

KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Skripsi

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Srata Satu (S1)



Oleh :

**YOSI NESFERINA
(17174/2010)**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA
PADANG

Nama : Yosi Nesferina

NIM/BP : 17174/2010

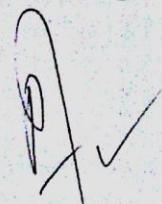
Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

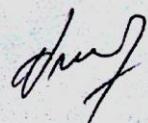
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd
NIP. 19630320 198803 1 002

Pembimbing II



Nellitawati, S. Pd, M. Pd
NIP. 19611103 198203 2. 002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

**Nama : Yosi Nesferina
NIM/BP : 17174/2010
Program studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan**

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

Nama

Ketua : Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd

Sekretaris : Nellitawati, S. Pd, M. Pd

Anggota : Prof. Dr. Nurhizrah G, M. Ed

Anggota : Dra. Anisah, M. Pd

Anggota : Sulastri, S. Pd, M. Pd

Tanda Tangan

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“...Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan
Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan),
tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmu lah engkau berharap.”
(Al-Insyirah: 5-8).

“Sungguh perjalanan jauh seribu mil pun dimulai dengan satu langkah”
Dengan ini kumulai satu langkah baru menapaki masa depanku
Ya Allah ... Ya Rabbi dalam perjalanan ini, janganjadikan aku seperti ikan mati
yang berenang mengikuti arus
Namun, jadikanlah aku seperti layang-layang
yang dapat terbang karena melawan arus
Kini, sepenggal perjuangan telah kutempuh
Sejuta penantian telah kuraih
Dengan izin-Mu telah kugapai suatu asa dan telah kuraih sepenggal cita-cita.
Namun, keberhasilan ini bukanlah sebuah akhir
Tapi sebuah awal dari perjuangan hidupku yang masih panjang
Ya Allah... Ya Ghaniy, begitu banyak karunia-Mu untukku.

Ketika ku lelah Engkau datang memberikan kekuatan, ketika ku lalai Engkau datang
memberikanku peringatan, dalam kebingunganku Engkau datang memberi petunjuk, dan dalam
kesulitanku Engkau datang memberikan kemudahan di dalam urusanku.

Seiring dengan rasa syukurku pada-Mu ya Allah, ku persembahkan karyaku ini buat kedua orang
tuuku tercinta, Papaku (Syafarli) dan Mamaku (Efniarti) yang telah memberikan segalanya baik
itu moril maupun materil. Aku bersyukur memiliki orang tua terbaik seperti mereka.. Untuk
kakakku yang menjadi kebanggaan-ku (Eisa Wulandari), terimakasih atas nasehat dan do'a mu
yang telah mengantarkanku pada tahap penyelesaian Skripsi ini. Semoga kita akur ya kak dan
tetap bimbing aku jika aku salah walaupun aku sering kurang menghargaimu. Tolong maafkan
adekmu satu-satuya ini!

Karya ini juga ku dedikasikan kepada Prof. Dr. Rusdinal M.Pd. selaku Pembimbing I sekaligus
Pembimbing Akademik-ku, dan Ibu Nellitawati, S.Pd,M.Pd. selaku Pembimbing II-ku.
Terimakasih telah senantiasa meluangkan waktu untuk membimbingku selama proses penyelesaian
Skripsi ini, sehingga aku bisa memperoleh gelar sarjana pendidikan Strata 1 (S1).

Kepada segenap tim pengujiku, Prof. Dr. Nurhizrah G, M. Ed., Dra. Anisah, M. Pd., dan
Sulastri, S. Pd, M.pd ., terimakasih atas segala kritik dan sarannya dalam penyempurnaan
penulisan skripsi ini.



Selanjutnya ribuan terima kasih yang tak terhingga untuk semua Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan terkhususnya kepada Bapak/Ibu dosen yang mengajar di Jurusan Administrasi Pendidikan yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, terimakasih atas ilmu yang telah Bapak/Ibu berikan kepada-ku, semoga Allah membalas jasa-jasa Bapak/Ibu yang telah mendidik-ku dengan sabar sampai pada tahap penyelesaian studi S1 ku di Universitas Negeri Padang.

Kepada semua pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang yang tidak bisa namanya disebutkan satu per satu, terima kasih telah membantu kelancaran-ku dalam memperoleh data untuk penulisan dan penyusunan Skripsi ini

Terima kasih untuk keluarga besar yang senantiasa memotivasi serta selalu mendoakan kelancaran studi-ku hingga Skripsi ini terselesaikan. Terima kasih untuk Uul, Afifah, celok-ku Arfi Susanti, dan semua keluarga yang tak bisa disebutkan satu per satu.

