
Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Kinerja Organisa*  
PT. Refika  
Aditama – Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John, 2007. *Manajemen Sumber daya*  
*manusia* Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, (2002), *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan*  
*Kerja*, Bandung, Pionir Jaya
- Tudero, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT.  
Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hasibuan Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta:  
Bumi Aksara.
- J. Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran*, Cetakan I, Lembaga Sarana  
Informasi  
Usaha dan Produktivitas, Jakarta, 1986, hal.2
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Manajemen*. SIUP : Jakarta.
- Riyanto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP : Jakarta.
- Bambang Kussriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Edisi  
II, Penerbit LPPM dan PT. Pusataka Binaan. Jakarta, 1986.

## A. DAFTAR PUSTAKA

- Budi Setiawan, dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja, Vol. 2
- Dessler, Gary, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: PT. Prehallindo.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Siahaan, E.E. Edison. (2002). "Kepuasan Kerja dan Produktivitas Pegawai". [http://www.nakertrans.go.id/berita\\_mass\\_media/B\\_Tenaga\\_kerja/2002/Oktober/M\\_MTK021031a.html](http://www.nakertrans.go.id/berita_mass_media/B_Tenaga_kerja/2002/Oktober/M_MTK021031a.html)
- Siagian, Sondong.P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta.
- Jakarta Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19- 9001-2001. Jurnal Standardisasi.No 9.Hal:106-115.
- Allen, S.,and Meyer, G., Handoko, Hani T., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFPE,

Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Kinerja Organisa*

PT. Refika

Aditama – Bandung.

Mathis, Robert L dan Jackson, John, 2007. *Manajemen Sumber daya*

*manusia* Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Moekijat, (2002), *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan*

*Kerja*, Bandung, Pionir Jaya

Tudero, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT.

Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Hasibuan Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta:

Bumi Aksara.

J. Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran*, Cetakan I, Lembaga Sarana

Informasi

Usaha dan Produktivitas, Jakarta, 1986, hal.2

Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Manajemen*. SIUP : Jakarta.

Riyanto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP : Jakarta.

Bambang Kussriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Edisi

II, Penerbit LPPM dan PT. Pusataka Binaan. Jakarta, 1986.

# **LAMPIRAN**

| NO | DISIPLIN KERJA |    |    |    |        | RATA-RATA |
|----|----------------|----|----|----|--------|-----------|
|    | P1             | P2 | P3 | P4 | JUMLAH |           |
| 1  | 4              | 3  | 4  | 4  | 17     | 3,75      |
| 2  | 4              | 2  | 4  | 2  | 17     | 3,00      |
| 3  | 2              | 2  | 2  | 5  | 16     | 2,75      |
| 4  | 2              | 4  | 3  | 5  | 19     | 3,50      |
| 5  | 4              | 2  | 2  | 4  | 17     | 3,00      |
| 6  | 3              | 2  | 2  | 4  | 15     | 2,75      |
| 7  | 2              | 4  | 2  | 2  | 12     | 2,50      |
| 8  | 2              | 2  | 5  | 5  | 19     | 3,50      |
| 9  | 2              | 2  | 2  | 2  | 10     | 2,00      |
| 10 | 4              | 2  | 4  | 4  | 16     | 3,50      |
| 11 | 4              | 3  | 3  | 2  | 14     | 3,00      |
| 12 | 2              | 2  | 2  | 4  | 14     | 2,50      |
| 13 | 2              | 2  | 2  | 2  | 10     | 2,00      |
| 14 | 5              | 5  | 5  | 5  | 25     | 5,00      |
| 15 | 4              | 3  | 5  | 5  | 22     | 4,25      |
| 16 | 4              | 3  | 4  | 4  | 20     | 3,75      |
| 17 | 5              | 4  | 5  | 4  | 22     | 4,50      |
| 18 | 5              | 5  | 4  | 5  | 24     | 4,75      |
| 19 | 5              | 4  | 5  | 4  | 22     | 4,50      |
| 20 | 4              | 5  | 5  | 4  | 23     | 4,50      |
| 21 | 5              | 4  | 4  | 4  | 19     | 4,25      |
| 22 | 4              | 2  | 2  | 5  | 17     | 3,25      |
| 23 | 5              | 2  | 4  | 5  | 18     | 4,00      |
| 24 | 4              | 3  | 2  | 5  | 19     | 3,50      |
| 25 | 2              | 1  | 1  | 2  | 10     | 1,50      |



## Hasil Uji Statistik Deskriptif

**Descriptive Statistics**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Sum    | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|--------|----------------|
| Disiplin Kerja     | 25 | 1,50    | 5,00    | 85,50  | 3,4200 | ,92624         |
| Kerja Pegawai      | 25 | 3,00    | 5,00    | 110,60 | 4,4240 | ,50190         |
| Valid N (listwise) | 25 |         |         |        |        |                |

## Hasil Uji Validitas Dan Reliability Disiplin Kerja

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,766             | 4          |

**Item-Total Statistics**

|                  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Disiplin Kerja 1 | 10,12                      | 8,027                          | ,633                             | ,675                             |
| Disiplin Kerja 2 | 10,76                      | 8,607                          | ,561                             | ,714                             |
| Disiplin Kerja 3 | 10,36                      | 7,157                          | ,689                             | ,639                             |
| Disiplin Kerja 4 | 9,80                       | 9,500                          | ,399                             | ,793                             |

