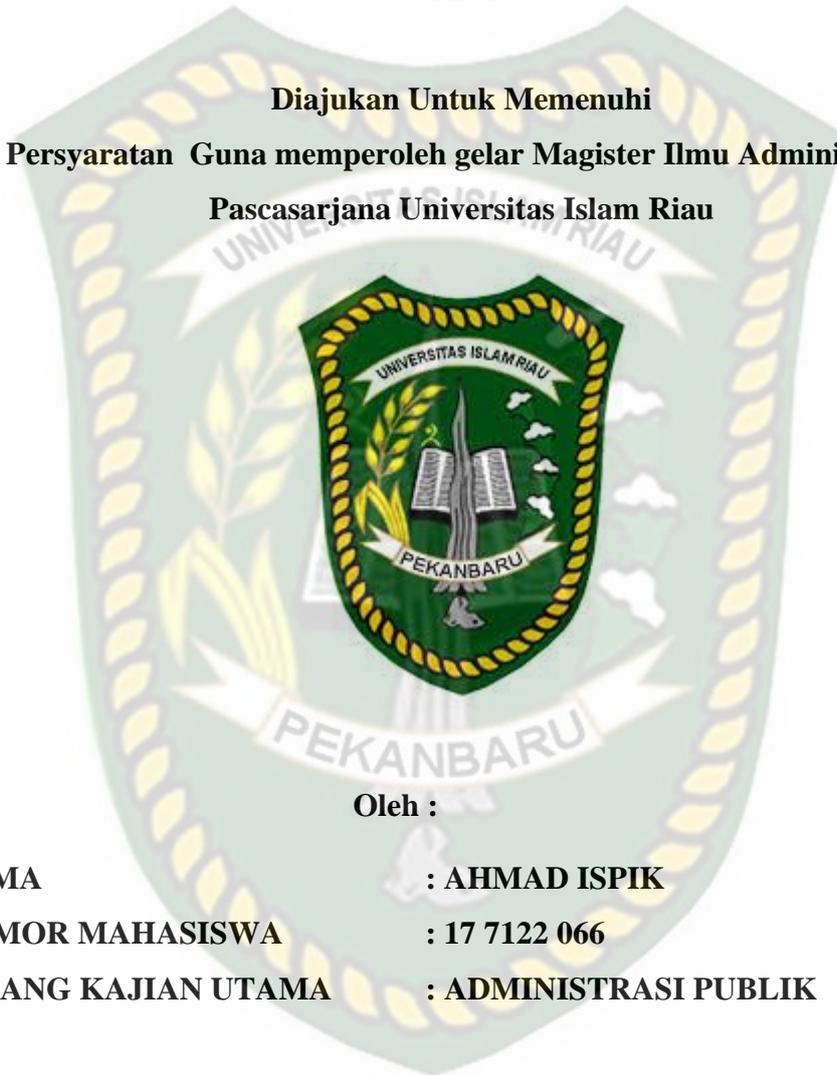


**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi
Persyaratan Guna memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi
Pascasarjana Universitas Islam Riau**



Oleh :

**NAMA : AHMAD ISPIK
NOMOR MAHASISWA : 17 7122 066
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 251 /A-UIR/5-PSTK/PPs/2019

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

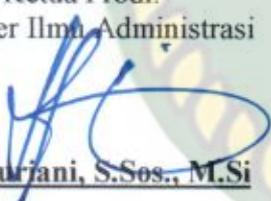
Nama : Ahmad Ispik
NPM : 177122066
Program Studi : Ilmu Administrasi

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 7 November 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Surat keterangan ini digunakan untuk syarat ujian tesis dan pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Mengetahui

Ketua Prodi.
Magister Ilmu Administrasi


Lilis Surtani, S.Sos., M.Si

Pekanbaru, 12 November 2019

Staf Perpustakaan



Sumardiono, S.IP

Lampiran:

- *Turnitin Originality Report*

Turnitin Originality Report

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  turnitin
KOTA PEKANBARU by Ahmad Ispik

From Prodi. Ilmu Administrasi (Tesis)

- Processed on 2019年11月12日 11:30 +08
- ID: 1211962586
- Word Count: 23776

Similarity Index

30%

Similarity by Source

Internet Sources:

30%

Publications:

5%

Student Papers:

22%

sources:

- 1 4% match (Internet from 29-Nov-2018)
<http://eqkawamasi.blogspot.com/2012/10/pengaruh-penerapan-disiplin-kerja.html>
- 2 3% match (Internet from 04-Nov-2019)
<https://es.scribd.com/document/238225626/jurnal-skripsi>
- 3 3% match (Internet from 20-Sep-2018)
<http://harbani-pasolong.blogspot.com/2012/02/>
- 4 2% match (student papers from 23-May-2018)
Submitted to Universitas Islam Riau on 2018-05-23
- 5 1% match (student papers from 08-Aug-2019)
Submitted to Universitas Islam Riau on 2019-08-08
- 6 1% match (Internet from 01-Nov-2019)
<https://id.123dok.com/document/qm83o69z-bab-ii-asep-herman.html>
- 7 1% match (Internet from 16-Apr-2016)
http://eprints.undip.ac.id/18173/1/MOCHAMAD_SODIQ.pdf
- 8 1% match (Internet from 16-Sep-2019)
<https://www.scribd.com/document/341942161/BAB-II>
- 9 1% match (Internet from 30-Oct-2013)
<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/456/lbptunikompp-gdl-megiagiyah-22767-3-babii.pdf>
- 10 1% match (Internet from 22-Jun-2018)
<http://lib.unnes.ac.id/16914/1/1103506062.pdf>

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

Oleh : AHMAD ISPIK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, permasalahannya diketahui bahwa hasil kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, bahwa sebagian pegawai bekerja dengan disiplin yang masih rendah, namun masih terdapat sebagian pegawai lagi yang menggunakan waktu kerja untuk hal yang tidak produktif atau bahkan ada yang meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadinya. Kondisi seperti ini, menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian kerja secara keseluruhan. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis digunakan untuk mendapatkan gambaran dari masing-masing variabel serta menguji pengaruh dari variabel-variabel tersebut, sedangkan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 45 (limapuluh) orang, jawaban responden menggunakan kuesioner dengan teknik *rating scale* melalui pengukuran pada skala ordinal atau berjenjang. Teknik analisis data yang digunakan dengan rancangan uji statistik dari data yang dikumpulkan kemudian pengujian dengan menggunakan analisis jalur (*Path analysis*). Secara umum hasil penelitian yang menjawab pertanyaan penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh Disiplin pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dapat dilihat hasil dari responden tentang Disiplin pegawai, hasil secara keseluruhan indikator disiplin tersebut masuk ke dalam kategori “Baik”. Sedangkan untuk Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dilihat dari hasil tanggapan responden Hasil secara keseluruhan indikator kinerja tersebut masuk dalam kategori “Baik”. Hal ini juga dapat dilihat dari data yang didapat bahwa tugas-tugas yang dilaksanakan sudah tepat pada waktu yang telah ditentukan. Kesimpulan dari penelitian ini pengaruh Disiplin terhadap kinerja menggunakan regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisiensi Hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa variabel disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja, sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru berarti bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika disiplin kerja meningkat.

Kata kunci : *Disiplin, Kinerja, Aparatur Sipil Negara.*

**THE INFLUENCE OF DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF
OFFICE EMPLOYEES OF THE RELIGION MINISTRY OF
PEKANBARU CITY**

ABSTRACT

By: AHMAD ISPIK

This study aims to determine the Effect of Discipline on the Performance of Employees of the Ministry of Religion of the City of Pekanbaru, the problem is known that the work of employees at the Ministry of Religion Office in Pekanbaru, that some employees work with discipline that is still low, but there are still some employees who use work time to unproductive things and leave the office for his personal interests. This condition shows the low level of work discipline which ultimately affects the achievement of overall work. This research is descriptive analysis used to get an overview of each variable and examine the influence of these variables, while quantitative research methods. The sample in this study were employees of the Ministry of Religion of Pekanbaru City, amounting to 45 (fifty) people, Respondents' answers used questionnaires with rating scale techniques through measurements on ordinal or tiered scales. The data analysis technique used is the statistical test design of the data collected then testing using path analysis (Path analysis). In general, the results of research that answer the research questions related to Discipline Influence in the Ministry of Religion Office of Pekanbaru City can be seen from the results of respondents about employee discipline, the overall results of the disciplinary indicators fall into the category of "Good". As for the Performance of Employees of the Ministry of Religion of the City of Pekanbaru seen from the results of responses of respondents The overall results of the performance indicators fall into the category of "Good". This can also be seen from the data obtained that the tasks carried out are right at the appointed time. The conclusion of this study is the influence of Discipline on performance using simple linear regression obtained coefficient of efficiency The results of the calculation show that the Work discipline variable has a significant influence on performance variables, so the hypothesis that work discipline has a significant effect on the performance of Pekanbaru Ministry of Religion that employee performance will increase if work discipline increases.

Keywords: Discipline, Performance, State Civil Apparatus.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk tesis dapat penulis selesaikan. “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru” ini penulis tulis dan diajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Megister.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembaran bab perbab tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh Program Pascasarjana. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian tesis ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salud dan terimakasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimbah ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Riau Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada

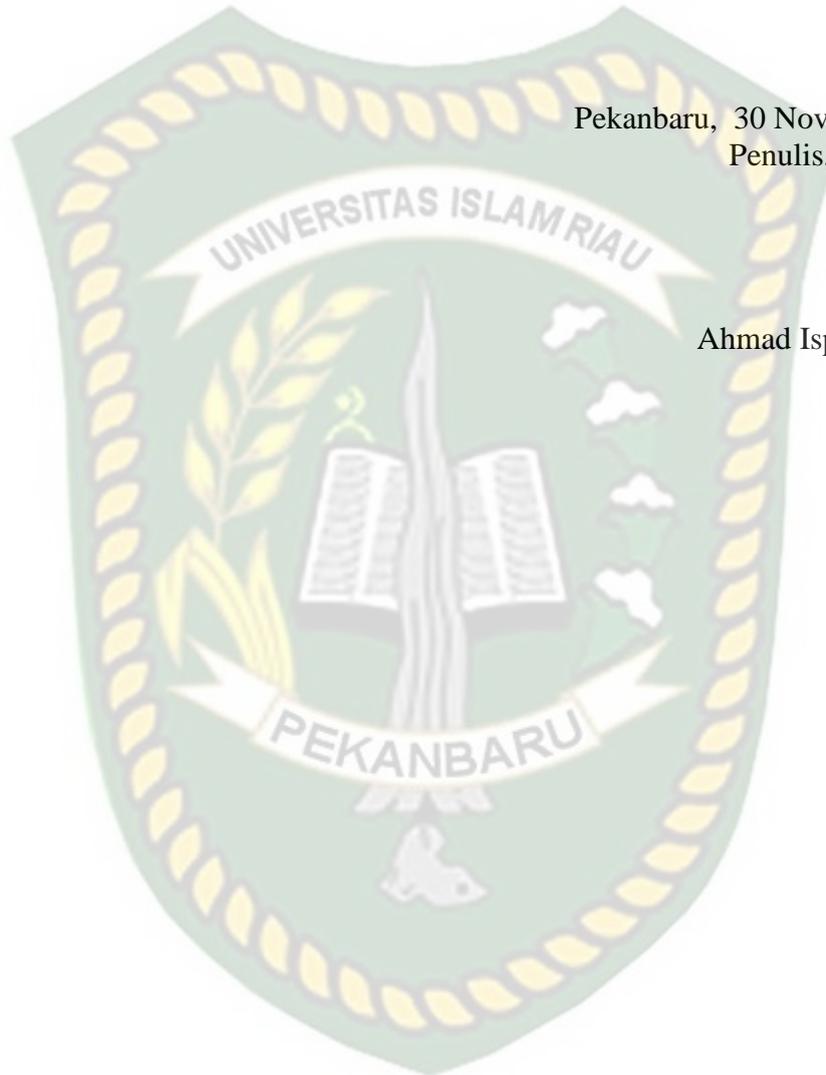
- penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
3. Ibu Lilis Suryani, S. Sos., M.Si. selaku ketua Program studi dan jajaran Dosen pada jurusan Ilmu Administrasi Publik yang telah memfasilitasi serta menularkan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam menyusun tesis ini.
 4. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung
 5. Ibu Lilis Suryani, S. Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.
 6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan selama penulis menimba Ilmu di Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
 7. Karyawan, Pegawai dan Tata Usaha yang selalu mengarahkan penulis dalam melengkapai kelengkapan prosedur melakukan penelitian.
 8. Orang tua selaku yang telah memberikan semangat dan motivis penulis agar penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
 9. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2017 terutama jurusan Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Publik, serta rekan-rekan yang telah memberikan dukungan penuh kepada saya yang tidak dapat saya cantumkan disini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik beliau itu dibalas dengan rahmat dan karunia yang setimpal, amin

Akhirnya penulis berharap semoga usulan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada setiap para pembacanya.

Pekanbaru, 30 November 2019
Penulis,

Ahmad Ispik



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIRAN	
2.1 Studi Kepustakaan	11
2.1.1 Konsep Administrasi	11
2.1.2 Konsep Organisasi.....	14
2.1.3 Konsep Manajemen.....	17
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.5 Disiplin	21
2.1.6 Bentuk Disiplin Kerja.....	27
2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
2.1.8 Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	32
2.1.9 Aturan Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	33

2.1.10 Disiplin Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru	34
2.1.11 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.1.12 Kinerja.....	37
2.1.13 Definisi Kinerja Organisasi.....	37
2.1.14 Kinerja Pegawai	42
2.1.15 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai.....	44
2.2 Penelitian Terdahulu	47
2.3 Kerangka Pikir	49
2.4 Hipotesis	51
2.5 Konsep Operasional Variabel	52
2.6 Operasional Variabel.....	52
2.7 Teknik Pengukuran	53
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	56
3.2 Lokasi Penelitian.....	56
3.3 Populasi dan Sampel	56
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	58
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	58
3.6 Analisis Data	60
3.6.1 Analisis Regresi sederhana.....	60
3.6.2 Koefisien Korelasi	60
3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	62
3.7 Uji Validitas	63
3.8 Uji Reliabilitas.....	64
3.9 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	63
BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1 Sejarah Kota Pekanbaru	65
4.2 Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru	66
BAB V : ANALISIS DATADAN HASIL PENELITIAN	
5.1 Identitas Responden	68

5.1.1 Umur Informan	68
5.1.2 Jenis Kelamin.....	69
5.1.3 Tingkat pendidikan	70
5.1.4 Jenis Kelamin.....	70
5.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru	71
5.2.1 Analisis dan Pembahasan Disiplin Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.....	71
1. Sikap mental (<i>attitude</i>).....	72
2. Pemahaman terhadap Peraturan Yang Berlaku.....	76
3. Tanggung Jawab	80
5.2.2 Analisis dan Pembahasan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru	83
1. Kualitas Kerja	84
2. Kuantitas Kerja	89
3. Keandalan	94
4. Sikap Kerja.....	98
5.3 Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.....	104
5.4 Pengujian Signifikansi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru	106
1. Analisis Regresi Linear Sederhana	106
2. Ujian Statistik.....	107
3. Koefisiensi Determinasi (R^2)	108
5.4 Pembahasan.....	110
BAB VI : PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	113
6.2 Saran	114
DAFTAR KEPUSTAKAAN	116
DAFTAR LAMPIRAN.....	121

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
I.1 Tingkat Absensi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru 2018.....	7
II.1 Penelitian Terdahulu	47
II.2 Operasional Variabel Penelitian.....	53
II.3 Pengukuran Variabel (X) Disiplin	52
II.4 Pengukuran Variabel (Y) Kinerja	52
III.1 Unit Populasi dan sampel penelitian.....	57
III.2 Bobot Nilai Pernyataan	60
V.1 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Umur.....	68
V.2 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
V.3 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan.....	70
V.4 Tanggapan responden terhadap Indikator Disiplin Kerja berdasarkan sikap mental (<i>attitude</i>).....	73
V.5 Tanggapan responden terhadap Indikator Disiplin Kerja berdasarkan Pemahaman Peraturan yang berlaku	76
V.6 Tanggapan responden terhadap indicator Tanggung Jawab	80
V.7 Rekapitulasi Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Disiplin Pegawai	83
V.8 Tanggapan responden terhadap Indikator Kualitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.....	85
V.9 Tanggapan responden terhadap kuantitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara.....	89
V.10 Tanggapan responden terhadap Keandalan Kerja sebagai Aparatur Sipil Negara	94
V.11 Tanggapan responden terhadap Sikap Kerja Sama dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara.....	98
V.12 Rekapitulasi Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kinerja Pegawai	103

V.12	Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru.....	104
V.13	Koefisien Regresi.....	106
V.14	Koefisien Regresi.....	108
V.15	Koefisien Regresi.....	109
V.16	Model Summary Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru.....	110



DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
II. 1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru	51
IV. 1 : Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru	66



DAFTAR LAMPIRAN

Gambar :	Halaman
I. 1 : Kuesioner Penelitian	121
1. 2 : Hasil Rekapitulasi Telly Jawaban Responden Disiplin	124
1. 3 : Hasil Rekapitulasi Telly Jawaban Responden Kinerja	126
1. 4 : Foto-foto Dokumentasi	128



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai Negara merdeka dan berdaulat memiliki cita-cita dan tujuan yang luhur dalam pembentukannya. Tujuan tersebut tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 alinea empat di sebutkan bahwa tujuan Negara Indonesia yaitu: melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia dengan berdasarkan Pancasila.