Terimakasih juga for a special person (My Ridho), yang senantiasa ada memberikan dukungan, melantunkan do'a, dan mengusahakan bantuan sehingga aku bisa sampai pada tahap ini. Terimakasih juga telah menjadi inspirasiku,, Walaupun kita tidak bisa wisuda bareng, tetapi setidaknya kamu bisa menjadi PW-ku, hehe.

Semoga cepat nyusul wisudanya bulan Maret 2015 ya.

Kepada Sahabat setiaku "Pokker" (Adi dan Ipeh) syukran banget atas supportnya selama ini. Semoga kita bisa menjadi sahabat selamanya dan kalian cepat nyusul ya wisudanya Tahun 2015. Terimakasih juga untuk Bg Vero atas semangatnya yang telah ku anggap sebagai abang dan sahabat. Thanks a lot for all.

Selanjutnya untuk teman-teman dekat-ku di TwishTer (Ipit, Tia, Nanda), terimakasih telah menyemangati-ku dan menjadi teman ku.

Buat teman-teman AP 2010 yang seperjuangan denganku, terimakasih atas bantuan dan doa'nya Wiina, Dona, Devia, Diana, Isin, Iie (Sri Darmayanti), Icang, Oktia Vanny, Ari, Imah, Izel, Sani, Sari, Silvi, dan yang belum ku sebutkan, maaf yaa, Keep Spirit.

Dan untuk semua pihak yang tidak bisa kusebutkan satu persatu, terima kasih banyak. Semoga karya ini bermanfaat bagi semua. Aamiin...

By,



Yosi Nesferina

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan dan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2014
Yang menyatakan



Yosi Nesferina
17174/2010

ABSTRAK

Judul	: Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang
Penulis	: Yosi Nesferina
Nim/BP	17174/2010
Pembimbing	: 1. Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd 2. Nellitawati, S. Pd, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis pada kantor Dinas Pendidikan Kota Padang yang menunjukkan kinerja pegawai yang masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui data dan informasi tentang disiplin kerja, kinerja pegawai dan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat kontribusi yang berarti antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang”.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasi yaitu melihat kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang berjumlah 195 orang. Sampel penelitian berjumlah 49 orang yang ditarik dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabelitasnya. Hasil uji coba angket diperoleh angka reliabilitas kinerja pegawai sebesar 0.949 dan validitasnya diperoleh 36 butir yang valid. Angka reliabilitas disiplin kerja sebesar 0.958 dan validitasnya diperoleh 34 butir yang valid dari 45 butir item instrumen masing-masing variabel. Data dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistic Package and Social Science*) 16.0 *For Windows*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup baik yaitu 77%, (2) disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup baik yaitu 75%, (3) disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang sebesar 29,02% dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,539 > r_{tabel} = 0,281$ dan keberartian koefisien korelasi yaitu $r_{hitung} = 4,385 > r_{tabel} = 2,776$ pada taraf kepercayaan 95%.

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang berarti antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Artinya disiplin kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Prof. Dr. Rusbinal, M.Pd selaku Pembimbing I dan Ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Dinas dan pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
7. Kedua orang tua dan saudaraku yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2010 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membala segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal 'Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya.

Padang, Agustus 2014
Penulis,

Yosi Nesferina
17174/2010

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kinerja Pegawai	8
a. Pengertian Kinerja Pegawai	8
b. Pentingnya Kinerja Pegawai.....	9
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
d. Indikator Kinerja	11
B. Disiplin Kerja	14
a. Pengertian Disiplin Kerja	14
b. Pentingnya Disiplin Kerja	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
d. Indikator Disiplin Kerja.....	18
C. Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	23
D. Kerangka Konseptual	24
E. Hipotesis.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Desain Penelitian.....	27
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	27