## Hasil Uji Validitas dan Reliability Pencegahan Fraud Kredit Fiktif

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,774             | 10         |

### Item-Total Statistics

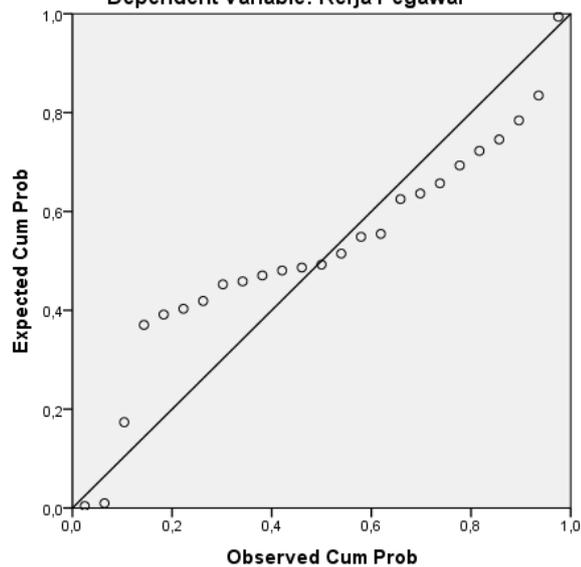
|                  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kerja Pegawai 1  | 39,44                      | 22,423                         | ,531                             | ,754                             |
| Kerja Pegawai 2  | 39,56                      | 22,923                         | ,438                             | ,778                             |
| Kerja Pegawai 3  | 39,76                      | 23,190                         | ,490                             | ,783                             |
| Kerja Pegawai 4  | 40,32                      | 19,477                         | ,326                             | ,789                             |
| Kerja Pegawai 5  | 39,80                      | 18,750                         | ,625                             | ,727                             |
| Kerja Pegawai 6  | 39,64                      | 21,240                         | ,529                             | ,747                             |
| Kerja Pegawai 7  | 39,64                      | 20,490                         | ,733                             | ,728                             |
| Kerja Pegawai 8  | 40,00                      | 21,417                         | ,485                             | ,751                             |
| Kerja Pegawai 9  | 40,00                      | 20,583                         | ,417                             | ,759                             |
| Kerja Pegawai 10 | 40,00                      | 18,667                         | ,629                             | ,726                             |

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

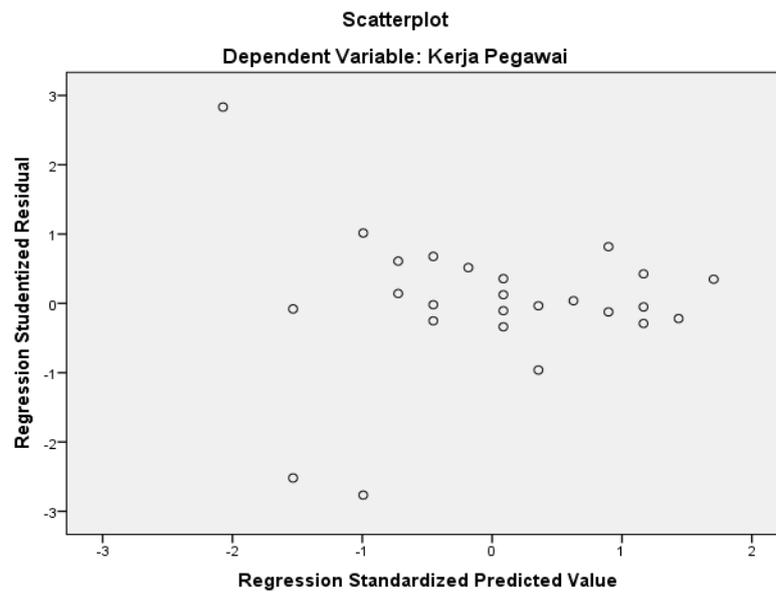
Dependent Variable: Kerja Pegawai



## UjiMultikolinieritas

| Model |                | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
|       |                | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     |                         |       |
|       | Disiplin Kerja | 1,000                   | 1,000 |

## UjiHeterokedastisitas



## HasilUjiHipotesis

- UjiRegresi LinierSederhanadanUji t (Parsial)

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)     | 3,482                       | ,344       |                           | 10,114 | ,000 |
|       | Disiplin Kerja | ,276                        | ,097       | ,508                      | 2,832  | ,009 |

- Uji R Square ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,508 <sup>a</sup> | ,259     | ,226              | ,44147                     |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kerja Pegawai

## **RIWAYAT HIDUP**



RUSLI, lahir di Bulukumba pada tanggal 1 Agustus 1994.

Anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan bapak

Rakko dengan Hj.Rahma.Penulis mulai memasuki

Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2001 di SD 229

gantaran Kabupaten Bulukumba dan tamat pada tahun

2006. Pada tahun 2006 melanjutkan pendidikan di MTS

ASADIYAH PATTIRO Kabupaten Bantaeng dan tamat pada tahun 2010. Kemudian pada tahun

2010 Penulis melanjutkan pendidikan di SMA Karya Sahari Kabupaten Bulukumba dan tamat

pada tahun 2013. Pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas

Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen,

program Strata 1 (1) pada tahun 2013 dan berakhir 2018.