Sebagaimana telah diamanatkan di dalam peraturan perundang-undangan, aparatur negara dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut diatas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut diatas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja. Sistem karir adalah suatu sistem kepegawaian di

mana suatu pengangkatan pertama di dasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan di dalam pengembangan selanjutnya yang dapat menjadi pertimbangan adalah masa kerja, kesetiaan, pengabdian serta syarat-syarat objektif lainnya.

Pelaksanaan kinerja Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab dimana diketahui bahwa Pegawai Negeri terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil;
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Tujuan pembangunan nasional salah satunya adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersahabat, tertib, dan damai.

Untuk itu yang diperlukan adalah kinerja yang baik, sehingga akan menghasilkan organisasi yang memiliki kinerja yang optimal (optimalisasi kinerja).

Menurut Hasibuan (2002) kinerja dapat dinilai dari beberapa faktor, yakni:

1. Kedisiplinan.
2. Prestasi kerja.
3. Kesetiaan seseorang pegawai.
4. Kreatifitas kemampuan pegawai.

5. Kecakapan.
6. Kerja sama.
7. Tanggung jawab

Kinerja adalah Sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu priode waktu tertentu Mankunegara (2000:75) :

1. Kualitas
Kulaitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kehandalan
Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Sikap
Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Hal tersebut sejalan menurut Sinungan (2003;72) menyatakan, Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai bahwa kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin atau diperjelas lewat kata kehadiran tepat waktu dimana tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok terhadap peraturan-peraturan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam pencapaian tujuan tertentu.

Peraturan disiplin PNS merupakan peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati (dilanggar) oleh PNS. Peraturan tersebut dimaksudkan untuk mendidik dan membina PNS yang melakukan pelanggaran. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar ketentuan

disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Bagi PNS yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Dari penjabaran diatas mengindikasikan pentingnya sebuah disiplin kerja sebagai seorang pelayan publik, yang memberi pelayanan masyarakat. Displin juga merupakan alat ukur untuk mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian hasil kerja.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan PNS, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu tentang Peraturan Disiplin PNS. Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap PNS. Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi PNS adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud 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

Berdasarkan uraian diatas, maka timbulah kewajiban dan hak setiap Pegawai Negeri Sipil. Salah satu kewajibannya yaitu setiap Pegawai Negeri wajib mentaati peraturan jam bekerja dan tata tertib pekerjaan. Peraturan jam bekerja ditetapkan oleh menteri yang disertai uraian pegawai, sedang tata

tertib pekerjaan diatur dengan keputusan menteri yang bersangkutan. Namun pada kenyataannya sekarang ini nampak lebih banyak pegawai negeri yang kurang disiplin dalam bekerja. Terutama dalam disiplin waktu kerja seperti halnya keterlambatan hingga mangkir dari kewajibannya untuk bekerja.

Kantor Kementerian Agama Kota pekanbaru adalah merupakan instansi vertical Kementerian Agama berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Oleh karena itu, maka tugas pokoknya adalah melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/ Kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau dan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Agama dimana dikatakan pada Pasal 3 bahwa :

- (1) Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kementerian Agama wajib memenuhi jam kerja 7,5 (tujuh koma lima) jam perhari atau setara dengan 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam dalam seminggu.
 - a) Pada jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS wajib berada di kantor j tempat kerja.
- (2) Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a) Hari Senin sampai dengan hari Kamis hadir dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00, dengan waktu istirahat dari pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00; dan
 - b) Hari Jum'at hadir dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.30, dengan waktu istirahat dari pukul 11.30 sampai dengan pukul 13.00.

Dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata kerja Instansi Vertikal Kementerian

Agama, Susunan Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 112 ayat

(2) huruf c sampai dengan huruf e terdiri atas:

- a. Subbag Tata Usaha;
- b. Seksi Pendidikan Madrasah;
- c. Seksi Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren;
- d. Seksi Pendidikan Agama Islam;
- e. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah;
- f. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam;
- g. Penyelenggara Syariah;
- h. Penyelenggara Kristen; dan
- i. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pelaksanaan tupoksi kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan berkedudukan di kabupaten/kota, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

Kedisiplinan Kantor Kementrian Agama kota Pekanbaru dalam melaksanakan kinerjanya agar tercapainya pelaksanaan hasil kinerja dengan baik, maka kedisiplinan hendaknya dapat diterapkan sesuai dengan aturan yang ditetapkan mulai dari waktu bekerja dan absensi pegawai hal inilah yang sangatlah berperan dalam pencapaian tujuan kinerja pegawai. Adapun berikut tingkat disiplin pegawai di kantor Kementrian Agama kota Pekanbaru dilihat dari absensi pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru 2018

Bulan	Jumlah Anggota	Alfa	Izin	Cuti	Sakit	Dinas Luar	Dispensasi	(?)	Tugas Belajar
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Januari	100	20	36	20	-	-	41	-	3
Februari	100	19	24	18	-	-	19	-	1
Maret	100	23	6	30	-	4	3	2	1
April	100	-	5	17	7	3	-	-	-
Mei	100	-	5	-	14	21	-	-	-
Juni	100	-	-	15	-	34	44	-	-
Juli	100	-	7	5	-	22	121	-	-
Agustus	100	-	-	-	-	2	42	-	-
September	100	3	-	-	2	6	40	-	-
Oktober	100	-	12	-	-	2	41	-	-
November	100	32	5	21	-	33	-	11	1
Desember	100	42	8	7	29	12	2	30	1
Jumlah		139	108	133	52	139	352	43	7

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui tingkat Absensi Pegawai kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru 2017 mulai bulan januari sampai dengan Desember diketahui jumlah anggota yang alfa sebanyak 139, izin 108, Cuti 133, Sakit 52, Dinas Luar 139, Dispensasi 352, tidak ada keterangan 43 dan tugas belajar 7 orang. Sehingga dari jumlah anggota yang melakukan pelanggaran disiplin mengakibatkan tidak terlaksananya hasil kinerja Pegawai kantor Kementerian Agama kota Pekanbaru dengan baik.

Penelitian ini memfokuskan pada masalah disiplin pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, karena untuk mencapai tujuan organisasi seperti yang diharapkan, salah satunya adalah dari penataan kembali disiplin pegawai yang ada di organisasi tersebut, agar seluruh pegawai dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar kinerja dalam suatu organisasi. Namun jika disiplin tidak berjalan dengan efektif dan efisien maka proses berjalannya kinerja itu tidak maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pelanggaran disiplin pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru masih banyak terjadi kendala hal ini terlihat masih ada absensi pegawai yang melanggar waktu bekerja, pegawai belum mematuhi jam kerja kantor, ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan diatas adapun fenomena dalam kedisiplinan Pegawai kantor Kementrian Agama kota Pekanbaru meliputi :

1. Disiplin kinerja Pegawai kantor Kementrian Agama kota Pekanbaru belum dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik sesuai dengan peraturan dan tugas pokok yang telah ditetapkan, hal ini terlihat pada tabel I,1 bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin didalam bekerja antara lain Alfa tidak masuk kerja dan tidak adanya keterangan sehingga banyak pencapaian hasil kinerja tidak terselesaikan dengan maksimal.
2. Belum terciptanya waktu keterkaitan disiplin pegawai dalam melaksanakan kinerjanya mulai dari masuk kantor serta pulang kantor sementara dikatakan pada didalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Agama dimana dikatakan pada Pasal 3 dikatakan Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kementerian Agama wajib memenuhi jam kerja 7,5 (tujuh koma lima) jam perhari atau setara dengan 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam dalam seminggu.

3. Belum adanya saksi tegas bagi yang melanggar aturan waktu bekerja, serta pengawasan yang dilakukan pimpinan akan kinerja pegawai sehingga banyak pegawai menyalagunakan kewenangannya.

Penjabaran diatas, dan juga berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru, serta didukung oleh konsep atau teori yang menghubungkan antara dipslin kerja dengan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tesis dengan judul **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berangkat dari uraian latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan adalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah disiplin kerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk Menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru.

- b. Untuk Menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
- c. Untuk Menganalisis mengenai mengenai pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Praktis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan pihak – pihak terkait dalam meningkatkan Disiplin Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru
- b) Akademis: Untuk mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisis suatu permasalahan serta menerapkan segala ilmu yang telah diperoleh terutama dalam Disiplin Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru
- c) Teoritis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi referensi kepustakaan Ilmu Administrasi publik dan bagi peneliti lainnya yang tertarik dalam bidang yang sama.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIRAN

2.1. Studi Kepustakaan

2.1.1. Konsep Administrasi

Administrasi merupakan salah satu alat/tonggak dalam sebuah pelaksanaan pembangunan. Karena tanpa adanya pengadministrasian dengan baik maka proses pembangunan tidak akan dapat berjalan dengan lancar.

Menurut Siagian (2003:2) administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Ada beberapa hal yang terkandung dalam definisi di atas. Pertama, administrasi sebagai seni adalah suatu proses yang diketahui hanya permulaannya sedang akhirnya tidak diketahui. Kedua, administrasi mempunyai unsure-unsur tertentu yaitu adanya dua manusia atau lebih, adanya tujuan yang hendak dicapai adanya tugas atau tugas-tugas yang harus dilaksanakan, adanya peralatan dan perlengkapan untuk melaksanakan tugas-tugas itu.

Atmosudirjo (dalam Zulkifli, 2005: 17) menyatakan bahwa administrasi merupakan seperangkat kegiatan tertentu dan terarah yang berlangsung untuk memimpin serta mengendalikan organisasi modern yang menjadi wahana suatu urusan sekaligus berlangsung didalamnya.

Memandang kerjasama manusia mencapai tujuan sebagai objek studi ilmu administrasi, maka ada 10 dimensi yang perlu dipahami dalam konsep

administrasi yang dikemukakan oleh Atmosudirdjo (dalam Zulkifli, 2005:21-23)

sebagai berikut :

- a. Administrasi merupakan suatu fenomena sosial, suatu perwujudan tertentu dalam masyarakat modern. Eksistensi dari pada administrasi berkaitan dengan organisasi, artinya administrasi terdapat didalam suatu organisasi.
- b. Administrasi merupakan suatu hayat atau kekuatan yang memberikan hidup atau gerak kepada suatu organisasi. Tanpa administasi yang sehat maka organisasi akan tidak sehat pula. Pembangkit administrasi sebagai suatu kekuatan atau enerrgi atau hayat adalah administrator yang harus pandai menggerakkan seluruh sistemnya yang terdiri atas para manajer, staff, dan personil lainnya.
- c. Administrasi merupakan suatu fungsi tertentu untuk mengendalikan, menggerakkan, mengembangkan, dan mengarahkan suatu organisasi yang dijalankan oleh administrator dibantu oleh bawahannya, terutama para manajer dan staff.
- d. Administrasi merupakan suatu kelompok orang-orang yang secara bersama-sama merupakan badan pimpinan dari pada suatu organisasi.
- e. Administrasi merupakan suatu seni (*art*) yang memerlukan bakat, ilmu, pengetahuan dan pengalaman.
- f. Administrasi merupakan suatu proses penyelenggaraan bersama atau proses kerjasama antara sekelompok orang-orang tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kerjasama orang-orang tersebut berlangsung secara organisasi
- g. Administrsi merupakan suatu jenis tingkah laku atau sikap kelakuan social yang tertentu (*administrative behaviour or administration as special type of social behavior*) yang memerlukan sikap dan mental tertentu serta merupakan suatu tipe tingkah laku manusia tertentu (*special tpe of human behaviour*).
- h. Administrasi merupakan suatu teknik atau praktek yang tertentu, suatu tata cara yang memerlukan kemampuan atau mengerjakan sesuatu yang memerlukan kemampuan, kemahiran, keterampilan(*skills*) yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.
- i. Administrasi merupakan sistem yang tertentu, yang memerlukan input, tranformasi, pengolahan dan output tertentu.
- j. Administrasi merupakan suatu tipe manajemen tertentu yang merupakan *overall manajemen* dari pada suatu organisasi. Pada hakikatnya manajemen merupakan pengemdalian dari sumber daya-sumber daya menuju ketercapaian suatu prapta (*objective*) tertentu. Sumber daya-sumber daya (*resources*) dimaksud meliputi: orang-orang (*man*), uang (*money*), mesin-mesin (*machine*), bahan atau peralatan (*materials*), metode-cara teknik(*methods-technology*), ruang (*space*), enaga atau energy (*energy*, dan waktu (*time*), dalam istilah administrasi tercakup adanya pesan, tugas tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan oleh para pemilik organisasi.

Administrasi menurut Reksomadiprawiro (dalam Widjaja, 2004: 37) adalah tata usaha yang mencakup setiap pengaturan yang rapi dan sistematis serta penentuan fakta-fakta secara tertulis dengan tujuan memperoleh pandangan yang menyeluruh serta hubungan timbal balik antara satu fakta lain.

Mengacu pada perspektif jasa pelayanan sebagai produk suatu lembaga, konsep administrasi diartikan sebagai proses kegiatan yang menghasilkan sejumlah keterangan tertulis yang dibutuhkan oleh satu atau sekelompok orang tertentu. Keterangan itu cenderung dimanfaatkan untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai kebutuhan atau tujuan lainnya. Seperti permasalahan pokok yang dikemukakan oleh Pasolong (2007: 2) antara lain : Siapa yang harus melayani dan dilayani dan siapa yang harus mengatur dan diatur. Dalam hal ini, manusia sebagai subjek untuk melayani dan manusia pulalah yang menjadi objek untuk dilayani. Manusialah yang harus menjaga keteraturan kehidupannya dan manusia itu sendiri yang harus memecahkan seluruh permasalahan kehidupan sosialnya.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa yang menjadi bahan baku administrasi ialah manusia. Karena manusia merupakan sumber adanya kepentingan manusia, khususnya keberadaannya sebagai makhluk social yang bermasyarakat. Konsekuensinya ialah administrasi bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi dengan segala kegiatan mulai merencanakan sampai pada evaluasi demi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Objek disiplin ilmu administrasi Negara adalah pelayanan publik sehingga yang perlu dikaji adalah keberadaan berbagai organisasi public. Syafiie (2003:32)

dalam bukunya yang berjudul “Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia”, mengemukakan ada 7 (tujuh) hal khusus dari administrasi Negara, yaitu:

- a. Tidak dapat dielakan (*unavoidable*)
- b. Senantiasa mengharapkan ketaatan (*expect obedience*)
- c. Mempunyai prioritas (*has priority*)
- d. Mempunyai pengecualian (*has exceptional*)
- e. Puncak pimpinan politik (*top management political*)
- f. Sulit diukur (*difficult to measure*)
- g. Terlalu banyak mengharapkan dari administrasi public (*more is expected of public administration*)

Menurut Siagian (2003:7) administrasi Negara secara singkat dan sederhana dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu Negara dalam usaha mencapai tujuan negara.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi itu adalah proses kerja sama beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien, jadi tanpa adanya kerja sama suatu organisasi itu tidak dapat akan berjalan dengan baik.

2.1.2. Konsep Organisasi

Definisi organisasi banyak ragamnya, tergantung pada sudut pandang sebagai wadah, sebagai proses, sebagai perilaku, dan alat untuk mencapai tujuan. Namun demikian, definisi organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli organisasi sekurang-kurangnya ada unsur kerjasama, orang yang bekerja sama, dan tujuan bersama yang hendak dicapai.

Menurut Richard L. Daft (2012 - 688) dalam bukunya *Organization Theory and Design*, mendefinisikan organisasi sebagai berikut: “Organizations

are (1) social entities that (2) are goal-directed, (3) are designed as deliberately structured and coordinated activity systems, and (4) are linked to the external environment". Apa yang dikatakan Daft dapat bermakna bahwa organisasi itu menggambarkan sebagai entitas sosial, yang diarahkan kepada pencapaian tujuan, dengan struktur yang dirancang secara sengaja dan terkoordinasi sebagai suatu sistem, serta terkait dengan lingkungan eksternal.

Menurut Siagian (2003:6) organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Dari definisi diatas menunjukkan bahwa organisasi dapat ditinjau dari dua segi pandangan, yaitu sebagai berikut :

- a. Organisasi sebagai wadah dimana kegiatan-kegiatan administrasi dijalankan.
- b. Organisasi sebagai rangkaian hirarki dan interaksi antara orang-orang dalam suatu ikatan formal.

Gibson, et. Al (1996:6) mendefinisikan "organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri".

Menurut Robbin (2000:4) "organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan".

