

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Pendidikan
Strata Satu (S1)*



Oleh:

ROSI HARYANI
2008/00009

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

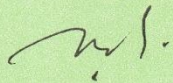
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Nama : Rosi Haryani
NIM/BP : 00009/2008
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2013

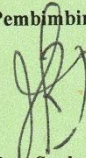
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd
Nip.19641205 198903 1. 001

Pembimbing II



Drs. Svahril, M. Pd
Nip. 19630424 198811 1. 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

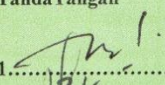
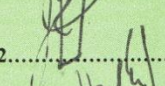
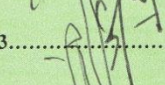

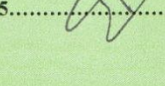
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Nama : Rosi Haryani
NIM/BP : 00009/2008
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2013

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	:Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd	1..... 
Sekretaris	:Drs. Syahril, M. Pd	2..... 
Anggota	:Prof. Dr.Sufyarma M., M.Pd	3..... 
Anggota	:Drs. Irsyad, M.Pd	4..... 
Anggota	:Dra. Elizar Ramli, M.Pd	5..... 

ABSTRAK

Judul : Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

Penulis : Rosi Haryani

Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

2. Drs. Syahril, M. Pd

Penelitian ini didasari dengan adanya permasalahan tentang disiplin kerja pegawai yang kurang baik di Dinas Pendidikan Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang ditinjau dari ketepatan waktu, kesadaran dan kepatuhan. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimanakah disiplin kerja pegawai ditinjau dari ketepatan waktu dalam bekerja, kesadaran dan kepatuhan dalam bekerja.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang berjumlah 95 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 76 orang, yang diambil dengan menggunakan tabel krejcie. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket model skala likert dengan alternative jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Angket ini telah diuji validitas dan reliabelitasnya. Data dianalisis dengan rumus skor rata-rata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) menurut disiplin kerja pegawai dari aspek ketepatan waktu berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,9. (2) disiplin kerja pegawai dari aspek kesadaran berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,8, dan (3) disiplin kerja pegawai dari aspek kepatuhan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,6 Secara umum disiplin kerja pegawai dinas pendidikan kota padang berada pada kategori baik dengan skor rata-rata secara keseluruhan adalah 3,8.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia serta hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis sehingga telah dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Adnistrasi Pendidikan FIP UNP yang telah menyetujui penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Syahril, M. Pd, selaku pembimbing II dan Pembimbing Akademik yang penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Orang tua atas Doa dan nasehatmu serta telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang. Serta dukungan moril, materil, dan do’a dari Abang, Kakak, Adik dan Keluarga besar di sana yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk penulis.

6. Seluruh dosen serta karyawan/ti jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
7. Kepala Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2008, yang selalu memberikan masukan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang ikut berpartisipasi memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang diberikan ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal saleh mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini ada manfaatnya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik hidayah-Nya pada kita semua. Amin....

Padang, Juni 2013

Penulis

Rosi Haryani
Nim: 00009

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Kegunaan Penelitian	6

BAB II KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori	7
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	7
2. Pentingnya Disiplin Kerja	9
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	11
4. Indikator Disiplin Kerja	13
a. Ketepatan Waktu	14
b. Kesadaran	15
c. Kepatuhan	17
B. Kerangka Konseptual	19

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	20
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	20
C. Populasi dan Sampel Penelitian	21
D. Jenis dan Sumber Data.....	23
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	23
F. Teknik Analisis Data	26

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	28
B. Pembahasan	35

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	40
B. Saran	41

DAFTAR PUSTAKA	42
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian	21
2. Sampel Penelitian.....	22
3. Criteria Harga r	26
4. Hasil Uji Reabilitas Angket	26
5. Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Pada Aspek Ketepatan Waktu	29
6. Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Pada Aspek Kesadaran.....	31
7. Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Pada Aspek Kepatuhan	33
8. Rekapitulasi Data Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian
2. Angket Penelitian.....
3. Analisis Uji Coba Angket
4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....
5. Hasil pengolahan data
6. Surat Izin Penelitian Jurusan Administrasi Pendidikan
7. Surat Izin Penelitian Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang
8. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di Kantor Dinas Pendidikan
Kota Padang
9. Tabel Kecjie
10. Product Moment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh personil atau pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Di Indonesia disiplin masih merupakan masalah yang berat. Disiplin kerja, disiplin waktu, dan disiplin dalam kehidupan sehari-hari. Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, karena tanpa kondisi disiplin suatu organisasi tak mungkin mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Seperti yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Padang yang bertujuan mengelola seluruh pendidikan yang ada di kota padang berdasarkan observasi yang peneliti lakukan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Pendidikan Kota Padang harus memiliki sikap profesional yang salah satu diantaranya adalah disiplin kerja yang tinggi, karena tanpa disiplin kerja yang tinggi maka pengelolaan pendidikan yang telah direncanakan tidak akan terlaksana sebagaimana yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Heidjracman dan Rivai, (2002:15) menyatakan bahwa “disiplin adalah suatu alat yang digunakan pegawai agar mereka bersedia untuk suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan sosial yang berlaku”. Kemudian Siswanto (2003:291) menyatakan disiplin kerja adalah “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik

yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya Hasibuan (2011:193) menyatakan disiplin kerja adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pentingnya disiplin bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya di kantor. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Namun, pada kenyataan di lapangan terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi sementara yang penulis lakukan pada bulan April 2012 di kantor Dinas Pendidikan Kota Padang, penulis melihat disiplin kerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor, melewati waktu yang telah ditentukan.
2. Masih adanya pegawai yang datang dan pulang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, seperti datang terlambat dan pulang lebih awal diluar jam kerja.
3. Masih adanya pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan optimal, seperti mengobrol dan membaca koran pada waktu jam kerja.
4. Masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan dasar tentang berpakaian dinas dan atribut, seperti tidak menggunakan nameteke pada saat jam kerja.
5. Masih rendahnya kesadaran pegawai dalam bekerja, seperti adanya beberapa pegawai dalam melaksanakan tugas menunggu diperintah.
6. Masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah diberikan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang tampak menunjukan bahwa pelaksanaan disiplin kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padang masih rendah. Jadi penulis tertarik untuk menelitilebih lanjut mengenai **“Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Setiap organisasi menginginkan agar pegawai mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan disiplin dalam bekerja, sehingga organisasi dituntut

bekerja sesuai aturan dan disiplin yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua organisasi berhasil dalam melaksanakan hal tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang juga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

1. Ketepatan waktu pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang sering terabaikan baik dalam hal menjalankan tugas ataupun masuk kantor sering terlambat dan pulang kantor sering cepat.
2. Kurangnya kesadaran pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjadi keterlambatan dalam pekerjaan.
3. Kepatuhan pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang belum sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diamanahkan kepada pegawai negeri sipil.

Disiplin yang baik mencerminkan ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin mencerminkan kesadaran seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan, yang mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin membuat kepatuhan terhadap aturan yang diberikan oleh atasan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan mengingat keterbatasan penulis dalam hal kemampuan, waktu dan agar fokusnya penelitian ini, maka penulis membatasi penelitian ini pada “Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah disiplin kerja pegawai ditinjau dari ketepatan waktu dalam di Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Bagaimanakah disiplin kerja pegawai ditinjau dari kesadaran dalam melaksanakan tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang?
3. Bagaimanakah disiplin kerja pegawai ditinjau dari dalam melaksanakan tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah mendapatkan informasi tentang disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Padang dalam hal:

1. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari ketepatan waktu di Dinas Pendidikan Kota Padang?

2. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari kesadaran dalam melaksanakan tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang?
3. Disiplin kerja pegawai ditinjau dari kepatuhan di Dinas Pendidikan Kota Padang?

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai masukan bagi:

1. Pimpinan kantor Dinas Pendidikan Kota Padang dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam bekerja.
2. Pegawai kantor Dinas pendidikan Kota Padang untuk meningkatkan disiplin kerja agar tugas yang telah diberikan kepada pegawai dapat dijalankan dengan baik sesuai peraturan yang ada.
3. Bagi penulis, dapat memberikan pengalaman langsung bagi penulis dalam penelitian. Penulis dapat memperoleh pengalaman baru dalam kaitannya dengan pemanfaatan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah atau pengaplikasian ilmu dilapangan.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata “disciple“ yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, maka ”predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) mengatakan disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Disiplin dapat berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap semua ketentuan-ketentuan yang berlaku, agar pemberian hukuman terhadap seseorang dapat

dihindarkan. Disiplin juga merupakan keadaan yang tertib. Semua yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan.

Menurut Veithzal (2009:825), disiplin kerja adalah

suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hani (2009:208) mengatakan disiplin kerja adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Hasibuan (2011:193) menyatakan disiplin kerja adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Selanjutnya Mathis & Jackson (2009:511) mengemukakan pengertian disiplin kerja adalah “bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional”. Selanjutnya Siswanto (2002:291) mengatakan disiplin kerja adalah “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang atau kelompok orang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, dan kesadaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam bekerja yang didasari rasa tanggung jawab sehingga tercipta stabilitas organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pentingnya Disiplin Kerja

Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambahkan semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap peraturan dan norma-norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir dan batin sehingga timbul rasa malu apabila terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Disiplin juga merupakan suatu sikap hidup dan perilaku yang

mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap kehidupan tanpa adanya suatu bentuk paksaan dari luar diri. Disiplin kerja menuntut kesanggupan seseorang untuk mentaati semua aturan dan tata tertib yang berlaku dengan kesadaran tanpa adanya efek lain sehingga diperlukan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Menurut Siswanto (2002:292) disiplin kerja penting artinya dalam hal-hal berikut:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan organisasi yang berlaku baik tertulis dan tidak tertulis.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Agar tenaga kerja mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa pentingnya disiplin kerja adalah agar pegawai dapat menjalankan dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan dan aturan yang telah dibuat sesuai dengan norma-norma sehingga tercapainya tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Susilo (2007:165) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Berbeda dengan pendapat Hasibuan (2009:194) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan

Menurut Helmi (1996:37-40) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menjadi dua faktor yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Jahja

(2011:67) kepribadian adalah “kualitas perilaku individu yang tampak dalam melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan secara unik”. Kemudian Saudagar dan Idrus (2011:39) Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, dengan makna seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, asal dilakukan secara sadar. Perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena sanksi hukuman, disiplin karena teladan pimpinan, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Malayu (2009:194) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Siwanto (2005:293) faktor-faktor dari disiplin kerja ada 5 yaitu :

1. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dilihat dari kepribadian, lingkungan dan secara proses pelaksanaan disiplin kerja.

4. Indikator Disiplin Kerja

Guna mengukur tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai, menurut Pandji (2006:46) indikator disiplin kerja pegawai adalah ketepatan waktu dalam bekerja, kesadaran pegawai dalam bekerja dan kepatuhan pegawai dalam bekerja. Nawawi dalam Melati (2011:16) menemukan disiplin

kerja pegawai dilihat dari ketepatan waktu, kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan-aturan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Siswanto (2002:291) menyatakan disiplin kerja dilihat dari suatu sikap menghormati, menghargai waktu, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja pegawai diukur dari indikator: (1) ketepatan waktu, (2) kesadaran, (3) kepatuhan.

a. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam bekerja sangatlah penting untuk diterapkan oleh masing-masing pegawai dalam bekerja agar semua pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan tepat waktu. Pandji (2001:42) mengemukakan bahwa seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat waktunya, demikian juga pulang pada waktunya serta selalu taat dan tertib.

Waktu yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pada khususnya dan menentukan keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya pada umumnya. Menurut Timpe

(2002:70) ketepatan waktu adalah proses pemanfaatan waktu dengan efisien dan juga mengendalikan penggunaannya. Dharma (1991: 360) menyatakan “kriteria ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif. Kriteria ini menggunakan tingkat kecepatan pencapaian sasaran”. Pernyataan ini menunjukkan bagaimana seorang pegawai menggunakan waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai. Ada seorang pegawai mampu menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bila penggunaan waktu itu tepat, maka sangat menghemat tenaga dalam melakukan berbagai aktivitas. Namun sebaliknya bila waktu tersebut tidak dapat dipergunakan dengan baik, maka sudah jelas akan mendatangkan kerugian bagi lembaga itu sendiri.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan ketepatan waktu adalah suatu sikap seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan aturan dan batas waktu yang telah ditetapkan hal ini dapat saja seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan dan juga melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan waktu yang telah ditetapkan.

b. Kesadaran

Kesadaran merupakan sesuatu yang dimiliki oleh manusia dan tidak ada pada ciptaan tuhan lainnya. Kesadaran yang dimiliki oleh

manusia adalah bentuk unik dimana ia dapat menempatkan diri sesuai dengan yang ia yakini. Secara singkat menurut Anoraga (2009:47) bahwa sumber disiplin adalah kesadaran. Chaplin (2011:106) kesadaran adalah totalitas pengalaman pada suatu momen tertentu, sebagai lawan dari isi jiwa yang merupakan penjumlahan dari kesadaran masa lalu. Keadaan mengetahui sesuatu dengan proses menyadari dan menunjukkan adanya reaksi yang disadari seseorang yang dapat dihayati dan di intropeksi.

Malayu (2011:193) mengatakan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesadaran dalam hal pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan kewajiban kantor berarti memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mendalam pada tanggung jawab kantor, memiliki sikap dan tingkah laku yang mendukung kegiatan kantor.

Sementara, Siswanto (2002:236) mengemukakan bahwa kesadaran adalah “ kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan kerja, langkah kerja dalam melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya”. Kesadaran dalam hal pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan

kewajiban kantor berarti memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mendalam pada tanggung jawab kantor, memiliki sikap dan tingkah laku yang mendukung kegiatan kantor.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan di mana ia tahu/mengerti dengan jelas apa yang ada dalam pikirannya dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tanpa menunggu perintah.

c. Kepatuhan

Kepatuhan berarti sifat patuh, taat. Jadi kepatuhan adalah mentaati semua peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Siswanto (2002:235) kepatuhan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku, mematuhi perintah yang diberikan pimpinan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan baik aturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Jadi kepatuhan merupakan ketundukan hati untuk mengikuti segala ketentuan, peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi.