C.	Populasi dan Sampel	28
D.	Jenis dan Sumber Data	30
E.	Instrumen Penelitian.....	30
F.	Pengumpulan Data	33
G.	Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		39
A.	Deskripsi Data.....	39
a.	Deskripsi Data Kinerja Pegawai.....	39
b.	Deskripsi Data Disiplin Kerja	42
B.	Persyaratan Analisis	45
C.	Pengujian Hipotesis.....	46
D.	Pembahasan.....	47
BAB V PENUTUP.....		54
A.	Kesimpulan	54
B.	Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA		57
LAMPIRAN.....		59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Jumlah Populasi Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.....	28
Tabel 2 Jumlah Sampel Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.....	29
Tabel 3 Klasifikasi Hasil Penelitian Masing-masing Variabel	35
Tabel 4 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai	40
Tabel 5 Tingkat Capaian Per Indikator Kinerja Pegawai.....	42
Tabel 6 Distribusi Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja	43
Tabel 7 Tingkat Capaian Per Indikator Disiplin Kerja	44
Tabel 8 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel	45
Tabel 9 Daftar Analisis Varians (Anava) Regresi Linier Sederhana.....	46
Tabel 10 Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Konseptual Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang	25
Gambar 2 Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang	40
Gambar 3 Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	59
Lampiran 2 Pengantar Angket.....	61
Lampiran 3 Petunjuk Pengisian Angket	62
Lampiran 4 Angket Penelitian	63
Lampiran 5 Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai	67
Lampiran 6 Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Kerja	70
Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Y (Kinerja Pegawai)	74
Lampiran 8 Tabulasi Data Variabel X (Disiplin Kerja)	76
Lampiran 9 Tabel Distribusi Frekuensi	78
Lampiran 10 Skor Mentah Hasil Penelitian	79
Lampiran 11 Pengolahan Data Hasil Penelitian	80
Lampiran 12 Tabel Nilai-nilai Chi Kuadrat	93
Lampiran 13 Tabel Nilai-nilai r Product Moment	94
Lampiran 14 Nilai-nilai dalam Distribusi t	95
Lampiran 15 Tabel Harga Kritik dari Rho Spearman	96
Lampiran 16 Luas di Bawah Lengkungan Kurva Normal dari 0 S/d Z	97
Lampiran 17 Nilai-nilai untuk Distribusi F	98
Lampiran 18 Surat Izin dan Keterangan Penelitian	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah bagi seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Salah satu kekuatan organisasi tersebut berada pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai atau karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas di dalam sebuah organisasi, baik sebagai pembuat perencanaan, maupun sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi. Tercapai tidaknya tujuan organisasi tergantung pada personil yang ada di dalam organisasi tersebut. Untuk mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut salah satunya dilihat dari kinerja pegawai.

Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Ini berarti kinerja merupakan aspek penting untuk mengukur hasil kerja yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu. Kinerja juga merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau pimpinan kepadanya. Jika pegawai menunjukkan kinerja yang sangat baik maka akan berdampak sangat baik pula terhadap hasil yang dicapai oleh organisasi tersebut. Sebaliknya jika pegawai menunjukkan kinerja kurang baik maka juga akan

berdampak kurang baik pula terhadap hasil yang dicapai organisasi. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja dalam sebuah organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai. Organisasi yang demikian adalah organisasi yang memiliki pemimpin yang peduli terhadap kemajuan pegawai dan organisasi yang dipimpinnya. Kepedulian pimpinan tersebut akan terealisasi apabila pimpinan sering memperhatikan dan melakukan penilaian terhadap pegawai dari masing-masing unit kerja dalam suatu organisasi agar kinerja pegawai yang terdapat dalam unit-unit suatu organisasi tersebut dapat dilihat secara objektif. Dengan begitu kinerja pegawai akan terus terkontrol dari waktu ke waktu dan dapat dicarikan upaya untuk meningkatkannya jika terjadi penurunan terhadap kinerja pegawai tersebut. Jadi keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis ketika melaksanakan PL Manajemen Pendidikan pada bulan Juni-Agustus 2013 di Dinas Pendidikan Kota Padang di duga masih rendahnya kinerja pegawai pada kantor tersebut. Hal ini dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut.

1. Masih ada beberapa pegawai yang kualitas kerjanya kurang baik. Hal ini terlihat dari pegawai yang kurang memperhatikan kerapian dan kebersihan dalam bekerja terutama untuk tugas yang berhubungan

dengan pengetikan pada komputer tentang surat atau laporan. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan juga kurang bagus atau kurang berkualitas.

2. Masih ada sebagian pegawai menyelesaikan jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan target. Hal ini terlihat dari pegawai yang kurang serius dalam bekerja seperti menghabiskan waktu dengan melakukan hal-hal yang kurang bermanfaat sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam jumlah yang banyak akhirnya tidak sesuai dengan target.
3. Masih ada sebagian pegawai yang tidak efisien dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan. Hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang menggunakan peralatan kantor tidak sesuai dengan kebutuhan, menghabiskan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, membuang tenaga untuk hal yang tidak berguna, dan penggunaan biaya yang berlebihan dalam melakukan tugas kantor.

Rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas diduga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut.

1. Masih ada sebagian pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang tidak segera mengerjakan tugas kantor saat tugas tersebut diberikan atasan dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan pada batas waktu yang diberikan.