Menurut Weber (dalam Thoha, 2002:98) bahwa : suatu organisasi atau kelompok kerja sama ini mempunyai unsur kekayaan sebagai berikut :

1. organisasi merupakan tata hubungan sosial, dalam hal ini seseorang individu melakukan proses interaksi sesamanya di dalam organisasi tersebut.
2. organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*boundaries*), dengan demikian seseorang yang melakukan proses interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu.
3. organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan ini menyusun proses interaksi di antara orang-orang yang bekerja sama didalamnya, sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja.
4. organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu.

Istilah lain dari unsur ini ialah terdapatnya hirarki (*hierarchy*). Konsekuensi dari adanya hirarki ini bahwa di dalam organisasi ada pimpinan atau kepala dan bawahan atau staf. Menurut Etziomi (dalam Thoha, 2002 : 100), mengemukakan ”konsep organisasi sebagai pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu”.

Pada organisasi tersebut masing-masing personil yang terlibat di dalamnya diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dikoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana tujuan organisasi tersebut dirumuskan secara musyawarah, sebagai tujuan bersama yang diwujudkan secara bersama-sama. Pentingnya organisasi sebagai alat administrasi dan manajemen dalam industri atau dunia kerja lainnya terlihat apabila bergerak tidaknya suatu organisasi ke arah pencapaian tujuan sangat tergantung pada kemampuan manusia dalam menggerakkan organisasi itu ke arah tujuan yang telah ditentukan.

Dengan organisasi tercipta keterpaduan pikiran, konsepsi tindakan dan ketrampilan yang dimiliki oleh tiap-tiap personil yang terlibat didalamnya untuk

berhimpun menjadi satu kesatuan kekuatan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.3. Konsep Manajemen

Menurut Prajudi (dalam Syafiie, 2003:268), manajemen merupakan pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor serta sumber daya yang menurut suatu perencanaan, diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta atau tujuan kerja tertentu.

Pendapat Siagian (2003:5) manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan inti dari administrasi karena memang manajemen merupakan alat pelaksana utama administrasi.

Menurut Haiman (dalam Manullang, 2004:1) manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam menggerakkan organisasi, seorang pemimpin harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang baik, dimana menurut Terry dan Rue (2001:9) adalah sebagai berikut:

- a. *Planning* (perencanaan)
- b. *Organizing* (oraganisasi)
- c. *Staffing* (kepegawaian)
- d. *Motivating* (motivasi)
- e. *Controlling* (pengawasan)

Sedangkan menurut Gie (dalam Zulkilfli, 2005 : 28) fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan
- b. Pembuat Keputusan
- c. Pengarahan
- d. Pengorganisasian
- e. Penyempurnaan

Menurut Salam (2007:176) manajemen pemerintahan adalah upaya instansi pemerintah untuk mengelola negara agar tercapai ketertiban, kesejahteraan, dan kemakmuran Negara.

Manajemen Pemerintahan Daerah di Indonesia dilandasi oleh Undang-Undang Dasar 1945 yang memberikan hak otonomi yang luas, nyata, dan bertanggungjawab. Hal ini diperkuat oleh ketetapan MPR Nomor XV/MPR/1998 tentang penyelenggaraan Otonomi Daerah yang berisikan pengaturan, pembagian, dan pemanfaatan sumber daya Nasional yang berkeadilan serta perimbangan keuangan pusat dan daerah dalam rangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Soekarno (2006 : 70), aktivitas manajemen dapat dipisahkan dalam aktivitas-aktivitas komponen yang meliputi:

- a. Perencanaan, adalah aktivitas-aktivitas pengumpulan data dan informasi beserta pemikiran untuk menentukan apa yang hendak dicapai, di mana semuanya itu harus dijalankan, bila mana waktunya, oleh siapa-siapa saja yang harus menjalankan.
- b. Pengorganisasian, adalah tindak lanjut untuk menyambut pelaksanaan rencana yang telah ditentukan untuk dilaksanakan.
- c. Pengkoordinasian, adalah meliputi hubungan kerja sama secara teratur dan lancar dan berbagai macam aktivitas yang harus dilaksanakan.
- d. Pengendalian, adalah mengarahkan agar seluruh aktivitas ataupun usaha tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Pengawasan, adalah suatu usaha agar semua dan keputusan yang telah dibuat dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan, diputuskan, dan dikomandokan.

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, Pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi Perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi actuating (Pelaksanaan) justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

2.1.4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kebutuhan dalam membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, efektifitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Amstrong mengatakan bahwa pendekatan manajemen manusia didasarkan oleh empat prinsip dasar, yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi.
- b. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan serta perencanaan strategis.
- c. Kultur dan Nilai Organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial berasal dari kultur tersebut, sehingga memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
- d. Manajemen Manusia, berhubungan dengan intergrasi yaitu menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. (Amstrong dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2003;98).

Dari konsep diatas, menyebutkan bahwa manajemen memiliki pendekatan dengan faktor manusia karena manajemen dikelola oleh manusia. Keberhasilan

manajemen sumber daya manusia bertalian dengan kebijaksanaan dan peraturan yang ditetapkan dalam organisasi serta manajemen manusia, dimana seluruh anggota organisasi terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sedarmayanti mengungkapkan pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut dijabarkan kedalam empat tujuan yang lebih operasional, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*), bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Penjelasan dalam operasional ini suatu organisasi lingkungan masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*), melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Organisasi sebagai alat bantu tercapainya tujuan dari organisasi secara keseluruhan.
3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*), Memelihara kontribusi bagian lain agar mereka melaksanakan tugasnya secara optimal. Maksudnya adalah setiap unit dapat menjaga peranananya yaitu sumber daya manusia dalam suatu organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.
4. Tujuan Personal (*Personal Objective*), membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya guna mencapai tujuan organisasi.

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Rachmawati (2010;76) mendefinisikan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dessler (2010;63), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada

pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.5. Disiplin

Achamd Slamet (2007;98) menjelaskan bahwa disiplin berasal dari akar kata disciple yang artinya belajar, Robbins dalam Achmad Slamet (2007;98) yakni suatu sika dan prilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya disiplin kerja maka Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tentunya akan menghasilkan kinerja yang maksimal baik dalam memberikan pelayanan, maupun menata dalam tugas nya ditingkat kementerian. Anoraga (1992;76) disiplin kerja adalah suatu sikap dan perbuatan untuk selalu menaati tata tertib. Ravianto (1990;91)

mengemukakan bahwa disiplin adalah menaati atau tata pada ketentuan, peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Siagian (1997;77), bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Handoko (1993;65) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Mangkunegara (2000;91) mengungkapkan bahwa ada dua tipe pendisiplinan dalam kegiatan manajemen yang preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan dalam organisasi. Tujuannya tentu agar para pegawai dapat hadir tepat waktu, bukan paksaan dari pejabat atasnya. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi. Disiplin korektif sering berupa bentuk hukuman tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), berupa teguran langsung.

Waxley dan Yukl (2000;76), disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus. Konsep tersebut memaparkan dalam disiplin akan tercermin tanggung jawab yang akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudkan sebuah tujuan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2004;70) disiplin memiliki beberapa indikator diantaranya terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi adalah wujud dari disiplin kerja.

Menurut Rivai (2004:44) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan kantor dan norma sosial yang berlaku.

Pengertian disiplin sering digunakan dalam berbagai pelaksanaan aktivitas sehari-hari, karena disiplin merupakan tolak ukur dari suatu kegiatan apakah telah terlaksana dengan baik atau tidak, telah memberikan hasil yang baik atau tidak.

Pengukuran disiplin tidak saja dilakukan oleh sebuah perusahaan atau instansi atau organisasi, tetapi sering juga digunakan oleh individu atau perorangan, sehingga pengukuran disiplin setiap orang juga selalu berbeda, tergantung dan sisi mana yang diharapkan dan kedisiplinan tersebut, misalnya melakukan pekerjaan tepat pada waktunya, melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan lain sebagainya.

Untuk menegakkan disiplin kerja pegawai suatu organisasi, menurut Pridojarminto (2004:3) ada 3 (tiga) aspek yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dan latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.

2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma dan kriteria.
3. Tanggungjawab yang wajar menunjukkan kesetiaan dan kesungguhan hati untuk melaksanakan pencapaian tugas yang diemban dan dipertanggungjawabkan.

Dari kutipan di atas tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menegakkan disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat penting, sebab dengan disiplin itu dapat diharapkan prestasi kerja pegawai meningkat.

Menurut Singodimedjo, (2002;78) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo, (2002), terdiri atas (1) datang tepat waktu, (2) memberikan kontribusi pada organisasi, (3) saran dan arahan (4) waktu pulang kerja (5) taat pada aturan.

Menurut Fathoni (2006;98) menyatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002;74) menyatakan bahwa Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Hasibuan (2011;85), mendefinisikan disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Handoko (2008;54), mendefinisikan disiplin adalah suatu kegiatan manajemen

untuk menjalankan standar-standar organisasional. Robins (2014;17), kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok, dan disiplin kerja di organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di organisasi suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati, dan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Pada organisasi publik atau pemerintahan, disiplin juga merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas kerja para pegawai dalam birokrasi. Nitisemito (1982;98) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Diperkuat oleh konsep yang ditawarkan oleh Emmet (2008;43), disiplin adalah menyesuaikan sistem peraturan dengan tindakan, cara atau norma dan pengharapan perilaku, seringkali dipaksakan oleh peraturan wajib, salah satu ukuran yang menolong pegawai menjaga standar yang diharapkan dan suatu cara untuk menolong pegawai agar dapat berkembang.

Mind-set People often do not realize that their decision agendas are usually unconscious. Thus, the first step of the scenario process is making it conscious. Each of us responds, not to the world, but to our image of the world. this "mind-set" includes attitudes about every situation in our lives and every person we come across. In many cases, these mind-sets have been built up, slowly, from childhood and may not have much to do with actual reality. A bigot, for instance,

has a derogatory mind-set is so powerfull, as we saw in the last chapter, that it can actually influence people to ignore reality. Peter 1991; 53)

“Each of us responds, not to the world, but to our image of the world. This ‘mind-set’ includes attitudes about every situation in our lives and every person we come across. In many cases, these mind-sets have been built up, slowly, from childhood and may not have much to do with actual reality...Thus, every scenario effort starts by looking inward. You begin by examining the mind-sets which you personally use – consciously or unconsciously – to make judgments about the future.”(Peter 1991; 50)

Menurut Pridjodarminto (2003:23) mengemukakan mengenai 3 (tiga) aspek tentang disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Sikap mental (*attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, criteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan; norma; criteria; dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
3. Sikap, kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Dari paparan mengenai konsep disiplin, maka benang merah yang dapat ditarik yaitu tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja

semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih, *output* nya adalah Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.6. Bentuk Disiplin Kerja

1. Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004:456) yaitu:

- Disiplin Retributif (*retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- Disiplin Korektif (*corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin
- Perspektif Utilitarian (*utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2. Jenis Disiplin

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari

setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangarf sampai para pegawai berperilaku negative.

b. Pendisiplinan Korektif

Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada nya dikenakan sanksi disiplin. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

2.1.7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi menurut Hasibuan (2008:121), diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh

dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas the rightman in the right place and the right main in the right job.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka disiplin kerja pegawainya pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahannya pun juga akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik supaya para bawahannya pun berdisiplin baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan maka disiplin kerjanya akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik perusahaan atau organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar, kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadaan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan pegawai perusahaan itu baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja pegawai organisasi, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang disiplin dan moral kerja pegawai. karena pegawai merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pengarahan dan pengawasan dan atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin kerja pegawai. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku yang indiscipliner pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indiscipliner bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan itu.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indiscipliner akan mewujudkan disiplin kerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja pegawai yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Jadi disiplin kerja pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Pridjodarminto (2003:23) mengemukakan mengenai 3 (tiga) factor mempengaruhi disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Sikap mental (*attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.

- b. Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, criteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan; norma; criteria; dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
- c. Sikap, kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Berdasarkan penjelasan di atas pengaruh Mempengaruhi Disiplin Kerja antara lain meliputi Sikap mental Pemahaman Sikap didalam pencapaian kinerja yang handal dan berkualitas.

2.1.8 Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 1 Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Peraturan Pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diripada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini. Selain hal tersebut di atas, bagi Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

2.1.9. Aturan Terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil

a. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

1. Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau sendiri, serta menghindari segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri atau pihak lain.

2. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian kesadaran dan tanggung jawab.
3. Bekerja dengan jujur, cermat dan bersemangat, untuk kepentingan Negara.
4. Menaati ketentuan jam kerja.
5. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing.
6. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja.
7. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya
8. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan terhadap atasan.
9. Menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
10. Menaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang
11. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

b. Larangan

Larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil, sebagai berikut, setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang:

1. Menyalahgunakan wewenangnya
2. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

2.1.10. Disiplin Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015
Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013

Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Agama dimana dikatakan pada Pasal 3 bahwa :

- (1) Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kementerian Agama wajib memenuhi jam kerja 7,5 (tujuh koma lima) jam perhari atau setara dengan 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam dalam seminggu.
 - a) Pada jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS wajib berada di kantor j tempat kerja.
- (2) Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan:
 2. Hari Senin sampai dengan hari Kamis hadir dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00, dengan waktu istirahat dari pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00; dan
 3. Hari Jum'at hadir dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.30, dengan waktu istirahat dari pukul 11.30 sampai dengan pukul 13.00.

Dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, Susunan Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 112 ayat

(2) huruf c sampai dengan huruf e terdiri atas:

- a. Subbag Tata Usaha;
- b. Seksi Pendidikan Madrasah;
- c. Seksi Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren;
- d. Seksi Pendidikan Agama Islam;
- e. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah;
- f. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam;
- g. Penyelenggara Syariah;
- h. Penyelenggara Kristen; dan
- i. Kelompok Jabatan Fungsional.

2.1.11. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekilafan dan kesalahan. Tujuan utama tindakan disiplin adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang diterapkan pada

perusahaan, dan tujuan kedua dari tindakan disiplin adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan-bawahannya.

Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara pimpinan dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi-kondisi seperti ini setiap perbaikan dalam perilaku-perilaku pegawai hanya berlangsung singkat, dan pimpinan harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Oleh karena itu, pembinaan disiplin ini merupakan kewajiban setiap pimpinan termasuk juga para pegawai atau pegawai dalam instansi atau perusahaan tersebut.

Suatu instansi atau perusahaan yang tidak oleh tegaknya disiplin, maka akan terlihat gejala-gejala sebagai berikut: (Sondang P. Siagian, 2000:305)

1. Tingkat kemangkiran tinggi
2. Para pegawai tidak mempunyai semangat dan gairah kerja
3. Prestasi kerja menurun
4. Tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan dicapai.

Menurut Henry Simamora (2002:147) “Tindakan disiplin dapat pula membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang pegawai didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarannya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan pegawai yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat

mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Dari kutipan diatas jelaskah bahwa disiplin berkaitan dengan tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai, maka semakin besar pula kemungkinan seorang pegawai tersebut mencapai kinerja secara optimal.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa pegawai yang melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berdampak negatif bagi perusahaan atau instansi. Hal ini terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang sudah diprogramkan, mengembangnya kasus-kasus negatif yang harus diselesaikan, merosotnya produktivitas mutu hasil pekerjaan dan terjadinya pemborosan dalam pemakaian material dan peralatan.

2.1.12. Kinerja

2.1.13 Definisi Kinerja Organisasi

Chaizi Nasucha (2004:107), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut ialah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga di berikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga di berikan hak dan

kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.

3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

a. Indikator Kinerja

Kumorotomo (2001; 92), menggunakan beberapa indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik, antara lain:

1. Efisiensi, yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.
2. Efektifitas, yaitu apakah tujuan yang didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan
3. Keadilan, yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Criteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepastian. Kedua mempersoalkan apakah tingkat efektifitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan kepada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini.
4. Daya tanggap, yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap Negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak. Karena itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawab secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Selanjutnya Moekijat. (2000;43), mengemukakan bahwa kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik.

Penyelenggaraan pelayanan publik dapat dilihat dari aspek fisik pelayanan yang

diberikan, seperti tersedianya gedung pelayanan yang representative, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tunggu yang bersih dan nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi canggih, misalnya Komputer, penampilan aparat yang menarik di mata penggunaan jasa, seperti seragam, dan berbagai fasilitas kantor yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat.

Salim dan Woodward dalam Nasucha (2004:108), mengemukakan bahwa ada lima dasar yang bisa dijadikan indikator kerja sektor publik antara lain:

1. Pelayanan yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan
2. Ekonomi, yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah dari pada yang direncanakan
3. Efisien, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran
4. Efektifitas, yang menunjukkan perbandingan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai, dan
5. Equity, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dari kebijakan yang dihasilkan.