Kepatuhan adalah tekad dan kesanggupan masing-masing individu dalam organisasi untuk melaksanakan suatu ketentuan dengan penuh tanggung jawab. Jika pegawai dapat mengerjakan

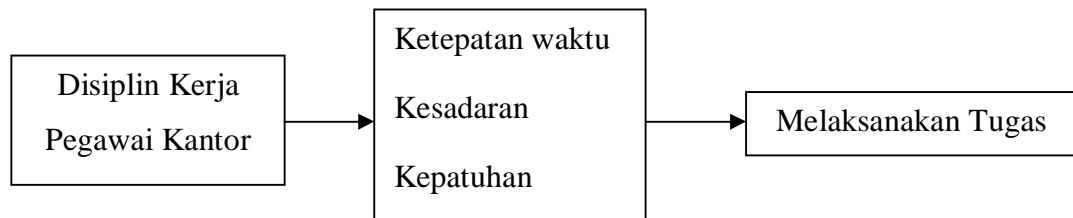
tugasnya dengan sikap kepatuhan berarti artinya pegawai itu melaksanakan tugasnya dengan kerelaan hati sesuai dengan aturan yang ada sehingga mereka dalam melaksanakan tugas-tugas dengan sesungguhnya. Kemudian Mar'at (1992:90) disiplin sikap perorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu tindakan seandainya tidak ada perintah berarti dengan adanya disiplin kerja maka dapat mencegah terjadinya pelanggaran terhadap semua ketentuan yang berlaku. Selanjutnya Kartono (1987:315) menyatakan kepatuhan adalah “suatu aspek penyesuaian, hingga orang melakukan segala sesuatu yang dikatakan oleh orang lain”. Kepatuhan adalah “suatu kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban”. Sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan mebebani dirinya bila mana ia tidak dapat berbuat sebagaimana lazimnya

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepatuhan adalah kesanggupan, kesetiaan, dan keteraturan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab ke perilaku yang mentaati peraturan.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai sangat perlu sekali dilakukan oleh pegawai agar jalannya organisasi dapat optimal dan menghasilkan produktifitas kerja yang baik, sehingga tujuan lembaga itu sendiri dapat dicapai.

Seperti yang diuraikan diatas, skema kerangka penelitian ini terlihat pada kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian Tentang Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, mengenai disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang ditinjau dari ketepatan waktu, meliputi: Pemanfaatan waktu dengan efisien, Taat dan tertib pada aturan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,9.
2. Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang ditinjau dari kesadaran, meliputi: sukarela mentaati aturan, tanpa menunggu perintah sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,8.
3. Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang ditinjau dari kepatuhan, meliputi: kesanggupan mematuhi peraturan berlaku, kesetiaan, keteraturan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,6.
4. Hasil keseluruhan dari disiplin kerja pegawai dinas pendidikan kota padang berjalan dengan baik. Dapat dilihat dengan skor rata-rata 3,8.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang harus memperhatikan ketepatan waktu pegawai dengan cara memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, taat dan tertib pada aturan yang telah ditetapkan organisasi.
2. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang harus meningkatkan kesadaran kerja pegawai dengan cara sukarela mentaati aturan telah ditetapkan oleh organisasi dan melaksanakan tugas yang diberikan tanpa menunggu perintah.
3. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang harus meningkatkan kepatuhan diri terhadap organisasi dengan cara harus sanggup mematuhi peraturan berlaku di organisasi, menanamkan jiwa setia terhadap organisasi, dan tetatur pada aturan oeganisasi
4. Bagi peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang di jadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti variabel ini dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Idrus & Fachrudi, Saudagar. (2011). *Pengembangan profesionalitas guru*. Jakarta: Gaung Persada
- Anoraga, Pandji .(2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, Pandji .(2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chaplin, J.P. (2011). *Kamus lengkap psikologi*. Dr. Kartini Kartono. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Depdiknas. 2002. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Edy, Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hani, T Handoko. (2009). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Helmi, Avin Fadilla (1996). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996.
- .Kartono, Kartini Dan Dali Gulo. (1987). *Kamus psikologi*. Bandung: Satelit
- Malayu, Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1 Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, L Robert & Jackson, H John. (2009). *Human Resourcea Management. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mar'at. 1992. *Sikap Manusia: Perubahan Serta Pengukurannya*, Jakarta: Gramedia Media Sarana.
- Timpe, A. Dale. (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Susanto Boedidharmo. Jakarta: Percetakan PT Gramedia