2. Masih ada sebagian pegawai yang kurang sadar terhadap tugasnya, peraturan, serta norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Hal ini terlihat dari pegawai yang menghabiskan waktu kerja dengan duduk-duduk sambil bercerita dengan pegawai lainnya dan makan-makan di kantin saat jam kerja sudah masuk.
3. Masih ada sebagian pegawai yang tidak menjalankan aturan-aturan yang ada dengan sukarela. Seperti adanya pegawai yang menitip daftar hadir ke pegawai lainnya karena ia akan terlambat datang ke kantor. Kemudian ada juga yang hadir untuk mengambil daftar hadir pagi hari ke kantor setelah itu pergi meninggalkan kantor untuk urusan pribadi kemudian kembali lagi ke kantor pada saat jam kerja hampir berakhiri. Ini menandakan pegawai tidak sungguh-sungguh dalam menjalankan peraturan berlaku dalam organisasi tersebut.
4. Masih ada sebagian pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan kepadanya dan terhadap perbuatan yang telah dilakukan. Hal ini terlihat dari pegawai yang sering keluar meninggalkan kantor di saat ada pekerjaan yang harus dilakukan dan membiarkan pekerjaan tersebut terbengkalai.

Bertolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "*Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang*"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena permasalahan yang timbul pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah kinerja pegawai sebagai berikut.

1. Rendahnya kualitas hasil kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan kantor.
2. Kurangnya kerja sama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor.
3. Kurangnya kreativitas pegawai dalam melakukan pekerjaan kantor.
4. Rendahnya kuantitas hasil kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan kantor.
5. Kurangnya efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas kantor.

Rendahnya kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu disiplin kerja. Berdasarkan permasalahan yang timbul pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah disiplin kerja sebagai berikut.

1. Kurangnya ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas kantor.
2. Kurang pandainya pegawai dalam mengatur waktu dalam bekerja.
3. Kurangnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas kantor.
4. Kurangnya ketaatan/kepatuhan pegawai dalam menjalankan aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi kantor.
5. Kurangnya kedulian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor yang sesuai dengan aturan dan prosedur.

6. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan atasan/pimpinan.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat begitu luasnya permasalahan dan banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan, maka penulis perlu melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini. Penulis hanya mengambil salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Jadi penelitian ini akan melihat “Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut.

1. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang?
3. Apakah disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang :

1. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

2. Disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai :

1. Masukan bagi pimpinan Dinas Pendidikan Kota Padang dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja.
2. Masukan bagi pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang untuk meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas.
3. Masukan bagi peneliti sendiri untuk lebih mendalami dan mempelajari secara khusus tentang disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup baik. Dengan rata-rata (mean) 139,01, skor maksimal 180 , dan Standar Deviasi diperoleh 11,48. Persentase yang diperoleh adalah 77% berada pada kategori cukup baik.
2. Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dibandingkan dengan skor maksimal dikali 100%. Rata-rata (mean) yang diperoleh 127,14, skor maksimal 170, Standar Deviasi 13,51. Persentase yang diperoleh adalah 75% berada pada kategori cukup baik.
3. Terdapat kontribusi yang berarti antara disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Besarnya kontribusi adalah $r^2= 0,2902$ artinya disiplin kerja berkontribusi sebesar 29,02% terhadap kinerja pegawai dan hipotesis dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan
 - a. Diharapkan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang lebih memperhatikan lagi disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam bekerja.
 - b. Diharapkan Kepala Dinas dapat menerapkan peraturan-peraturan beserta sanksi bagi yang melanggar aturan disiplin kerja yang diberlakukan dalam organisasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas.
2. Pegawai
 - a. Diharapkan kepada seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang agar dapat melaksanakan aturan disiplin kerja yang berlaku di dalam organisasi dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.
 - b. Diharapkan kepada seluruh pegawai mengerjakan tugas yang diberikan atasan dengan baik dan benar sesuai dengan aturan serta dapat mempertanggungjawabkan apa yang telah dilakukan.
3. Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam meneliti kedua variabel ini lebih mendalam lagi pada tempat yang berbeda.

b. Diharapkan kepada pembaca dan peneliti selanjutnya agar dapat menemukan indikator yang berbeda jika ingin meneliti kedua variabel ini. Karena masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- , 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- , 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Agus. 2010. *Statistika: Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.
- Makawimbang. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex. 1982. *Manajemen Personalia*: Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2007. *Belajar Mudah Penelitian untuk Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Ahmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2004. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.