Holloway dalam Nasucha (2004:108), menyebutkan bahwa indikator kinerja dapat berupa akuntabilitas, efisiensi, efektivitas dan equity (keadilan). Di jelaskan lebih jauh bahwa ada juga indikator konvensional kinerja yang berupa tingkat profitabilitas, kepuasan stakeholder, dan kepuasan pelanggan. Wibowo (2001:64), menambahkan bahwa kinerja dapat dinilai dari volume pelayanan, kualitas pelayanan, dan kemampuan memperoleh sumber daya bagi pelaksanaan program.

Gibson (dalam pasolongan 2008;176) kinerja seseorang ditentukan kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan, dikatakan bahwa pelaksana pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Produktifitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan. Produktifitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dengan output. Konsep produktifitas dirasa selalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktifitas yang lebih luas dengan memasukkan beberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan salah satu indikator kinerja yang penting. Sedangkan yang dimaksud dengan produktifitas menurut dewan produktifitas nasional, adalah suatu sikap kemampuan yang tertanam dalam mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Kualitas layanan, yaitu: cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan public. Banyak pandangan negative yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara muda dan murah. Informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan sering kali dapat diperoleh dari media masa atau diskusi publik.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenai kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi rakyat. Secara singkat resnponsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi rakyat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan birokrasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.
4. Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar

dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implicit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

5. Akuntabilitas, yaitu menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya ialah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan publik. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik itu konsisten dengan kehendak publik. Kinerja birokrasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh birokrasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dilihat dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dimasyarakat. Suatu kegiatan birokrasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

b. Pengukuran Kinerja

Nasucha (2004:110), mengatakan bahwa hasil dari pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menentukan beberapa hal antara lain:

1. Menentukan bahwa keuntungan dan pengaruh yang sedang berjalan dapat dicapai.
2. Memperoleh jaminan bahwa tujuan dapat dan sedang dicapai
3. Memonitor dan mengontrol perkembangan dari rencana yang ditetapkan
4. Memastikan penggunaan sumber-sumber daya
5. Menilai efektifitas dari sebuah aktifitas
6. Menyediakan sebuah dasar untuk menghitung penghargaan dan insentif, dan
7. Menentukan bahwa *value for money* dapat diperoleh

Hal yang terakhir senada dengan pendapat Mardiasmo (2001:4), mengatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan alat yang penting untuk mengevaluasi *value for money* di sektor publik. *Value for money* merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang didasarkan pada tiga elemen utama, yaitu ekonomi, efisien dan efektivitas.

c. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, prilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Pengertian penilaian kinerja (prestasi kerja) oleh hasibuan (2006:86) didefinisikan sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah kegiatan manejer untuk mengevaluasi prilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.
2. Penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah menilai resiko hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Kinerja adalah Sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu priode waktu tertentu Mankunegara (2000:75) :

1. Kualitas
Kulaitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kehandalan
Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Sikap
Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan.

2.1.14. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh serang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam Hasibuan 2002;81) kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa faktor, yakni:

1. Kedisiplinan.
2. Prestasi kerja.
3. Kesetiaan seseorang pegawai.
4. Kreatifitas kemampuan pegawai.
5. Kecakapan.
6. Kerja sama.
7. Tanggung jawab

Selanjutnya Gibson (2000:40), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Keban (2004:1), kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan. kinerja adalah prestasi kerja, yang di tentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen.

Mangkunegara (2002:67), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sinambela dkk (2006:136), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan diatas kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya.

2.1.15. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Handoko (2008:98), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Keterampilan atau Pengalaman
Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.
- b. Faktor Pendidikan
Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.
- c. Umur
Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana

semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Menurut Simamora (2004:340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1. Memikat dan Manahan orang di dalam Organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran pegawai, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan, dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2. Penyelesaian tugas yang handal

Setiap pegawai diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, Lingkungan kerja, Pencapaian pekerjaan, Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Disiplin waktu kerja, Ketelitian dalam bekerja, Tanggung jawab pegawai,

3. Perilaku Inovatif dan spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan pegawai. Seperti Kerja sama dengan rekan sekerja, Tindakan protektif, Gagasan Konstruktif, Pelatihan diri pegawai.

Kinerja adalah Sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu priode waktu tertentu Mankunegara (2000:75) :

1. Kualitas
Kulaitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kehandalan
Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Sikap
Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (1995:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahn yang timbul
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang \mx (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Selain menggunakan referensi dari konsep-konsep yang dikemukakan oleh pakar diatas mengenai kinerja, peneliti juga menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yg disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yg disepakati. PP tersebut akan menghasilkan SKP, yang akan mengacu pada Penetapan Kinerja/RKT. Dalam melaksanakan kegiatan tugas jabatan pada prinsipnya pekerjaan dibagi habis dari tingkat jabatan tertinggi s/d jabatan terendah secara hierarki. Dalam menetapkan target meliputi aspek sebagai berikut:

- a. Kuantitas (Target Output)
- b. Kualitas (Target Kualitas)
- c. Waktu (Target Waktu)
- d. Biaya (Target Biaya)

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi acuan dalam penelitian terdahulu antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel	Hasil	Persamaan	Perbedaan
----	------	----------	-------	-----------	-----------

1.	Dedi Hidayat (2015)	Kompetensi Disiplin Pegawai dan Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian bahwa dukungan kompetensi ketaatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Organisasi Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Provinsi Riau, kehandalan keterampilan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan antara variable yang sangat kuat.	Sama-sama meneliti Variabel Disiplin pegawai dan kinerja pegawai	Terdapat perbedaan pada Sub indikator Kompetensi , Disiplin
2.	Maryani (2015)	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Dompok Kota Tanjung Pinang	Diketahui bahwa dukungan ketaatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kantor Kelurahan Dompok Kota Tanjung Pinang, kerjasama pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan antara variable yang "kuat"	Sama-sama meneliti Variabel Disiplin pegawai dan kinerja pegawai	Terdapat perbedaan pada Sub indikator Kinerja
3.	Kaliri (2008)	Disiplin Kerja dan Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang	Diketahui bahwa disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dimana kerjasama pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat hubungan antara variable yang "kuat"	Sama-sama meneliti Variabel Disiplin dan kinerja	Terdapat perbedaan pada Sub indikator kinerja

	Novia Silfiani (2016)	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional	Diketahui bahwa dukungan indikator ketaatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja pegawai Direktorat Pengaturan Pendaftaran Hak Tanah Ruang Dan Ppat Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional dimana kemampuan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan antara variable yang "kuat"	Sama-sama meneliti Variabel Disiplin dan kinerja	Terdapat perbedaan pada Sub Disiplin, Kinerja
	Aldo Septama Putra (2014)	Disiplin dan Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau	Berdasarkan hasil penelitian bahwa dukungan Absensi pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau, kemampuan pegawai diketahui secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan antara variable yang 'kuat'.	Sama-sama meneliti Variabel Disiplin dan kinerja	Terdapat perbedaan pada Sub indikator Disiplin

Sumber : Olahan Data penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas Penelitian Terdahulu, menunjukkan adanya persamaan dan perbandingan indikator penelitian beserta hasil penelitian yang telah lampau.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian-uraian diatas, menggambarkan bahwa para pegawai perlu terus dilakukan pembinaan terhadap kedisiplinannya. Pembinaan disiplin merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi, guna menumbuhkan dan mengembangkan ketertiban agar pegawai mematuhi semua peraturan, sistem dan prosedur yang berlaku (Herman dkk., 2004 : 44).

Prijodarminto (1999:43) dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses”, mengartikan disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Pridjodarminto (2003:23) mengemukakan mengenai 3 (tiga) aspek tentang disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Sikap mental (attitude) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- b. Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, criteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan; norma; criteria; dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
- c. Tanggungjawab yang wajar menunjukkan kesetiaan dan kesungguhan hati untuk melaksanakan pencapaian tugas yang diemban dan dipertanggungjawabkan.

Kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, maju atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran dan kualitas para pegawainya. Secara umum kinerja sering diartikan sebagai kemampuan untuk. Rivai (2004:15-16) menyebutkan: kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Mangkunegara (2007:75) mengemukakan bahwa mengukur kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari 4 aspek, antara lain:

- a. Kualitas kerja yang meliputi: ketepatan waktu, ketelitian, dan mutu kerja.
- b. Kuantitas kerja yang meliputi: jumlah hasil kerja, waktu penyelesaian, target yang dicapai.
- c. Keandalan meliputi: target dipercaya, keterampilan kerja dan inisiatif kerja.
- d. Sikap meliputi: sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Berdasarkan uraian variabel-variabel yang telah dibahas di atas, peneliti meng gambarkannya dalam paradigma pemikiran



Sumber : Modifikasi Data Penelitian, 2019

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho :Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Pegawai secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Ha :Ada pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Pegawai secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Disiplin berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

2.5. Konsep Operasional Variabel

1. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan kantor dan norma sosial yang berlaku.
2. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka miliki masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

2.6. Operasional Variabel

Adapun Konsep Operasional variable didalam penetapan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.2. Operasional Variabel Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item penilaian	Skala
1	2	3	4	5
Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntun anggotanya berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan. (Pridjodarminto (2003:23)	Disiplin (X)	1. Sikap mental (<i>attitude</i>)	1. Bekerja Taat dan tertib, 2. Pengendalian pikiran, 3. Pengendalian watak.	a. Sangat Setuju. b. Setuju c. Cukup Setuju. d. Kurang Setuju e. Tidak Setuju
		2. Pemahaman	1. Sistem Peraturan Yang Berlaku. 2. Kewajiban Pegawai 3. Ketaatan akan Aturan/norma.	
		3. Tanggung Jawab	1. Kesungguhan Hati terhadap Pekerjaan. 2. Sikap/ Kelakuan secara tertib dan cermat	
Kinerja adalah pencapaian kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	1. Ketepatan Waktu 2. Ketelitian 3. Mutu Kerja	a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju. d. Kurang
		2. Kuantitas	1. Jumlah Hasil Kerja 2. Waktu Penyelesaian 3. Target yang dicapai.	
Kualitas, Kuantitas, Keandalan, Sikap. (Mangkunegara, 2007:67)	Kinerja Pegawai (Y)	3. Keandalan	1. Target dipercaya 2. Keterampilan Kerja 3. Inisiatif Kerja.	a. Setuju b. Tidak Setuju
		4. Sikap	1. Terhadap Kantor/ Organisasi 2. Pegawai Lain 3. Kerjasama bekerja	

Sumber : Olahan Data penelitian, 2019

2.7 . Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru ini dilakukan dengan menggunakan skala ordinal. Menurut Singarimbun

(1999:102) ukuran ordinal yaitu suatu teknik pengukuran dengan cara mengurutkan dari tingkatan “paling rendah” ke tingkat “paling tinggi” ataupun sebaliknya. Dalam pengukuran semua variable diatas adalah menggunakan 5 point skala likert, dimana jika terdapat jawaban dengan bobot rendah maka diberikan skor 1 (satu) dan seterusnya sehingga jawaban yang berbobot tinggi diberi skor 5 (lima). Untuk mengetahui variabel indikator, Menurut Supranto (2007:12) skala likert dalam penelitian pengaruh disiplin terhadap kinerja menggunakan skala lima tingkat (*Likert*) yang terdiri dari tingkat penilaian diberikan bobot sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
4. Jawaban Kurang Setuju penting diberi bobot 3
5. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
6. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Perhitungan persentase nilai rata-rata skor jawaban, khususnya pada masing-masing indikator dari variabel disiplin kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru, dilakukan dengan menggunakan rumus ”analisis soal test” sebagaimana yang dikemukakan oleh Surakhmad (Winarno,1998:37) dibawah ini :

$$K = B/N \times 100\%$$

Dimana : K = Skor.

B = Jumlah Skor yang diperoleh dari masing-masing variable.

N = Jumlah Skor Minimum.

Nilai rata-rata dihitung dengan cara menjumlah nilai masing-masing kasus dalam distribusi dan membaginya dengan jumlah seluruh pengamatan dalam distribusi tersebut. (Rangkuti, 2006:8). maka penulis menetapkan ukuran kategori interval sebagai berikut :

- a. Kategori Sangat Baik dengan interval skor antara : 301-400;
- b. Kategori Baik dengan interval skor antara : 201-300;
- c. Kategori Cukup Baik dengan interval skor antara : 101-200;
- d. Kategori Kurang Baik dengan interval skor antara : 51-100;
- e. Kategori Tidak Baik dengan interval skor antara : 1-50;

Tahap berikutnya adalah, sesuai dengan rumus rerata di atas, masing-masing jumlah jawaban dari setiap variabel dikalikan dengan nilai jawabannya. Kemudian semua hasilnya dijumlahkan dan dibagi dengan jumlah responden yang menjawab. Hasil perhitungan ini akan memberikan nilai tertentu bagi setiap variabel. Dengan menggunakan metode sederhana, kita dapat menganggap setiap variabel memiliki bobot kepentingan yang sama besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Tipe deskriptif yaitu tipe penelitian yang menggambarkan mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian dengan melihat keadaannya sebenarnya dengan melakukan pemahaman dan pendalaman secara menyeluruh dan utuh dari objek yang diteliti agar di peroleh gambaran yang jelas dengan menggunakan Metode penelitian kuantitatif dimana metode kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Pengukuran variabel-variabel biasanya dilakukan dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga menghasilkan data berupa angka-angka yang dapat dianalisis menggunakan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2013).

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian penulis lakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, dengan alasan berdasarkan pengamatan yang ditemukan dilapangan, disiplin yang ditetapkan terhadap pencaian kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik, hal ini dikarenakan belum tegasnya saksi disiplin yang ditetapkan sehingga mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti. Populasi merupakan unit data yang dikumpulkan berdasarkan waktu, wilayah, dan faktor-faktor relevan lainnya. Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti.

Oleh karena itu sampel harus dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi dan bukan populasi itu sendiri (Bailey,1994). Dalam penelitian ini populasi dan sampel sebagai berikut:

Tabel III.1.
Unit Populasi dan Sampel Penelitian

No	Unit Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	%
Informan				
1	Kakan Kemenag	1	1	100%
2	Kasubag Tata Usaha	1	1	100%
3	Kasi Penyelenggara Syariah	1	1	100%
4	Kasi Penyelenggara Haji dan Umroh	1	1	100%
Jumlah		4	4	100%
Responden				
	Kasi dan Penyelenggara	5	5	100%
5	Staf PNS			
	Laki-laki	26	15	58%
	Perempuan	31	15	48%
6	Staf Non PNS			
	Laki-laki	20	5	25%
	Perempuan	10	5	50%
Jumlah		87	45	52%

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas dalam penarikan sampel peneliti terhadap informan menggunakan teknik penarikan sampel sensus dikarenakan jumlahnya sedikit sebanyak 4 sampel, Terhadap responden Pada Kasih dan penyelenggaraan menggunakan teknik sensus sebanyak 5 sampel dikarenakan jumlahnya sedikit dan pada Staf PNS dan Staf Non PNS menggunakan tekni Purposive Sampling

sebanyak 40 sampel yaitu penentuan sampel penelitian terhadap pendukung didalam penelitian.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Untuk mengorganisir data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis membagi data kedalam dua point yaitu:

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari responden yang menjadi obyek penelitian berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang sudah dirumuskan dalam penelitian. Dalam penelitian ini responden atau yang dijadikan informan adalah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru terkait gambaran dilapangan terkait Disiplin kinerja Pegawai.

2. Data Skunder

Adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan laporan yang ada kaitannya dengan masalah penelitian dan juga buku-buku yang berkenaan dengan penelitian ini meliputi Peraturan yang berlaku, Data Pegawai, Laporan Kinerja Pegawai dan Buku-buku Disiplin Kerja Pegawai.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data dilapangan dengan menggunakan alat pengumpul data seperti:

1. Observasi (pengamatan).

Merupakan tehnik pengumpulan data dnngan melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti.. Observasi langsung. Data yang didapat melalui observasi langsung terdiri dari pengamatan secara rinci tentang kegiatan, prilaku, tindakan orang-orang, serta juga keseluruhan kemungkinan interaksi interpersonal dan segala hal yang dapat diamati.

2. Interview (Wawancara).

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung terhadap responden yang berhubungan dengan penelitian melalui daftar pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan.

3. Kuesioner.

Yaitu dengan memberikan beberapa daftar pertanyaan berikut dengan alternatif jawaban yang disebarkan kepada masyarakat yang dijadikan sampel, setelah diisi/dijawab kuisioner tersebut dikembalikan kepada peneliti sehingga dapat penulis ketahui apa yang terjadi dalam permasalahan pengaruh disiplin keja terhadap kinerja pegawai. Kuesioner ini dibagi kepada pegawai ketika waktu senggang atau setelah selesai bekerja agar tidak mengganggu aktivitas pegawai dalam bekerja.

Penjaringan jawaban responden menggunakan kuesioner dengan teknik *rating scale*, yaitu melalui pengukuran pada skala ordinal atau berjenjang dengan kategori pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Bobot Nilai Pernyataan

No	Pernyataan	Bobot Nilai	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

4. Dokumentasi.

Yaitu adalah mengumpulkan data dengan cara mengalir atau mengambil data-data dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini dokumentasi diperoleh melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip dari lembaga yang di teliti, seperti kegiatan kerja pegawai.

3.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penganalisaan secara deskriptif. Data yang bersifat kualitatif yang diuraikan secara lengkap dan rinci dalam bentuk kalimat, sedangkan data yang bersifat kuantitatif akan ditabulasikan dalam bentuk tabel. Setelah data dikumpulkan secara lengkap dan menyeluruh, maka data tersebut dikelompokkan dan disesuaikan dengan jenis data yang diperoleh, selanjutnya akan dibahas dan dianalisa berdasarkan variabel dalam dua bentuk. Data yang bersifat kualitatif yang diuraikan secara lengkap dan rinci dalam bentuk kalimat, sedangkan data yang bersifat kuantitatif akan ditabulasikan dalam bentuk tabel yang berasal dari kedua variable dengan penggabungan hasil variable dan diambil kesimpulan. Selanjutnya data tersebut

dianalisis dengan menghubungkan pada konsep pengukuran yang telah ditentukan, kemudian diambil kesimpulannya.

3.6.1. Analisis Regresi sederhana

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan rumus yang digunakan yaitu menurut Nasir (2003 : 17) :

Untuk mencari nilai a dan b, dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum Y \cdot \sum X}{\sum YX^2 - (\sum X)}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

X : Disiplin kerja

a : konstanta

b : koefisien korelasi

3.6.2. Koefisien Korelasi

Pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (strength) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai

hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya). Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut :

Maka digunakan analisa korelasi dengan rumus : $Y = a + bX$

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

0,00 - 0,199	=	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	=	Rendah
0,40 - 0,599	=	Sedang
0,60 - 0,799	=	Kuat
0,80 - 1,000	=	Sangat Kuat

Keterangan :

r	=	Koefisien Korelasi
n	=	Jumlah Sampel
X	=	Disiplin
Y	=	Kinerja Pegawai

3.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien diterminasi dengan simbol r^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Definisi berikutnya menyebutkan bahwa r^2 merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum r^2 digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model. Dalam regresi r^2 ini dijadikan sebagai pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Jika r^2 sama dengan 1, maka angka tersebut menunjukkan garis regresi cocok dengan data secara sempurna.

Koefisien Determinasi (R^2) adalah bagian dari variasi total dalam variable dependen yang dijelaskan oleh variasi dalam variable independen. Koefisien determinasi merupakan angka menunjukkan seberapa besar perubahan variable Y (Kinerja Pegawai) dapat dipengaruhi oleh variable X (Disiplin) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b \{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linier sederhana ini diperoleh melalui tanggapan responden menjawab kuisiener terkait dengan variable penelitian

3.7. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk menguji kuisiener sebagai data primer. Uji kuisiener dilakukan pada 45 responden.

Kuisiener yang disebarkan diuji dengan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan tujuan sebagai petunjuk tentang sejauhmana suatu alat pengukur (*instrumen*) dapat mengukur apa yang ingin diukur. Kuisiener dapat dikatakan valid (sah) jika memiliki butir-butir pertanyaan kuisiener yang saling berhubungan dengan konsep-konsep yang diinginkan. Apabila ada pertanyaan yang tidak berhubungan, berarti pertanyaan tersebut tidak valid (tidak sah) yang kemudian akan diganti ataupun dihilangkan dengan konsep pertanyaan lain yang valid (sah). Untuk pengolahan data akan menggunakan Aplikasi SPSS.

3.8. Uji Reliabilitas

Keandalan merupakan sejauh mana skala dapat menghasilkan hasil yang konsisten apabila instrumen tersebut dipergunakan secara berulang memberikan hasil ukur yang sama. Kesalahan dalam pengukuran akan berakibat pada hasil yang berbeda dalam mengukur sesuatu yang sama (Suharsaputra, 2012: 104).



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru dengan slogan “ Kota Bertuah “ yang merupakan akronim dari : Bersih, Tertib, Usaha Bersama, Aman dan Harmonis merupakan semangat masyarakat Pekanbaru untuk membangun kotanya.

Kota Pekanbaru secara geografis terletak antara 101o14'-101o34' Bujur Timur dan 0o25'-0o45' Lintang Utara. Dengan ketinggian berkisar antara 5-50 meter dari permukaan laut. Wilayah bagian utara merupakan daratan landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5-11 meter. dan dibelah oleh aliran Sungai Siak, yang mengalir dari barat hingga ke timur dengan 527 km, lebar sungai 100-150 m dengan kedalaman 20-29 m, sungai ini juga berfungsi sebagai jalur pelayaran internasional (IMO) International Maritime Organisation serta memiliki beberapa anak sungai seperti sungai; Umban Sari, Sail, Air Hitam Sibam, Setukul, Kelulut, Pengambang, Ukai, Sago, Senapelan, Limau dan Tampan.

Secara administrasi berbatasan langsung dengan Kabupaten lain sbb :

Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar

Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan

Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan

Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

Kota Pekanbaru memiliki luas wilayah 632,26 km², terbangun saat ini sekitar 30% dan masih ada potensi yang dapat dikembangkan seluas 40% dari

total luas wilayah. Wilayah lainnya seluas 30% dipertahankan untuk ruang terbuka hijau (RTH). Dilihat dari regional Sumatera, Pekanbaru juga berada di tengah tengah pulau Sumatera. Dan menjadi titik simpul jalur lintas darat melalui jalan lintas timur Sumatera serta menjadi titik simpul tol transmisi jaringan kabel listrik dan gardu induk Sumatera. Secara nasional posisi kota Pekanbaru menjadi pintu gerbang Indonesia Bagian Barat untuk keluar dan masuk internasional khususnya bertetangga dekat dengan negara ASEAN. Kota Pekanbaru terdiri dari 12 Kecamatan dan 58 Kelurahan, 617 RW dan 2521 RT

1.2 Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Adapun berikut Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sebagai berikut:



Sumber : Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Gambar4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Berdasarkan Gambar diatas bahwa Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata kerja Instansi

Vertikal Kementerian Agama, Susunan Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 112 ayat (2) huruf c sampai dengan huruf e terdiri atas:

- a. Subbag Tata Usaha;
- b. Seksi Pendidikan Madrasah;
- c. Seksi Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren;
- d. Seksi Pendidikan Agama Islam;
- e. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah;
- f. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam;
- g. Penyelenggara Syariah;
- h. Penyelenggara Kristen; dan
- i. Kelompok Jabatan Fungsiona



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Penelitian ini melibatkan beberapa responden yang dianggap mengerti dan menguasai masalah-masalah yang diteliti. Adapun karakteristik dari responden diidentifikasi berdasarkan umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

5.1.1. Umur Informan

Tingkat umur sangat menentukan kemampuan berfikir seseorang dan juga menentukan pengalaman kerja seseorang dalam menentukan hal apa yang semestinya dilakukan dalam hidupnya, semakin dewasa seseorang maka pikiran dan tindakannya cenderung pula dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru terlihat bahwa berdasarkan tingkat umur responden bervariasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.1.

Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Umur

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	22-27 tahun	7	15%
2	28-33 tahun	13	28%
3	34-39 tahun	14	31%
4	Diatas 40 tahun	11	24%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel V.1 dapat dilihat bahwa, responden yang jumlah usia paling banyak adalah yang berumur 34-39 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 31 %, hal ini dikarenakan umur tersebut sangat maksimal didalam bekerja didalam memegang ketaatan didalam bekerja terutama didalam disiplin bekerja, kemudian

yang berumur 28-33 tahun sebanyak 13 orang atau 28 % di usia tersebut termasuk usia aktif didalam melaksanakan disiplin didalam bekerja, yang berumur 22-27 tahun sebanyak 7 orang atau 15 % di usia tersebut masih terlalu muda dan cenderung masih mengabaikan disiplin kerja dikarenakan banyak pekerjaan pribadi yang diselesaikan, sedangkan untuk yang berumur diatas 40 tahun sebanyak 11 orang atau 24 % di usia ini sudah mulai melemahkan ketaatan didalam disiplin bekerja dikarenakan lamban dan kurang maksimal.

5.1.2 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jumlah responden penelitian berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.2.
Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	30	66%
2	Perempuan	15	34%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel V.2 tersebut diatas dapat diketahui bahwa, sebagian besar responden penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang atau 66% hal ini dikarenakan laki-laki lebih kuat dan lebih memiliki tingkat disiplin dan pencapaian kinerja, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang atau 34 % diakarenakan perempuan identik dengan pekerjaan didalam ruangan dengan pekerjaan yang tidak terlalu berat.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Melalui pendidikan yang dilakukan secara sadar dan berencana serta berkesinambungan akan membentuk serta mengembangkan kepribadian dan kemampuan seseorang. Pendidikan dimiliki seseorang cenderung mempengaruhi kepribadian, kemampuan, wawasan dan pola pikir seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula keahlian, daya pikir dan wawasan yang dimilikinya.

Adapun identitas responden penelitian yang digunakan tersebut berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki adalah seperti yang tersaji pada tabel dibawah ini :

Tabel V.3.
Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	Lulusan SLTP		
2	Lulusan SLTA	9	20%
3	Lulusan Diploma (D3)	13	28 %
4	Lulusan Sarjana (S1)	19	42 %
5	Lulusan Magister (S2)	4	8 %
	Jumlah	45	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, Januari 2019

Dari tabel V.3 tersebut diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan, responden sebagian besar berada pada tingkat S1 sebanyak 19 orang atau 42% dari 45 responden hal ini tingkat pendidikan S1 sudah memiliki pengetahuan yang baik didalam disiplin didalam menyelesaikan kinerjanya, kemudian Diploma (D3) sebanyak 13 orang atau 28% masih belum optimal didalam pencapaian dan pengetahuan didalam melakukan disiplin kinerja pegawai, lulusan SLTA yakni sebanyak 9 orang atau 20 % tingkat pendidikan tersebut belum maksimal dan

cenderung belum memiliki kemampuan dan wawasan yang luas didalam disiplin bekerja, dan untuk lulusan Magister (S2) sebanyak 4 orang atau 8% sudah tergolong baik didalam pengetahuan dan pengalaman pencapaian disiplin kinerja.

5.2 Analisis dan Pembahasan Disiplin dan Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru

Untuk mengukur tingkat disiplin dan kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru, maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 45 (empat puluh lima) orang responden dengan beberapa indikator pertanyaan dari setiap variabel yang akan diteliti. Hasil jawaban responden ditabulasi dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan diberi tingkat skor tertinggi 5 dan terendah 1.

5.2.1. Analisis dan Pembahasan Disiplin Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru

Simamora (2006:610) menyat akan bahwa: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.”

Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengenai Disiplin kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru disampaikan oleh Kepala Kemenag Kota Pekanbaru Bapak Edwar, sebagai berikut :

“Bahwa disiplin dari masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas pada umumnya sudah baik. Karena masing-masing pegawai sudah tahu tugas dan fungsi yang dilakukan. Namun memang ada beberapa hal yang harus lebih ditingkatkan lagi seperti terlihat dari banyaknya jumlah pegawai yang mengikuti apel pagi, mungkin hanya beberapa orang saja yang tidak apel, itu juga mungkin ada halangan.” (Hasil wawancara, 15 Juli 2019)

Berikut hasil olahan data kuesioner peneliti mengenai Indikator dan sub indikator yang diteliti dari disiplin kerja Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru meliputi :

a. Sikap Mental (*attitude*)

Tanggapan responden terhadap sikap mental (*attitude*) yang terdiri dari; Taat dan tertib, Pengendalian pikiran, Pengendalian watak dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut :

Tabel 5.4
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja
Berdasarkan Sikap Mental (*Attitude*)

No	Item Penilaian	Frekuensi					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Bekerja Taat dan tertib	14	26	5	0	0	207
2	Pengendalian Pikiran	28	14	3	0	0	205
3	Pengendalian Watak	17	18	10	0	0	198
	Jumlah	59	58	18			
	Rata-rata	20	19	6			
Total Skor						610 : 3 = 203	
Interval Skor						201-300	
Katagori						Baik	

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui berdasarkan hasil penilaian responden terhadap persepsi sejauhmana Sikap Mental (*Attitude*) menunjukkan bahwa hasil penelitian dikelompokkan kedalam 3 item penilaian.

Item penilaian pertama menunjukkan bahwa Sikap Mental (*Attitude*) dikaitkan dengan Bekerja Taat dan tertib diketahui yang menyatakan Sangat setuju mencapai 14 orang atau 31%, dengan alasan pegawai sudah menerapkan akan taat dan tertib didalam menerapkan kinerja pegawai, responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 atau 57 %, dengan alasan pegawai sudah menerapkan tertib dan taat akan kinerjanya akan tetapi belum semua pegawai melakukan ketaan dan ketertiban didalam melaksanakan kinerjanya dimana masih ditemui pegawai yang terlambat didalam melaksanakan kinerjanya. responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 atau 11% dengan alasan pegawai masih ditemui yang belum taat dan tertib didalam melaksanakan kinerjanya, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item penilaian tentang Pengendalian Pikiran dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 atau 62 %, dengan alasan, pegawai sudah focus terhadap pencapaian akan kinerjanya dengan mengendalikan pikirannya agar lebih focus terhadap pencapaian kinerja yang lebih maksimal, responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 atau 31 %, pegawai sudah dapat mengendalikan pikiran didalam bekerja akan tetapi belum seluruhnya dimana terlihat masih ditemuinya pencapaian kegiatan kinerja pegawai belum selesai dengan tepat waktu, dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 atau 7 %, dengan alasan bahwa pegawai masih ditemuinya belum dapat menyelesaikan kinerjanya dengan tepat waktu dikarenakan belum dapat mengendalikan pikiran akan masalah pribadi sehingga dibawa dirana pekerjaan, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item penilaian tentang Pengendalian Watak dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 atau 37 %, dengan alasan bahwa pegawai sudah melakukan pengendalian watak sesuai dengan SOP kinerja Pegawai, responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 atau 40 % dengan alasan pegawai sudah dapat melakukan pengendalian watak akan tetapi terkadang masih terpegaruh diakibatkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 atau 22 %, dengan alasan pegawai belum dapat secara menyeluruh mengendalikan waktak berpikir sehingga mengalami benturan akan pencapaian kinerja pegawai. dan tidak adan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pada jawaban responden pada indikator Sikap Mental (*Attitude*) maka didapat total skor keseluruhan yaitu 203, angka ini berada pada interval 201-300 dengan katagori baik, artinya. Pegawai sudah menerapkan Disiplin didalam kepatuhan pencapaian kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru.

Hasil ini menunjukkan bahwa sikap mental (*attitude*) pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru berada pada kriteria Baik. Data tersebut memberikan pemahaman bahwa sikap mental pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru sudah diterapkan didalam bekerja dengan tujuan tercapaian kinerja pegawai lebih baik dengan menetapkan sikap mental bekerja secara tertib dapat mengendalikan pikiran, dan watak didalam pelaksanaan kinerjanya.

Berikut wawancara dengan Kepala Kementrian Agama Kota Pekanbaru Bapak Edwar yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“....sejauh ini Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru sudah menerapkan sikap mental yang kokoh didalam menunjang pencapaian kinerjanya di semua bidang hal ini dengan tujuan menunjang keberhasilan kinerja pegawai Kementrian Agama Kota Pekanbaru ...”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Pengaruh Disiplin Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru sudah baik bahwa pegawai sudah menetapkan sikap mental yang handal didalam melakukan kinerjanya dengan tujuan pencapaian kinerja setiap pegawai. Sehingga dapat dikatakan Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru dalam katagori baik.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara dan observasi bahwa Disiplin Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dikatakan sudah baik dimana diketahui pegawai sudah menerapkan sikap mental yang handal didalam melaksanakan kinerjanya mulai dari target dan pencapaian akan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Pridjodarminto (2003:23) mengatakan Sikap mental (*attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.

b. Pemahaman terhadap Peraturan Yang Berlaku

Tanggapan responden terhadap pemahaman antara Sistem Aturan/ norma, Ketaatan terhadap Peraturan dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut :

Tabel 5.5
Tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja
berdasarkan Indikator Pemahaman Peraturan yang berlaku

No	Item Penilaian	Frekuensi					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Sistem Peraturan Yang Berlaku.	15	26	4	0	0	208
2	Kewajiban Pegawai	17	18	10	0	0	198
3	Ketaatan akan Aturan/norma.	20	20	5	0	0	195
Jumlah		52	64	19	0	0	
Rata-rata		17	22	6			
		Total Skor					601 : 3 = 200
		Interval Skor					200-300
		Katagori					Baik

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui berdasarkan hasil penilaian responden terhadap persepsi sejauhmana Pemahaman Peraturan yang berlaku

menunjukkan bahwa hasil penelitian dikelompokkan kedalam 3 Item penilaian sebagaimana dijabarkan sebagai berikut :

Item penilaian pertama tentang Sistem Peraturan Yang Berlaku dimana diketahui yang menyatakan sangat setuju mencapai 15 orang atau 33%, pegawai sudah disiplin didalam melaksanakan kinerjanya dengan menerapkan system peraturan yang berlaku mulai masuk kantor, istirahat sampai dengan pulangkantor, responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 atau 58 %, dengan alasan pegawai sudah menerapkan system peraturan yang berlakuk akan tetapi masih ditemuinya pegawai yang masih melanggar aturan yang telah ditetapkan. responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 atau 9%, dengan alan bahwa pengawai secara menyeluruh belum menerapkan disiplin akan peraturan yang berlaku sehingga terlihat masih ada pegawai yang belum taan akan aturan kegitan didalam bekerja, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item penilaian tentang Kewajiban Pegawai dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 atau 38 %, dengan alsan pegawai sudah melakukan kewajibannya bekerja dengan tepat waktu, responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 atau 40 % dengan alasan pegawai sudah melakukan kewajibannya dalam bekerja dengan tetap waktu akan tetapi pegawai masih terlihat molor didalam jam kerja, dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 atau 22 %,pegawai secara menyeluruh belum melakukan kewajibannya didalam bekerja dengan tepat waktu sehingga masih ditemui

pegawai yang terlambat masuk didalam bekerja. dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju sangat tidak setuju.

Item penilaian tentang Ketaatan akan Aturan/norma dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 atau 44 %,, dengan alasan pegawai sudah menetapkan ketaatan akan aturan yang berlaku didalam melaksanakan kinerjanya, responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 atau 44 % pegawai sudah menerapkan norma perturan didalam pekerjaannya meskipun belum secara menyeluruh pegawai akan taat terhadap aturan yang berlaku sehingga hal inilah yang membuat keterlambatan didalam kegiatan pencapaian kinerja pegawai. responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 atau 11 %, dengan alasan bahwasanya norma aturan didalam disiplin kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik dimana peraturan yang ada masih dilanggar oleh pegawai di waktu jam kerja, dan tidak adan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pada jawaban responden pada indikator Pemahaman Peraturan maka didapat total skor keseluruhan yaitu 200, angka ini berada pada interval 200-300 dengan katagori baik, artinya. Pegawai sudah memahami dan menetapkan akan Peraturan didalam melakukan kinerjanya.

Hasil ini menunjukkan bahwa pemahamam terhadap Peraturan Yang berlaku pada pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru berada pada kriteria Baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin pada Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru berdasarkan indikator Pemahaman Peraturan dimana pegawai Sudah menetapkan pencapaian disiplin bekerja dengan ketetapan

ketaatan aturan yang berlaku sehingga pencapaian kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik.

Berikut wawancara dengan Kepala Kementrian Agama Kota Pekanbaru

Bapak Edwar yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“...sejauh ini saya sebagai atasan sudah memberikan pegasarahan terhadap setiap Pegawai Kementrian Agama Kota Pekanbaru agar Pemahaman terhadap Peraturan yang berlaku dengan tujuan melaksanakan kegiatan didalam bekerja, ya sejauh ini pegawai terlihat sudah menerapkan pemahaman terhadap aturan yang ada didalam melaksanakan kinerjanya. ...”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Pemahaman Peraturan didalam bekerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru sudah baik dimana bahwa pegawai sudah diarahkan oleh atasan didalam melakukan Pemahaman Peraturan didalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat berlangsung dengan baik. Sehingga dapat dikatakan Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru dalam katagori baik.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara dan observasi bahwa Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru dalam katagori baik dimana diketahui pegawai sudah mamahami akan Peraturan didalam bekerja meskipun belum semua pegawai terlihat disiplin akan tetapi lebih banyak pengawai yang masih taat akan aturan didalam melaksanakan kinerjanya muali dari jam masuk kantor, istirahat sampai dengan pulang kantor serta pencapain kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Pridjodarminto (2003:23) mengatakan Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma,

criteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).

3. Tanggung Jawab

Tanggapan responden terhadap Tanggung jawab dan waktu kerja Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru yang merupakan aparat Pemerintah dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut :

Tabel 5.6
Tanggapan responden terhadap indicator Tanggung Jawab

No	Item Penilaian	Frekuensi					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Kesungguhan hati terhadap Pekerjaan.	20	15	10	0	0	200
2	Sikap/ Kelakuan secara tertib dan cermat.	24	21	0	0	0	204
	Jumlah	44	36	10			
	Rata-rata	22	18	5			
	Total Skor						404:2= 202
	Interval Skor						201-300
	Katagori						Baik

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui berdasarkan hasil penilaian responden terhadap persepsi sejauhmana Tanggung Jawab menunjukkan hasil penelitian yang dikelompokkan kedalam 2 Item penilaian sebagaimana sebagai berikut :

Item penilaian pertama tentang Kesungguhan hati terhadap Pekerjaan dimana diketahui yang menyatakan sangat setuju mencapai 20 orang atau 44%, dengan alasan, pegawai sudah menerapkan kesungguhan hati didalam bekerja, responden yang menyatakan setuju sebanyak 15 atau 33 %, pegawai sudah menerapkan kesungguhan hati didalam bekerja namun belum semua pegawai

melakukannya sehingga terlihat kuranya pencapaian akan kinerja yang akan diselesaikan dengan cepat dan tepat, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 atau 22 %, pegawai belum melakukan kesungguhan hati didalam melaksanakan kinerjanya sehingga terjadinya kendalan akan pencapaian kinerja pegawai. dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item penilaian tentang sikap/kelakuan secara tertib dan cermat dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 atau 53 %, responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 atau 47 % dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan total skor 204.

Berdasarkan pada jawaban responden pada indikator Tanggung Jawab maka didapat total skor keseluruhan yaitu 202, angka ini berada pada interval 201-300 dengan katagori baik, artinya. Pegawai sudah bertanggungjawa didalam melakukan kinerjanya mulai dari sikap yang tertib dan cermat didalam melakukan kinerjanya serta senantiasa bersunggu-sunggu didalam melakukan kinerjanya.

Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin pada Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru berdasarkan indikator Tanggung Jawab termasuk dalam kategori Baik. Dimana diketahui pegawai sudah melakukan kesungguhan hati didalam kinerjanya sesuai dengan bidangnya dan menerapkan sikap cermat dan tertib didalam pencapaian kinerja setiap pegawai.

Berikut wawancara dengan Kepala Kementrian Agama Kota Pekanbaru Bapak Edwar yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“....sejauh ini Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah bertanggungjawab didalam melaksanakan kinerjanya sesuai dengan bidangnya hal ini pegawai terlihat sudah menerapkan sikap cermat dan tertib didalam pencapaian kinerja yang diemban...”

Dari wawancara yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Pengaruh Disiplin Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah baik bahwa pegawai sudah sudah bertanggungjawab didalam melaksanakan kinerjanya sesuai dengan bidang pekerjaan setiap pegawai dimana pegawai juga sudah terlihat memiliki sikap cermat dan tertib didalam pencapaian kinerjanya. Sehingga dapat dikatakan Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dalam katagori baik

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara dan observasi bahwa Disiplin Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dikatakan sudah baik dimana diketahui pegawai sudah bertanggungjawab didalam melaksanakan kinerjanya sesuai dengan bidang pekerjaan setiap pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Pridjodarminto (2003:23) mengatakan Bertanggungjawab merupakan sikap, kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Untuk mengetahui semua jawaban dari responden penelitian yang mana bertujuan untuk mengetahui jawaban dan tanggapan dari responden penelitian maka dibuatlah rekapitulasi jawaban responden penelitian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.7
Rekapitulasi Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator
Disiplin Pegawai

No	Item Penilaian	Frekuensi					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Sikap Mental (Attitude).	20	19	6	0	0	207
2	Pemahaman terhadap Peraturan Yang Berlaku	17	22	6	0	0	205
3	Tanggung Jawab.	22	18	5	0	0	198
Total Skor							610 : 3 = 203
Interval Skor							201-300
Katagori							Baik

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas Rekapitulasi Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Disiplin Pegawai dikatakan baik dimana berdasarkan hasil observasi lapangan bahwa Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru telah menerapkan disiplin kerja dengan tujuan agar terciptanya pencapaian kerja yang tepat sasaran sesuai dengan pencapaian kinerja yang akan diselesaikan mulai dari ketetapan waktu masuk kerja, absensi dan pencapaian target kerja yang telah ditentukan akan tetapi terlihat belum semua pegawai dapat menerapkan disiplin kerja dimana masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor, tidak ditemui pada saat jam kantor dan absen tidak masuk kantor sehingga kegiatan akan pencapaian kinerja pegawai belum secara menyeluruh dapat dilaksanakan dengan baik, hal ini didapat dari indikator Sikap Mental (*Attitude*), Pemahaman terhadap Peraturan Yang Berlaku, dan Tanggung Jawab. Dengan total skor $610 : 3 = 203$, interval, 201-300.

5.2.2 Analisis Pembahasan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Menurut Rivai (2004: 309), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Seorang pegawai bisa memiliki kinerja yang baik jika pelaksanaan kerja didukung oleh kemampuan yang cukup. Namun kemampuan saja tidaklah lengkap. Disinilah peran motivasi sebagai faktor pembeda antara pegawai satu dengan yang lainnya. Oleh karenanya, walaupun seorang pegawai memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, tetapi apabila tidak ditunjang oleh disiplin yang kuat maka kinerja tidak optimal.

Adapun Indikator dan sub indikator yang diteliti dari kinerja Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru meliputi:

1. Kualitas Kerja

Tanggapan responden terhadap Kualitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut :

Tabel 5.8
Tanggapan responden terhadap Indikator Kualitas Kerja Kantor
Kementerian Agama Kota Pekanbaru

No	Item Penilaian	Frekuensi					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Ketepatan Waktu	28	14	3	0	0	205
2	Ketelitian	20	20	5	0	0	195
3	Mutu Kerja	15	26	4	0	0	208
Jumlah		63	60	11			
Rata-rata		21	20	4			
Total Skor						608:3=202	
Interval Skor						201-300	
Kategori						Baik	

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui berdasarkan hasil penilaian responden terhadap persepsi sejauhmana Kualitas Kerja menunjukkan hasil penelitian yang dikelompokkan kedalam 3 Item penilaian sebagaimana sebagai berikut :

Item penilaian tentang Ketepatan Waktu dimana diketahui yang menyatakan sangat setuju mencapai 28 orang atau 62%, Pegawai meaksanakan kinerjanya dengan ketetapan waktu dengan tujuan agar setiap pekerjaan yang dilakukan tepat waktu didalam penyelesaiannya, responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 atau 31 %, dengan alasan bahwa pegawai sudah melaksanakan ketepatan waktu didalam melaksanakan kinerjanya akan tetapi masih terjadi kendala yang terjadi didalam pencapaian kinerja pegawai hal ini dikarenakan adanya permasalahan pribadi sehingga mempengaruhi akan pencapaian kinerja dengan tepat waktu, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 atau 7 %, dengan alasan pegawai belum melaksanakan kinerjanya dengan tepat waktu secara menyeluruh sehingga pencapaian kinerja masih terbentur akan kendala-

kendala pribadi pegawai sehingga tidak maksimal, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item penilaian tentang Ketelitian dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 atau 44 %, pegawai didalam melaksanakan kinerjanya sudah teliti mulai dari pendataan hingga pembuatan pelaporan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 atau 44 %, dengan alasan pegawai sudah teliti didalam melaksanakan kinerjanya akan tetapi masih ditemui pegawai yang melakukan kesalahan didalam melaksanakan kinerjanya hal ini dikarenakan pegawai kurang teliti melainkan pendataan atau pembuatan laporan tidakdiperiksa guna melihat kesahan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 5 atau 11 %, pegawai masih memilik kesalahan akan pencapaian inerjanya hal ini dikarenakan kurangnya teliti akan pemeriksaan berkas sebelum dikumpulkan, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item penilaian tentang Mutu Kerja dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 atau 33 %, dengan alasan pegawai sudah terlihat menerapkan mutu akan kinerjanya, responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 atau 58 %, dengan alsan pegawai sudah menerapkan mutu akan kinerjanya dengan berupaya memaksimalkan waktu yang ada meskipun masih mengalami kesulitan akan mutuyang diiginkan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 4 atau 9 %, pegawai sudah menerapkan akan mutu kinerjakan akan tetapi pegawai masih mengalami kesulitan didalam pencapaian mutu kinerjanya, hal ini dikarenakan kurangnya evaluasi akan kinerja masing-masing dan kinerja secara

bersama, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pada jawaban responden pada indikator Tanggung Jawab maka didapat total skor keseluruhan yaitu 202, angka ini berada pada interval 201-300 dengan katagori baik, artinya. Pegawai sudah bertanggungjawab didalam melakukan kinerjanya mulai dari sikap yang tertib dan cermat serta senantiasa bersunggu-sunggu didalam melakukan pencapaian kinerjanya.

Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru berdasarkan indikator Kualitas Kerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara termasuk dalam kategori “Baik”. Dimana diketahui pegawai sudah melakukan kinerjanya dengan tepat waktu, ketelitian kerja dan berupaya menetapkan mutu kerja agar pekerjaan yang dialakuakan dapat terlaksana dengan baik.

Berikut wawancara dengan Kepala Kementerian Agama Kota Pekanbaru Bapak Edwar yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“....sejauh ini Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah datang dan pulang dengan tepat waktu dikarena kita menggunakan absen elektronik atau *fingerpint* sehingga pegawai ditetapkan absen masuk dan pulangny sehingga terciptanya mutu kinerja pegawai yang maksimal dan ketelitian kerja meskipun masih ada pegawai yang tidak ada ditempat sewaktu bekerja dikarenakan urusan kerja keluar kantor maupun keluar kota dan adanya alasan sakit dan sama sekali tidak ada pemberitahuan tetapi ini masih jarang ditemui...”

Berikut wawancara dengan Kepala Tata Usaha Kementerian Agama Kota Pekanbaru Bapak Efrion Efni yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“....sejauh ini Pegawai sudah menerapkan disiplin kerja dengan datang dan pulang tepat waktu dengan tujuan pencapaian kinerja mulai dari pengolahan data, penyimpanan berkas dan pengiriman berkas harus diselesaikan dengan tepat waktu, memang benar sejauh ini masih ada pegawai yang masih terlihat kurang disiplin misalnya saat jam kegiatan kantor tidak ditemui di ruangan kerja akan tetapi mereka konsekuen didalam penyelesaian kinerjanya....”

Berikut wawancara dengan Kepala seksi Penyelenggara Syariah Kementrian Agama Kota Pekanbaru Ibu Haryati yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“....sejauh ini kami sudah menerapkan disiplin bekerja terutama disiplin waktu dan pencapaian kiner kami sebagai bawahan meskipun masih ada teman-teman yang belum patuh akan aturan yang ditetapkan sehingga melanggar disiplin bekerja kebanyakan mereka keluar kantor dikarenakan adanya pekerjaan mendadak diluar yang berhubungan dengan kantor dan urusan keluarga akan tetapi kami selalu berupaya didalam melaksanakan pencapaian kinerja kami tepat waktu....”

Berikut wawancara dengan Kepala seksi Penyelenggara Syariah dan Umroh Kementrian Agama Kota Pekanbaru Aryadi yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“.... Ya benar kami sudah menerapkan disiplin bekerja meskipun masih ada pegawai yang belum patuh akan aturan hal ini dikarenakan adanya pekerjaan mendadak diluar yang berhubungan dengan kantor....”

Berdasarkan hasil observasi bahwa Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru pegawai sudah datang dan pulang tepat waktu dengan menggunakan absen elektronik atau *fingerprint*, akan tetapi pegawai masih belum disiplin saat kegiatan jam kerja hal ini masih ada pegawai tidak ditemui di kantor dengan alasan pekerjaan diluar kantor dan urusan keluarga, akan tetapi pegawai terlihat sudah melakukan pencapaian kinerjanya sesuai dengan target penyelesaian.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara dan observasi bahwa Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru dikatakan sudah baik

dimana diketahui Kualitas Kerja pegawai diman terlihat pegawai suda melakukan disiplin kerja dengan datang dan pulang tepat waktu dengan tujuan pencapaian kinerja mulai dari pengolahan data, penyimpanan berkas dan pengiriman berkas sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan teori Mankunegara (2000:75) Kulaitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Tanggapan responden terhadap kuantitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut :

Tabel 5.9
Tanggapan responden terhadap kuantitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara

No	Item Penilaian	Frekuensi					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Jumlah Hasil Kerja.	14	26	5	0	0	208
2	Waktu Penyelesaian	17	18	10	0	0	198
3	Target yang dicapai.	20	20	5	0	0	199
Jumlah		51	64	20	0	0	
Rata-rata		17	22	6			
		Total Skor					605 : 3 = 201
		Interval Skor					200-300
		Katagori					Baik

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui berdasarkan hasil penilaian responden terhadap persepsi sejauhmana kuantitas kerja menunjukkan hasil penelitian yang dikelompokkan kedalam 3 Item penilaian sebagaimana sebagai berikut :

Item penilaian tentang Jumlah Hasil Kerja dimana diketahui yang menyatakan sangat setuju mencapai 14 orang atau 31%, dengan alasan jumlah hasil kerja pegawai sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan target masing-masing pegawai, responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 atau 58 %, dengan alasan pegawai sudah melaksanakan hasil kerja yang maksimal meskipun belum semua pegawai menerapkan hasil kerja lebih baik lagi, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 atau 11 %, dengan alasan bahwa pegawai secara menyeluruh belum memberikan hasil kinerjanya dengan maksimal hal ini dikarenakan kurangnya antusiasme pegawai akan pencapaian target didalam melaksanakan kinerjanya dengan baik, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item penilaian tentang Waktu Penyelesaian dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 atau 48 %, dengan alasan pegawai sudah menerapkan pencapaian kinerjanya dengan tepat waktu didalam penyelesaiannya, responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 atau 38 %, dengan alasan pegawai sudah melakukan tepat waktu didalam melaksanakan kinerjanya akan tetapi masih ditemui pegawai yang mengalami keterlambatan didalam melaksanakan kinerjanya hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan tujuan meningkatkan pencapaian kinerja pegawai, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 atau 22 %, dengan alasan diketahui bahwa masih ditemui pegawai yang mengalami keterlambatan didalam melaksanakan kinerjanya dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item penilaian tentang Target yang dicapai dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 atau 44 %, dengan alasan pegawai didalam bekerja dengan menetapkan pencapaian target, responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 atau 44 %, dengan alasan pegawai sudah menetapkan target didalam pencapaian kinerjanya akan tetapi terlihat target yang ditetapkan pegawai masih banyak belum berhasil sehingga didalam pencapaian kinerja pegawai belum terlaksana sesuai dengan target dan realisasinya, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 atau 11 %, dengan alasan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pada jawaban responden pada indikator Tanggung Jawab maka didapat total skor keseluruhan yaitu 201, angka ini berada pada interval 100-200 dengan katagori cukup baik, artinya. Pegawai belum secara menyeluruh bertanggungjawab didalam melakukan kinerjanya mulai dari sikap yang tertib dan cermat serta senantiasa bersunggu-sunggu didalam melakukan pencapaian kinerjanya.

Dari distribusi keseluruhan penilaian responden diatas mengenai indikator Kuantitas Kerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara, maka apabila dirata-ratakan semua indikator menunjukkan bahwa Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru berdasarkan indikator Kuantitas Kerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara termasuk dalam kategori “Cukup Baik”. Dimana diketahui bahwa pegawai sudah melakukan kinerjanya berdasarkan pencapaian target hasil kinerja dan pegawai berupaya menetapkan waktu pencapaian kinerja dengan maksimal.

Berikut wawancara dengan Kepala Kementrian Agama Kota Pekanbaru

Bapak Edwar yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“... bahwa sejauh ini kuantitas Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru sudah terlihat baik dapat dilihat dari pencapaian target kerja dan hasil kinerja pegawai muali dari awal sampai penyelesaiannya, meskipun terkadang pegawai masih mengalami hambatan didalam pencapaiannya hal ini dikarenakan faktor pribadi dikarenakan cenderung dibawa kekantor sehingga manggu kinerja mereka akan tetapi semua pekerjaan yang diserahkan terhadap pegawai semuanya selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan...”

Berikut wawancara dengan Kepala Tata Usaha Kementrian Agama Kota Pekanbaru Bapak Efrion Efni yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“...sejauh ini Pegawai sudah mampu didalam melaksanakan pencapaian kinerjanya mulai dari pengolahan data, penyimpanan berkas dan pengiriman berkas dapat diselesaikan dengan tepat waktu, benar pegawai masih ada yang belum maksimal didalam pencapaian kinerjanya hal ini dikarenakan ada pegawai baru masuk yang harus beradaptasi terhadap kinerja yang akan diselesaikannya, akan tetapi kami selaku atasan selalu memperhatikan dan memberikan pengarahan terhadap pegawai yang belum memiliki kemampuan didalam pencapaian kinerjanya dengan cepat dan tepat...”

Berikut wawancara dengan Kepala seksi Penyelenggara Syariah Kementrian Agama Kota Pekanbaru Ibu Haryati yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“...Pencapaian kinerja yang kami lakukan sudah didasarkan kemampuan kami sehingga waktu penyelesaian pekerjaan dapat kami selesaikan mualai dari pendataan, pembuatan pelaporan sesuai dengan bagian kami, dan pengiriman berkas, meskipun sejauh ini masih banyak mengalami kendala hal ini dikarenakan adanya teman-teman pegawai yang baru sehingga belum memahami pencapaian kinerja yang akan dilakukannya...”

Berikut wawancara dengan Kepala seksi Penyelenggara Syariah dan Umroh Kementerian Agama Kota Pekanbaru Aryadi yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“...Kami sudah bekerja didasarkan kemampuan kami mulai dari pendataan, pembuatan pelaporan sesuai dengan bagian kami, memang benar masih banyak mengalami kendala hal ini dikarenakan adanya pegawai yang belum memahami kinerja yang akan dilakukannya....”

Berdasarkan hasil Observasi bahwa sejauh ini kuantitas Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah terlihat baik dapat dilihat dari pencapaian target kerja dan hasil kinerja pegawai mulai dari awal sampai penyelesaiannya, meskipun terkadang pegawai masih mengalami hambatan didalam pencapaiannya dikarenakan adanya pegawai baru yang harus beradaptasi didalam kinerja yang akan dilakukannya, akan tetapi semua pekerjaan yang diserahkan terhadap pegawai semuanya selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara dan observasi bahwa Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dikatakan sudah baik dimana diketahui Kuantitas Kerja pegawai terlihat pegawai sudah tepat waktu didalam penyelesaian pekerjaan mulai dari pendataan, pembuatan pelaporan, dan pengiriman berkas. Hal ini sejalan dengan teori Mankunegara (2000:75) Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Keandalan

Tanggapan responden terhadap Keandalan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut :

Tabel 5.10
Tanggapan responden terhadap Keandalan Kerja sebagai
Aparatur Sipil Negara

No	Item Penilaian	Frekuensi					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Target dipercaya	20	15	10	0	0	200
2	Keterampilan Kerja	24	21	0	0	0	204
3	Inisiatif Kerja	29	12	4	0	0	204
	Jumlah	73	48	14			
	Rata-rata	24	16	5			
Total Skor							608:3= 202
Interval Skor							201-300
Kategori							Baik

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui berdasarkan hasil penilaian responden terhadap persepsi sejauhmana Keandalan menunjukkan hasil penelitian yang dikelompokkan kedalam 3 item penilaian sebagaimana sebagai berikut :

Item penilaian tentang Target dipercaya dimana diketahui yang menyatakan sangat setuju mencapai 20 orang atau 44%, dengan alasan pegawai sudah menerapkan target dipercaya yaitu target pencapaian kinerja pegawai sesuai dengan pendataan dan akan laporan yang seharusnya, responden yang menyatakan setuju sebanyak 15 atau 33 %,dengan alasan pegawai sudah menerapkan target yang dapat dipercaya akantetapi pegawai belum dapat melaksanaannya secara menyeluruh dikarenakan target tersebut harus benar dan singkron dengan pendataan laporan yang akan dipertanggungjawabkan, responden yang

menyatakan kurang setuju sebanyak 10 atau 22 %, dengan alasan bahwa target dipercaya belum terlaksana dengan upaya pegawai didalam kemaksimalan laporan sesuai dengan data-data lapangan dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item penilaian tentang Keterampilan Kerja dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 atau 53 %, dengan alasan pegawai sudah menetapkan keterampilan didalam kinerjanya, responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 atau 47 %, dengan alasan pegawai sudah menerapkan keterampilan didalam melaksanakan kinerjanya akan tetapi belum semua pegawai menerapkannya, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item penilaian tentang Inisiatif Kerja yang dicapai dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 atau 64 %, dengan alasan pegawai sudah melakukan inisiatif akan pencapaian kinerjanya, responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 atau 27 %, pdengan alasan pegawai sudah menerapkan inisiatif dialam melaksanakan kinerjanya akan tetapi kebanyakan pegawai melakukan inisiatif apabila sudah mengalami keterlambatan didalam pencapaian kinerjanya sehingga pencapaian kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 atau 8 %, dengan alasan kebanyakan pegawai melakukan inisiatif apabila sudah mengalami keterlambatan , dan tidak ada responden yang menyatakan setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pada jawaban responden pada indikator Tanggung Jawab maka didapat total skor keseluruhan yaitu 202, angka ini berada pada interval 201-300 dengan katagori cukup baik, artinya. Diketahui pegawai belum secara menyeluruh dapat diandalkan hal dimana diketahui pegawai belum melaksanakan kinerjanya dengan cepat dan tepat serta pegawai belum memiliki inisiatif yang tinggi dan keterampilan bekerja sehingga hasil pencapaian kinerja pegawai belum terselesaikan dengan baik.

Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru berdasarkan indikator Keandalan Kerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara termasuk dalam kategori Baik. Dimana diketahui pegawai sudah bekerja berdasarkan target dipercaya dari hasil perolehan pencapaian kinerja pegawai, dan pegawai menetapkan keterampilan kinerja dan meningkatkan inisiatif bekerja meskipun belum berlangsung secara menyeluruh akan tetapi kegiatan kinerja pegawai sudah terlihat baik didalam pencapaian target terpercaya.

Berikut wawancara dengan Kepala Kementerian Agama Kota Pekanbaru Bapak Edwar yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“.....bahwa sejauh ini Keandalan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah terlihat baik pegawai terlihat mmengerjakan pekerjaannya sesuai dengan bidang masing-masing tanpa adanya himbauan aturan setiap saat oleh atasan, dikarenakan pegawai memiliki inisiatif didalam pencapaian kinerjanya, meskipun masih ada terlihat pegawai masih belum kreatif dan bingung didalam kinerja hal ini dikarenakan adanya pegawai baru yang pindah dari kantor lain akan tetapi pegawai selalu berupaya memiliki inisiatif didalam pencapaian kinerjanya lebih baik....”

Berikut wawancara dengan Kepala Tata Usaha Kementerian Agama Kota Pekanbaru Bapak Efrion Efni yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“...Pegawai sudah memiliki inisiatif didalam melaksanakan kinerja tanpa adanya selalu akan himbauan dari atasan didalam pencapaian inerjanya dan pegawai sudah terampil didalam bidang pekerjaannya masih-masih, meskipun masih adanya pegawai yang belum trampil terutama didalam pengelolaan data-data akan tetapi pegawai sudah memiliki inisiatif cara agar kinerja yang diembannya dapat diselesaikannya....”

Berikut wawancara dengan Kepala seksi Penyelenggara Syariah Kementerian Agama Kota Pekanbaru Ibu Haryati yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“...Sejauh ini kami sebagai pegawai sudah menekankan didalam kinerja kami harus Kreatif didalam melakukan kinerja kami dan memiliki inisiatif yang tinggi agar kinerja yang dilakukan dapat tercapai dengan target yang ditetapkan, emang tidak semua pegawai terlihat kreatif dan memiliki inisiatif didalam pencapaian kinerjanya hal ini dikarenakan ada sebagai teman-teman pegawai yang tidak meiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang kinerja yang dilakukan sehingga terlihat masih lamban didalam melaksanakan pencapaian kinerjanya, akan tetapi pegawai selalu berupaya kok didalam bidang kinerjanya dengan baik....”

Berikut wawancara dengan Kepala seksi Penyelenggara Syariah dan Umroh Kementerian Agama Kota Pekanbaru Aryadi yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“....sejauh ini emang benar bahwa tidak semua pegawai terlihat kreatif dan memiliki inisiatif didalam pencapaian kinerjanya hal ini dikarenakan ada sebagai teman-teman pegawai yang tidak meiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang kinerja yang dilakukan....”

Berdasarkan hasil observasi bahwa Kehandalan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah terlihat baik pegawai terlihat mmengerjakan pekerjaannya sesuai dengan bidang masing-masing tanpa adanya

aturan setiap saat oleh atasan, hal ini dikarenakan pegawai memiliki inisiatif dan kreatif didalam pencapaian kinerjanya, meskipun masih ada kendala dikarenakan pegawai bukan berlatar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara dan observasi bahwa Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dikatakan sudah baik dimana diketahui Kehandalan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah terlihat baik pegawai terlihat mmengerjakan pekerjaannya sesuai dengan bidang masing-masing hal ini dikarenakan pegawai memiliki inisiatif dan kreatif didalam pencapaian kinerjanya. Hal ini sejalan dengan teori Mankunegara (2000:75) Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

1. Sikap Kerja Sama

Tanggapan responden terhadap sikap kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut :

Tabel 5.11
Tanggapan responden terhadap Sikap Kerja Sama dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara

No	Item Penilaian	Frekuensi					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Terhadap Kantor/ Organisasi	25	16	4	0	0	200
2	Pegawai Lain	22	17	6	0	0	199
3	Kerjasama didalam bekerja	26	15	4	0	0	202
		73	48	14			
		24	16	5			
Total Skor							603:3=201
Interval Skor							201-203
Katagori							Cukup

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui berdasarkan hasil penilaian responden terhadap persepsi sejauhmana Sikap Kerja Sama menunjukkan hasil penelitian yang dikelompokkan kedalam 3 item penilaian sebagaimana sebagai berikut :

Item penilaian tentang Terhadap Kantor/Organisasi dimana diketahui yang menyatakan sangat setuju mencapai 25 orang atau 56%, dengan alasan pegawai sudah melakukan kerjasama terhadap bidang lain guna mencapai sinkronisasi didalam pencapaian kinerja bersama, responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 atau 35 %, dengan alasan pegawai sudah melakukan kerjasama dengan bidang lain akan tetapi kerjasama yang terjalin hanya apabila adanya benturan sehingga kinerja pegawai secara bersama belum maksimal, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 atau 9 %, dengan alasan pegawai sudah melakukan kerjasama dengan bidang lain akan tetapi hanya apabila adanya kendala dan benturan sehingga terlihat pencapaian kinerja secara bersama belum maksimal, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item penilaian tentang Pegawai Lain dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 atau 49 %, dengan alasan pegawai sudah menerapkan kerjasama dengan pegawai lain guna pencapaian kinerja secara bersama, responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 atau 37 %, dengan alasan pegawai sudah melakukan kerjasama dengan pegawai lain akan tetapi belum semua pegawai melakukannya hal ini dikarenakan kurangnya keakraban dan komunikasi yang baik antar pegawai, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 atau 13

%, dengan alasan pegawai secara menyeluruh belum melakukan kerjasama dengan baik hal ini dikarenakan kurangnya kedekatan antara pegawai sehingga komunikasi terlihat terbatas, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan total skor 199.

Item penilaian tentang Kerjasama didalam bekerja yang dicapai dimana responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 atau 58 %, dengan alasan pegawai sudah melakukan kerjasama didalam bekerja, responden yang menyatakan setuju sebanyak 15 atau 33 %, dengan alasan pegawai sudah melakukan kerjasama dalam bekerja akan tetapi pegawai masih terlihat belum berkomunikasi dengan baik antar sesama pegawai melainkan hanya apabila ada kendala didalam bekerja barulah terciptanya komunikasi, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 atau 9 %, dengan alasan pegawai belum bekerjasama didalam bekerja dengan baik hal ini terlihat masih banyak antar sesama pegawai acuh tidak acuh sehingga belum terjalinnya kerjasama sesama pegawai melainkan apabila ada kendala kerja barulah pegawai melakukan kerjasama, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pada jawaban responden pada indikator Sikap Kerja Sama maka didapat total skor keseluruhan yaitu 201, angka ini berada pada interval 201-202 dengan kategori cukup baik, artinya. Sikap kerjasama pegawai belum terlaksana dengan baik mulai dari pegawai lain, satu tim didalam pemecahan permasalahan didalam bekerja dan akan adanya upaya menanggulangi

permasalahan secara bersama sehingga terlihat kinerja pegawai belum berhasil dengan cepat dan tepat secara bersama.

Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru berdasarkan indikator Sikap dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara termasuk dalam kategori “Cukup Baik”. Bahwa diketahui pegawai belum melakukan kerjasama secara luas dengan pegawai lainnya hal ini bertujuan menyelaraskan hasil kinerja pegawai secara bersama sehingga pencapaian kinerja pegawai secara bersamaan belum memberikan hasil yang maksimal.

Berikut wawancara dengan Kepala Kementerian Agama Kota Pekanbaru Bapak Edwar yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“...sejauh ini sikap kerjasama Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah terlihat baik dimana pegawai selalu bekerjasama didalam melaksanakan kinerjanya terutama diadakannya *briefing* sebelum masuk kantor guna membicarakan apa yang menjadi kendala-kendala yang terjadi dan upaya pencapaian kinerja, dan saya selalu menyarankan agar pegawai selalu bekerjasama dikarenakan dikalu kita bekerjasama beban berat akan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat, meskipun hal didalam bekerjasama masih terlihat adanya kemunduruan akan tetapi kalau adanya kendala pegawai selalu membicarakannya agar kinerja yang dilakukan dapat didselesaikan dengan baik...”

Berikut wawancara dengan Kepala Tata Usaha Kementerian Agama Kota Pekanbaru Bapak Efrion Efni yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“.... Sikap kinerja pegawai sudah melakukan kerjasama terutama didalam pekerjaan yang rumit dan harus diselesaikan dengan tepat waktu, emang benar masih ada pegawai yang enggan bekerja sama didalam melakukan kinerjanya akan tetapi apabila pegawai sudah tidak paham dan harus bertanya pegawai sudah menerapkan budaya bertanya terhadap pegawai lain dibidangnya”

Berikut wawancara dengan Kepala seksi Penyelenggara Syariah Kementrian Agama Kota Pekanbaru Ibu Haryati yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“....Sejauh ini sikap kerja yang kami lakukan sebagai pegawai sudah melalukan kerjasama dengan pegawai lainnya terutama saat kami tidak memahami didalam pengelolaan maupun pendataan kami selalu bertanya dengan teman-teman lain, meskipun adanya sebagian pegawai cenderung belum terlihat ikut bekerjasama akan tetapi mereka biasanya dikalau sudah mentok sekali pasti mereka ikut serta didalam bekerjasama didalam pencapaian kinerjanya”

Berikut wawancara dengan Kepala seksi Penyelenggara Syariah dan Umroh Kementrian Agama Kota Pekanbaru Aryadi yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2019 sebagai berikut :

“....pegawai sudah melalukan kerjasama akan tetapi adanya sebagian pegawai cenderung belum terlihat ikut bekerjasama akan tetapi ada kendala barulah mereka ikut serta didalam bekerjasama”

Berdasarkan hasil observasi bahwa sejauh ini sikap kerjasama Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru sudah bekerjasama didalam melaksanakan kinerjanya terutama diadakannya *briefing* sebelum masuk kantor guna membicarakan apa yang menajadi kendala-kendala yang terjadi dan upaya pencapaian kinerjanya serta menerapkan budaya bertanya apabila adanya kendala didalam kinerja semua pegawai.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara dan observasi bahwa Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru dikatakan sudah baik dimana diketahui Sikap kerja pegawai sudah melakukan kerjasama dengan pegawai laian dan pegawai bidang laiannya hal ini bertujuan menyelaraskan hasil kinerja pegawai secara bersama. Hal ini sejalan dengan teori Mankunegara

(2000:75) Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Untuk mengetahui semua jawaban dari responden penelitian yang mana bertujuan untuk mengetahui jawaban dan tanggapan dari responden penelitian maka dibuatlah rekapitulasi jawaban responden penelitian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.12
Rekapitulasi Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kinerja Pegawai

No	Item Penilaian	Frekuensi					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Kualitas Kerja.	21	20	4	0	0	207
2	Kuantitas Kerja.	17	22	6	0	0	205
3	Keandalan.	24	16	5	0	0	209
4	Sikap Kerja Sama.	24	16	5			209
Total Skor						830 : 4 = 207	
Interval Skor						201-300	
Katagori						Baik	

Sumber : Hasil kuesioner Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.12 diatas Rekapitulasi Penilaian Jawaban Responden Mengenai Indikator Kinerja Pegawai dikatakan baik dimana berdasarkan hasil observasi dilapangan bahwa pegawai Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah melaksanakan pencapaian kinerjanya mulai dari penyelesaian pembuatan laporan, pengiriman data dan pencapaian target kerja akan tetapi belum semua pegawai melaksanakan pencapaian kinerjanya dengan maksimal hal ini dikarenakan kurangnya kerjasama pegawai, kurangnya kaingin pegawai untuk melakukan target pencapaian kinerja dan adanya pegawai baru yang harus

beradaptasi didalam kinerja yang akan dilakukan sehingga hasil kinerja pegawai secara menyeluruh belum terlaksana dengan maksimal, hal ini didapat dari terdiri dari indikator Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Keandalan dan Sikap Kerja Sama. Dengan total skor $830 : 4 = 207$, interval, 201-300.

5.3 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 17 (*Statistical Problem Service Solution*) dengan terlebih dahulu membuat tabel regresi disiplin kerja dengan kinerja Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru. Hasil pengolahan data adalah seperti yang terlihat pada tabel 5.13 berikut ini :

Tabel 5.13
Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T _{hitung}	Signifikansi
(Constant)	0,814	0,361	4,063	0,000
Disiplin	1,090	0,122	3,741	0,034
R	0,092			
R ²	0,091			
F _{hitung}	208,536			
Signifikansi	0,026			

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Dari hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai masing-masing koefisien variabel sebagaimana terlihat pada tabel 5.11 di atas, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,814 + 1,090 X$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

X = Variabel Bebas (Disiplin)

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, sebagaimana yang ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan yang terjadi pada variabel disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. Sebaliknya, setiap penurunan yang terjadi pada kinerja Aparatur Sipil Negara akan mempengaruhi disiplin kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.11 menunjukkan bahwa :

1. Nilai b yang merupakan koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 1,090 atau 109,0 % yang berarti bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara akan meningkat sebesar 109,0 % dengan diterapkannya sistem disiplin kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
2. Nilai a atau konstanta yang diperoleh adalah 0,814 yang berarti bahwa apabila semua koefisien regresi variabel independen adalah 0 atau tidak terjadi perubahan, maka kinerja pegawai yang diperoleh sebesar 81,4 %.
3. Nilai R yaitu sebesar 0,092 menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dimana variabel disiplin dan kinerja berhubungan secara simultan.

5.4 Pengujian Signifikansi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru

Untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru, dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Disiplin (X) dan sebagai variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil kuisioner yang penulis sebarakan terhadap 45 responden, kemudian penulis mentabulasikannya dalam bentuk tabel.

Berdasarkan tanggapan responden yang telah penulis tabulasikan maka data-data tersebut dimasukkan ke dalam data program SPSS. Hasil analisis linier regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari variabel X (Disiplin) terhadap variabel Y (kinerja). Dari hasil penelitian di peroleh nilai regresi sebagai berikut :

Berdasarkan hasil SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Unstandardized	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.935	4.111	0.552	4.843	.000
D	0.542	0.113		4.644	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,935 + 0,542X$$

Hasil persamaan analisis regresi linier sederhana diatas dapat diketahui bahwa angka konstant sebesar 19,935. artinya tanpa adanya Disiplin maka kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tindak meningkat dengan nilai sebesar 19,935 satuan.

Dari hasil persamaan analisis regresi linier sederhana diatas dapat diketahui bahwa terdapatnya pengaruh antara Disiplin (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan ditandai adanya hubungan positif antara variabel X dan variabel Y. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Disiplin (X) maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,542.

2. Ujian Statistik

a. Uji t-test

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi (Y), yaitu apakah variabel dependen (X) berpengaruh secara nyata atau tidak dengan ketentuan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Begitu juga sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak dengan kata lain variabel X tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel X dan variabel Y, maka dilakukan uji statistik dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $t_{hitung} <$

t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 5.14
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Unstandardized	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.935	4.111	0.552	4.843	.000
D	0.542	0.113		4.644	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan koefisien regresi di atas diketahui t_{hitung} sebesar 5,319. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah $\alpha/2$; $n-k = 0,45/2$; $45-2 = 0,025$; $48 = 2,414$. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu: $4,644 > 2,3134$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Pengaruhnya kuat dan apabila Disiplin rendah, maka peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru akan menurun, begitu pula sebaliknya apabila setiap terjadi perubahan peningkatan Disiplin maka terjadi peningkatan kinerja.

b. Uji-F (Uji Fisher)

Hasil Uji-F (Fisher) untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.15
Koefisien Regresi

Model	Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	34.664	1	34.664	208.551	
Residual	143.946	43	2.994		
Total	178.615	44			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5.14 di atas memperlihatkan hasil uji-F yang menghasilkan nilai Fhitung = 208,551, setelah dibandingkan dengan nilai distribusi F pada taraf kesalahan 5% dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 43$, ternyata nilai F hitung = 208,551 lebih besar dari nilai Ftabel = 4,06 ($208,551 > 4,01$) dengan probabilitas atau tingkat signifikansi sebesar 0.044. Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin Kerja (X) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dapat diterima (*fail to reject*).

3. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar sumbangan variabel X (Disiplin) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Semakin besar nilai koefisiensi determinasi (dari 0 mendekati angka 1) maka semakin besar sumbangan variabel dependen terhadap variabel independen

Tabel 5.16
Model Summary Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai
Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin_
					R Square Change	F Change	Waston
1	.552 ^a	.306	0.291	3.90878	0.306	21.612	.2506

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) yaitu sebesar 0,306. Artinya sebesar 30,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor Disiplin, sedangkan sisanya yaitu sebesar 70,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Berdasarkan hasil analisa diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapatnya hubungan yang positif antara Disiplin dan Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji-t diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $4,644 > 2,3134$, artinya Disiplin berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Selanjutnya berdasarkan Koefesien Determinasi (R^2) diketahui bahwa Disiplin berpengaruh sebesar 30,6% terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

5.5 Pembahasan

Sistem disiplin kerja mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Masalah ini menjadi sangat penting karena disiplin kerja merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja. Menerapkan sistem disiplin kerja merupakan masalah

yang kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai yang juga akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja.

Tujuan suatu organisasi memberlakukan disiplin kerja kepada pegawainya adalah agar mereka semakin termotivasi untuk bekerja secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja yang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil analisis disiplin kerja dan kinerja pegawai sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penerapannya sudah baik dan layak serta memuaskan para Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sebelumnya, dapat dinyatakan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja adalah positif dan erat kaitannya. Hal ini berarti bahwa pemberian sanksi atau ketidaksiplinan pegawai secara tidak langsung dapat meningkatkan kapasitas kerja mereka.

Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetap juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun komitmen dengan organisasi (kelompok kerja). Jika dikaitkan dengan tujuan organisasi, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai. Hal itu berarti, terpenuhinya standar ukuran prestasi hal ini sesuai dengan pengertian disiplin kerja yaitu sikap dan perilaku yang berniat untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil uji signifikansi antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa disiplin

kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini bahwa produktifitas pegawai meningkat karena pegawai bekerja secara produktif sebagai wujud dari ketaatan mereka dan kesadaran diri sendiri, serta ikut merasa memiliki instansi sebagai tempat dimana mereka bekerja. Hasil Pembahasan ini berarti bahwa kinerja Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru akan meningkat jika disiplin kerja meningkat.



BAB VI

P E N U T U P

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan terhadap hasil penelitian guna mengungkap dan menjawab pertanyaan penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dapat dilihat hasil dari responden tentang Disiplin pegawai, hasil secara keseluruhan indikator disiplin tersebut masuk ke dalam kategori “Baik”, hal itu juga dapat dilihat dari data yang didapat bahwa sudah baiknya daftar kehadiran pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, karena sudah diterapkannya Sistem absen elektronik (*check clock*) untuk daftar kehadiran pegawai pada Disiplin Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
2. Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dilihat dari hasil tanggapan responden Hasil secara keseluruhan indikator kinerja tersebut masuk dalam kategori “Baik”. Hal ini juga dapat dilihat dari data yang didapat bahwa tugas-tugas yang dilaksanakan sudah tepat pada waktu yang telah ditentukan. Pada dasarnya, kinerja pegawai telah baik di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Diterapkan atau tidaknya sistem disiplin kerja sebenarnya berpengaruh besar karena pencapaian produktifitas pegawai sudah baik, akan tetapi semua pegawai melakukan perbaikan terus-menerus (*continues improvement*), sehingga diharapkan Pegawai Kantor Kementerian

Agama Kota Pekanbaru tidak terlena dengan apa yang ada sekarang, akan tetapi tetap melakukan perbaikan untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja dan produktifitas pegawai.

3. Analisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja menggunakan regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisiensi Hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa variabel disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru berarti bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika disiplin kerja meningkat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil interpretasi data dan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba merekomendasikan beberapa hal tentang Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, yaitu:

1. Hendaknya Kepala pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru menerapkan Disiplin bekerja taat akan kehadiran dan taat akan waktu bekerja dan taat akan peraturan yang berlaku agar hasil kinerja lebih maksimal.
2. Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru perlu melakukan kerjasama yang solid antar sesama pegawai dengan tujuan pencapaian kinerja pegawai.
3. Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru masih lemah didalam penetapan pemberlakuan Disiplin Pegawai sehingga perlu meningkatkan

pemberlakuan disiplin kerja dan kompensasi terhadap pegawai sebab hal tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan mampu menumbuhkan persepsi positif pegawai terhadap tempat mereka bekerja

4. Kepala Kementerian Agama Kota Pekanbaru yang berkompeten dalam bidangnya perlu melakukan pembinaan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal
5. Untuk Pegawai dilingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, untuk dapat mengupayakan setiap pekerjaan yang dilaksanakan dengan memperhatikan ketepatan waktu sesuai dengan rencana kerja dan meningkatkan disiplin pada saat jam masuk kantor yang ditetapkan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Amsyah, Zulkifli, 2005, *Manajemen Sistem Informasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- A.W.Widjaja. 2004. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- As'ad Mohammad, 2008, *Psikologi Industri*, Lembaga Manajemen Akademi Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi, 2006, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Sulita, Bandung
- Cardoso Gomes, Faustino, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Edwin B. Flippo, 2004. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Edy Soekarno, 2006. *Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Efendi Sofyan, 2004, *Pemerataan dalam Pelayanan Publik di Indonesia*, LP3ES, Jakarta.
- Effendi, Khasan, 2009. *Pengembangan Organisasi*. Bandung, CV. Indra Prahasta.
- Eridang H. M, 2004, *Manajemen Kebijakan Operasional*. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta
- Faustino Cardoso Gomes, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan Agus Mulyono. 2006. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta, Bumi Aksara

- Hasibuan, Maluyu S.P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Kadarman, A.M dan Udaya, Jusuf. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Kartono, Kartini, 2008, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Keban, Yeremis T, 2004, *Indikator Kinerja Pemda: Pendekatan Manejemen Dan Kebijakan*, Yogyakarta: (Makalah).
- Kumorotomo, Wahyudi, 2001, *Meningkatkan Kinerja BUMN: Antisipasi Terhadap Kompetisi Dan Kebijakan Deregulasi*, Yogyakarta: JKAP No.1.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2000, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Refika Aditama
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Manullang, 2006, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Mardiasmo, 2001, 'Pengawasan, Pengendalian, dan Pemeriksaan Kinerja Pemerintah dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah', *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti, Jakarta, Edisi Agustus.
- Martoyo, 2006, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, BPF, Yogyakarta.
- Moekijat, Drs, 2000. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Pionir Jaya, Bandung
- Muchhadarsyah, Sinungan. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Angkasa Persada.
- Nasucha, Chaizi, 2004, *Reformasi Administrasi Public: Teori Dan Praktek*, Jakarta: Grasindo.

- Ndraha Talizudu, 2008, *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo., 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. affabeta PT Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia.
- Peter Schwartz 1991. *The Art Of The Long View*. Publishing Group, Inc 666 Fifth Avenue New York.
- Prijodarminto, 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradnya Paramita.
- Rivai,Veithzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Richard L. Daft. 2012. *Organization Theory and Design*. Thomson/South-Western.
- Rucky, S .Achmad, 2006, *Kinerja Karyawan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Salam, Dharma Setyawan. 2007. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Penerbit Djambatan.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak Dkk, 2006, *Reformasi Pelayanan Public: Teor, Kebijakan, Dan Impelementasi*, Jakarta:Bumi Aksara.
- Siagian, P Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revesi, Bumi Aksara, Jakarta,
- Siagian, P, Sondang. 2003. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soegeng Prijodarminto, 2006, *Disiplin Kita Menuju Sukses*, Cetakan Ke-3, PT. Pradya Paramita, Jakarta.
- Sofyan Assauri, 2008, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Sondang P. Siagian, 2006, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.

Stephen P. Robin, 2008, *Perilaku Organisasi*, Prenhlindo, Jakarta.

Sumadi Suryabrata, 2008. *Metode Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Syafiie, Inu Kencana, 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Mandar Maju, Bandung.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2003. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia

Terry, George R. dan Rue, Leslie W., 2001. *Dasar-dasar Manajemen*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Tohardi, Ahmad, 2004, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung

Tulus, Muhammad, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit Masagung, Jakarta.

Umar Husein, 2008, *SKB Manajemen Metode dan Kasus*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

B. Jurnal

Dedi Hidayat 2015 *Kompetensi Disiplin Pegawai dan Kinerja Pegawai*.

Maryani 2015 *Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Dompok Kota Tanjung Pinang*.

Kaliri 2008. *Disiplin Kerja dan Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang*.

Novia Silfiani 2016. *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional*

Novia Silfiani 2016 *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional*.

Aldo Septama Putra 2014. *Disiplin dan Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau*.

C. Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Agama.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau