

# TESIS

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Magister Sains**

**OLEH :**

**NAMA : SRI MARTALENA  
NOMOR MAHASISWA : 187122075  
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2020**



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: 086/A-UIR/5-PSTK/PPs/2020

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : Sri Martalena  
NPM : 187122075  
Program Studi : Ilmu Administrasi

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 10 September 2020 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

Dr. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si

Pekanbaru, 10 September 2020

Staf Perpustakaan

Sumardiono, S.IP



Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Lampiran:

- *Turnitin Originality Report*

# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN KEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

## ABSTRAK

Oleh : Sri Martalena

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan jumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Total Sampling atau Sensus yakni menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel atau responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, Wawancara, Observasi dan Dokumentasi. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel (X) Disiplin Kerja dengan Indikator Kesadaran, Kesiapan, Ketaatan dan Etika Kerja. Sedangkan variabel (Y) Kinerja dengan Indikator Kualitas, Kuantitas, Pengetahuan Tentang Pekerjaan, Kreatifitas, Kerjasama, Inisiatif dan Tanggung Jawab. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi termasuk dalam kategori **Baik**. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai sudah melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, kepada setiap pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, dimana setiap pegawai yang mencapai target kinerja melebihi dari yang ditetapkan akan diberikan semacam reward atau penghargaan.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai**

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF CIVIL  
SERVANT IN THE YOUTH AND SPORT EDUCATION SERVICE OF  
Kuantan Singingi Regency**

**ABSTRACT**

**By : Sri Martalena**

*This study aims to determine the effect of the Work Discipline on the Performance of Civil Servants at the Youth and Sports Education Office of Kuantan Singingi Regency. The study is descriptive with quantitative approach. The population was taken from all Civil Servants who served in the Youth and Sports Education Office of Kuantan Singingi Regency totaling 42 people. Collection used questionnaires, interviews, observation and documentation. Variable X is Work Discipline with Indicators of Awareness, Willingness, Obedience and Work Ethics. Variable Y is Performance with Indicators of Quality, Quantity, Knowledge about Work, Creativity, Cooperation, Initiatives and Responsibilities. The results showed the effect of work discipline on the performance of civil servants was in the Good category. This is because every employee carries out their duties and jobs with full responsibility. Each employee is expected to improve their performance by providing rewards to whose performance exceeds the target.*

**Key words: Discipline, work, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, *alhamdulillah*, berkat izin, petunjuk dan pertolongan-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini, dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi". Tesis ini ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Magister strata dua.

Peneliti dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab per bab pada Tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan. Meskipun demikian, peneliti menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal tersebut, peneliti berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca. Peneliti menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian Tesis ini banyak pihak yang turut membantu. Oleh sebab itu, melalui lembaran ini secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL, yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menuntut ilmu di lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH, M. Hum, yang telah memfasilitasi peneliti dalam menimba ilmu di Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang dipimpinya.

3. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi, Bapak Dr. Moris Adidi Yogya, S.Sos, M.Si, yang turut memberikan pengarahan kepada peneliti serta selalu mengarahkan dan membantu peneliti selama menjalani studi.
4. Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Dr. Annisa Mardatillah, S.Sos, M.Si selaku pembimbing II yang dengan sabar memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang telah mendidik dan memberikan dorongan dan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini.
7. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Pasca Sarjana Universitas Islam Riau dan Perpustakaan Universitas Riau yang telah membantu peneliti menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan peneliti yang berhubungan dengan penyelesaian Tesis ini.
8. Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi beserta seluruh jajaran, yang telah menerima peneliti dengan tangan terbuka dan ramah tamah serta memberikan data dan informasi kepada peneliti dengan optimal.
9. Orangtua, Mertua, Suami, Anak, Saudara dan seluruh anggota keluarga peneliti yang telah memberikan semangat serta dukungan baik secara moril maupun materil untuk menyelesaikan Tesis ini.

10. Teristimewa buat Teman-Teman seperjuangan Jurusan Ilmu Administrasi Publik, special buat Sumarni yang telah memberikan semangat dan tulus membantu dalam penyelesaian Tesis ini.

Semoga semua dukungan, bantuan dan kebaikan yang yang telah diberikan kepada peneliti dibalas oleh Allah SWT dengan pahala dan balasan yang lebih baik, *aamiin*.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT peneliti berserah diri seraya berharap semoga Tesis ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang peneliti peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca.

*Wabillaitaufik wal hidayah, wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru,  
Peneliti

2020

Sri Martalena

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	17
2.1.1 Konsep dan Teori Administrasi Publik .....	17
2.1.2 Konsep dan Teori Organisasi Publik .....	21
2.1.3 Konsep dan Teori Manajemen Publik .....	26
2.1.4 Konsep dan Teori Manajemen SDM .....	29
2.1.5 Konsep dan Teori Disiplin Kerja .....	31
2.1.6 Konsep dan Teori Kinerja Pegawai .....	36
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu .....	45
2.3 Kerangka Pemikiran .....	54
2.4 Hipotesis .....	55
2.5 Konsep Operasionalisasi Variabel.....	56
2.6 Operasional Variabel Penelitian .....	60
2.7 Teknik Pengukuran.....	63
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian.....	64
3.2 Lokasi Penelitian .....	64
3.3 Populasi dan Sampel.....	64
3.3.1 Populasi .....	65
3.3.2 Sampel .....	65
3.4 Teknik Penarikan Sampel.....	65
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	66
3.5.1 Jenis Data .....	66
3.5.2 Sumber Data .....	66
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	67
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis .....	68
3.7.1 Analisis Data .....	68

3.7.2 Uji Validitas Data .....	70
3.7.3 Uji Reabilitas Data .....	71
3.7.4 Analisis Regresi Sederhana .....	71
3.7.5 Uji Koefisien Determinasi .....	72
3.7.6 Uji T .....	73
3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	74
<b>BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN</b>	
4.1 Sejarah Ringkas Kabupaten Kuantan Singingi .....	75
4.1.1 Pemerintahan .....	76
4.1.2 Penduduk .....	78
4.1.3 Pendidikan .....	79
4.1.4 Mata Pencaharian .....	81
4.1.5 Transportasi .....	81
4.1.6 Sosial Budaya .....	82
4.1.7 Organisasi Perangkat Daerah .....	83
4.2 Struktur Organisasi .....	84
4.3 Fungsi dan Tugas Organisasi .....	90
4.3.1 Fungsi Organisasi .....	90
4.3.2 Tugas Organisasi .....	91
4.4 Sumber Daya Organisasi.....	91
<b>BAB V ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN</b>	
5.1 Identitas Responden .....	92
5.1.1 Umur .....	92
5.1.2 Jenis Kelamin .....	93
5.1.3 Tingkat Pendidikan .....	94
5.1.4 Lama Bekerja .....	95
5.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	96
5.2.1 Analisis Variabel Disiplin Kerja .....	96
5.2.2 Analisis Variabel Kinerja Pegawai .....	107
5.3 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	122
5.3.1 Uji Validitas Data .....	122
5.3.2 Uji Reliabilitas Data .....	125
5.3.3 Analisis Regresi Sederhana .....	127
5.3.4 Uji Koefisien Determinasi .....	129
5.3.5 Uji T .....	130
5.4 Pembahasan .....	133
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	139
6.2 Saran .....	142
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>145</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>149</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Tingkat Absensi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019.....	5
1.2 Data Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan, Pangkat dan Golongan Ruang Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	10
2.1 Penelitian Terdahulu .....	45
2.2 Operasional Variabel Penelitian .....	60
3.1 Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian Tentang Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	74
4.1 Jumlah PNS Menurut Tingkat Kepangkatan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 .....	78
4.2 Jumlah Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 .....	76
4.3 Persentase Status Pendidikan Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 .....	80
4.4 Klasifikasi Personil Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 .....	91
5.1 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	92
5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	93
5.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	94
5.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	95
5.5 Tanggapan Responden Terhadap Kesadaran Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi ....	99
5.6 Tanggapan Responden Terhadap Kesiapan Pegawai untuk Bekerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	100
5.7 Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi ....	102
5.8 Tanggapan Responden Terhadap Etika Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi ....	104
5.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	105

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
5.10 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	109
5.11 Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	111
5.12 Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Tentang Pekerjaan Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.....	113
5.13 Tanggapan Responden Terhadap Kreativitas Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi ....	115
5.14 Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi ....	116
5.15 Tanggapan Responden Terhadap Inisiatif Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi ....	117
5.16 Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	119
5.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	120
5.18 Uji Validitas Angket Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	125
5.19 Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	126
5.20 Reability Statistics Angket Pertanyaan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	128
5.21 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	129
5.22 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	130
5.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	131
5.24 Uji T .....	133

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran .....	55
4.1 Grafik Jumlah Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019.....	79
4.2 Persentase Status Tingkat Pendidikan Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 .....	81
4.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	85
5.1 Grafik Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.....	106
5.2 Grafik Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	121

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Item Pertanyaan Disiplin Kerja (Variabel X) .....	149
2 Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Item Pertanyaan Kinerja Pegawai (Variabel Y) .....	149
3 Reliability Disiplin Kerja .....	150
4 Reliability Kinerja .....	152
5 Frequencies Table Disiplin Kerja .....	154
6 Frequencies Table Kinerja .....	159
7 Regression .....	163
8 Histogram .....	164
9 Normalitas .....	165
10 Rencana Pembangunan Mushollah Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	167
11 Wawancara dengan Kasi PK-PLK Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	169
12 Lobby Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	170
13 Kondisi Asset Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	171
14 Ruang Operator Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi .....	172

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap lembaga atau organisasi bahkan perusahaan memerlukan sumber daya manusia guna mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan aktivitas, daya, gerakan, tindakan dan kegiatan dalam sebuah organisasi atau lembaga bahkan perusahaan. Sumber daya dimaksud dapat berupa sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya teknologi dan sumber daya ilmu pengetahuan. Dari semua sumber daya yang ada tersebut, yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mendaya gunakan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan.

Pendidikan adalah hal yang sangat penting karena pendidikan merupakan salah satu penentu mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Dinas Pendidikan adalah suatu instansi pemerintah yang mempunyai peranan dalam merumuskan kebijakan operasional, penyelenggara pelayanan umum dan pembinaan dalam bidang pendidikan.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai visi dan misi dalam mencapai tujuan untuk menjadikan Kuantan Singingi sebagai Kabupaten yang unggul di bidang pendidikan di Riau. Guna mencapai tujuan yang diharapkan, maka Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga perlu memperhatikan sumber daya manusianya sebagai asset terpenting organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu sudah selayaknya organisasi meningkatkan kinerja setiap pegawainya, karena sebaik apapun program pendidikan yang

dicanangkan, apabila tidak didukung dengan kinerja yang baik dari pegawai maka akan berakhir pada hasil yang kurang dan tidak memuaskan. Pegawai sebagai pelaksana pekerjaan dituntut agar bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan, selain itu semua tingkat kehadiran kedisiplinan pegawai perlu di perhatikan oleh organisasi.

Kedisiplinan merupakan suatu kehendak serta kesediaan pegawai guna memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, kedisiplinan yang baik harus diterapkan oleh seorang pegawai supaya bertanggung jawab terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya guna menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan kinerja pegawai yang baik harus dilandasi mutu serta keterampilan yang tinggi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai itu sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan setiap organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi /sikap hormat yang berada pada diri pegawai terhadap peraturan serta ketetapan yang ada dalam organisasi.

Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi dan menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. (Amran, 2009 : 61).

Sedangkan menurut Terry dalam Sutrisno (2011 : 87) disiplin adalah alat penggerak karyawan. Supaya setiap pekerjaan bisa berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin merupakan kesadaran dan

kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat dibedakan menjadi beberapa macam, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen guna mencipta iklim organisasi yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin korektif adalah pembinaan mental seorang pegawai yang kinerjanya kurang dan tidak memuaskan. Disiplin progresif adalah intervensi manajemen kepada karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum pegawai diberi sanksi / diberhentikan. (Siagian, 2008:305)

Disiplin menunjukkan sebuah kondisi atau sikap hormat yang berada pada diri setiap pegawai terhadap peraturan serta ketetapan organisasi. Dengan demikian, apabila peraturan dan ketetapan yang ada didalam instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai memiliki disiplin yang buruk. Akan tetapi, bila karyawan tunduk kepada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang - undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati dan dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap perbuatan, tulisan dan ucapan PNS yang tidak mentaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan pada jam kerja maupun diluar jam kerja.

Dalam rangka memelihara usaha kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, guna untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Sipil Negara yang bersih serta berwibawa, diperlukan aparatur yang berdedikasi dan mempunyai disiplin yang tinggi, tujuannya adalah guna membangun citra serta kepercayaan bagi

masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara yang berfungsi sebagai abdi Negara dan pelayan masyarakat. Oleh sebab itu diperlukan adanya perangkat peraturan disiplin yang memuat pokok - pokok kewajiban, sanksi dan larangan apabila kewajiban tersebut tidak ditaati dan adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas.

Pemberian sanksi disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya sudah memiliki hukum yang jelas dan diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya pada pasal 33, dan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya pada bagian III, di mana hari kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi ditetapkan lima hari kerja, yakni dimulai hari Senin sampai dengan Hari Jum'at dengan jumlah jam kerja efektif selama 40 jam per minggu untuk melaksanakan tugas pokok kedinasan di luar istirahat dan olahraga. Kedisiplinan pegawai bisa ditegakkan apabila peraturan - peraturan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan oleh sebagian besar pegawainya, dan apabila di dalam suatu instansi sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang sudah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah bisa ditegakkan.

Disiplin adalah alat penggerak pegawai agar setiap pekerjaan bisa berjalan dengan lancar, maka harus diupayakan agar terdapat adanya disiplin yang baik dan berkesinambungan di antara semua pihak. Guna mengetahui tingkat disiplin pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi maka dapat terlihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1 : Tingkat Absensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja Efektif	Total Hari Kerja (Seluruh Pegawai)	Hadir	S	I	A	Jumlah Absensi	Ab-sensi (%)	Ke-hadiran (%)

1	Januari	42	22	924	914	3	7	0	10	1,08	98,92
2	Februari	42	19	798	791	3	4	0	7	0,88	99,12
3	Maret	42	20	840	829	6	5	0	11	1,31	98,69
4	April	42	20	840	826	5	9	0	14	1,67	98,33
5	Mei	42	21	882	876	3	3	0	6	0,68	99,32
6	Juni	42	11	462	454	6	2	0	8	1,73	98,27
7	Juli	42	23	966	949	7	10	0	17	1,76	98,24
8	Agustus	42	22	924	904	5	15	0	20	2,16	97,84
9	Sept	42	21	882	869	2	11	0	13	1,47	98,53
10	Okt	42	24	1008	996	4	8	0	12	1,19	98,81
11	Nov	42	21	882	873	3	6	0	9	1,02	98,98
12	Des	42	21	882	863	6	13	0	19	2,15	97,85
<b>Total Pertahun</b>		<b>245</b>	<b>10.290</b>	<b>10.144</b>	<b>53</b>	<b>93</b>	<b>0</b>	<b>146</b>	<b>17,11</b>	<b>1182,89</b>	
<b>Rata-rata Pertahun</b>		<b>20</b>	<b>858</b>	<b>845</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>1,43</b>	<b>98,57</b>	

Sumber : Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan :

Hari kerja seluruh pegawai : Jumlah pegawai x hari kerja efektif

Jumlah Absensi Pegawai : Total pegawai yang Sakit, Izin dan Alfa perbulan

Persentase Absensi : Jumlah Absensi / Total hari kerja x 100%

Persentase Kehadiran : Hadir / Total hari kerja x 100%

Dari data Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Tingkat Absensi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dimana jumlah hari kerja efektif pegawai sebanyak 245 hari dan jumlah absensi pegawai untuk kategori alpa atau tanpa keterangan setiap bulannya adalah sama yaitu kosong artinya pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi telah mengikuti Standar Operasional Prosedur dalam kehadiran, dan untuk kategori sakit dan izin pegawai melampirkan surat keterangan sakit dan izin agar pihak instansi mengetahui kemana pegawai tidak hadir pada hari itu.

Tingkat kehadiran pegawai pada jam kerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi masih kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa masyarakat yang memiliki kepentingan dalam mendapatkan pelayanan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi, masyarakat yang datang pada pukul 08.00 WIB masih

mendapatkan keadaan kantor yang masih sepi (sekitar 60% pegawai telat datang). Hal ini dikarenakan pegawai masih ada yang berada di kantin untuk sarapan, mengantar anak ke sekolah, dan masih berada di rumah, sehingga masyarakat harus menunggu untuk mendapatkan pelayanan. Pegawai baru memberikan pelayanan pada pukul 09.00 WIB. Berdasarkan hasil wawancara, masyarakat juga mengeluhkan bahwa kantor juga terlihat sepi pada jam setelah istirahat siang yang mana seharusnya pegawai sudah hadir kembali memberikan pelayanan pada pukul 13.00 WIB akan tetapi masyarakat masih harus menunggu antara pukul 14.00 WIB sampai 15.00 WIB (sekitar 70% pegawai telat datang), dan masih ditemukan pegawai yang cepat pulang, dimana seharusnya jam pulang kantor pada pukul 16.00 WIB, namun ditemui sekitar 40% pegawai pulang lebih awal (pukul 15.30 WIB).

Tingkat absensi pegawai mengalami fluktuatif atau pasang surut. Di mana jam kerja belum ditaati secara optimal serta belum mendapat perhatian khusus dari pimpinan terhadap pegawai yang mangkir pada jam kerja efektif. Berkurangnya jumlah pegawai pada jam - jam kerja efektif tentunya akan berakibat terhadap penurunan produktivitas kerja pegawai sehingga pekerjaan tidak bisa selesai tepat waktunya. Sehingga hal ini berdampak terhambatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, baik proses pembuatan balasan surat-surat keluar yang membutuhkan balasan segera dan harus diselesaikan dalam satu hari, namun harus menunggu 2-3 hari baru selesai dikerjakan. Begitu juga para wali murid siswa yang mengurus surat rekomendasi pindah keluar kota dari Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi kepada Dinas Pendidikan yang menjadi tujuannya menjadi terhambat, sehingga Standar Operasional Pelayanan menjadi tidak terpenuhi.

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh suatu lembaga, organisasi, dan perusahaan. Oleh sebab itu pengelolaannya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Setiap organisasi atau lembaga yang memberikan pelayanan dan service, baik berupa produk barang atau jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan sehingga seluruh pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya.

Pada kondisi tersebut, maka manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi bisa memberikan pelayanan prima seiring dengan perubahan tuntutan masyarakat (*public*). Begitu juga terkadang para pimpinan lembaga dan institusi kurang jeli dalam melaksanakan perannya sebagai manajer. Terkadang para unsur pimpinan hanya menuntut bawahannya agar pekerjaan terselesaikan sesuai waktu yang sudah ditetapkan, tetapi kurang memperhatikan keseimbangan volume pekerjaan, tingkat standar pelaksanaan, serta waktu yang telah ditetapkan kepada pegawai dalam setiap unit kerja baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam rangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja organisasi (*Organization performance*) perorangan (*individual performance*) dengan kinerja perorangan (*individual performance*).

Suatu organisasi pemerintah dan swasta, baik besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan - kegiatan yang telah digerakkan oleh orang-orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan suatu organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh setiap orang di dalam organisasi tersebut.

Peningkatan kinerja pegawai bukanlah merupakan hal yang timbul begitu saja dari setiap pegawai akan tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor kedisiplinan pegawai yang merupakan faktor yang terpenting, tanpa kedisiplin pegawai yang tinggi, pegawai tidak bisa bekerja dengan baik, banyak terjadi penumpukan pekerjaan, bolos kerja serta tidak tepat waktunya di dalam bekerja.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya dalam mengukur kinerja sebuah organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya. Kinerja yang diungkapkan dari berbagai pakar di antaranya oleh Handoko (2008:156) Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah sesuatu yang telah dicapai oleh pegawai tersebut, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan peralatan kantor. Kinerja atau performance adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Kinerja pegawai bukan hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma – norma serta peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kinerja merupakan kemampuan kerja atau prestasi yang diperoleh serta yang perlukan. Dengan demikian kinerja bisa dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, pertama adalah kinerja sebagai hasil/output yaitu menilai kinerja dengan melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah kinerja di lihat dari aspek prosesnya. Bagaimana prosedur - prosedur yang telah dilewati dan ditempuh oleh

seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, dan dimensi lain adalah ditinjau dari aspek kontekstualnya yaitu kemampuan sendiri (*personal ability*) yang dimiliki oleh seorang karyawan. ( Preffer, 2007 : 12)

Bukan hanya faktor disiplin saja yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas pegawai, akan tetapi instansi juga perlu memperhatikan faktor kinerja. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk setiap pekerjaan. Berhasil atau tidaknya kinerja yang sudah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara kelompok maupun individual. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai. Berikut ini data jumlah tenaga kerja pegawai berdasarkan pangkat kepegawaian pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2 : Data Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan, Pangkat dan Golongan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019**

No	Jabatan	Pangkat / Golongan	Jumlah
1	Kepala Dinas	Pembina Utama Muda / IV/c	1 Orang
2	Sekretaris	Pembina / IV/a	1 Orang
3	Kepala Bidang	Pembina Tk. I / IV/b	4 Orang
4	Kepala Sub Bagian Umum	Penata Tk. I / III/d	1 Orang
5	Kepala Sub Bagian Program	Penata Tk. I / III/d	1 Orang
6	Kepala Sub Bagian Keuangan	Penata Tk. I / III/d	1 Orang
7	Kepala Bagian Seksi	Penata Tk. I / III/d	12 Orang
8	Fungsional Khusus	Penata / III/c	3 Orang
9	Fungsional Umum	Penata Muda / III/a	18 Orang
<b>Jumlah</b>			<b>42 Orang</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi

Dari data Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai berdasarkan Jabatan, Pangkat dan Golongan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 42 orang,

dimana untuk Jabatan Kepala Dinas pangkat dan golongan yang dimiliki yaitu Pembina Utama Muda dengan golongan IV/c, untuk Jabatan Sekretaris Dinas pangkat dan golongan yang dimiliki yaitu Pembina dengan golongan IV/a, untuk Jabatan Kepala Bidang pangkat dan golongan yang dimiliki yaitu Pembina Tingkat I dengan golongan IV/b, untuk Jabatan Kepala Sub Bagian Umum, Program dan Keuangan begitu juga dengan Kepala Bagian Seksi pangkat dan golongan yang dimiliki yaitu Penata Tingkat I dengan golongan III/d, untuk Jabatan Fungsional Khusus pangkat dan golongan yang dimiliki yaitu penata dengan golongan III, dan untuk Jabatan Fungsional Umum pangkat dan golongan yang dimiliki yaitu Penata Muda dengan golongan III/a.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebuah Lembaga Pemerintah yang mengurus pelaksanaan pembiayaan, pendidikan, kurikulum, sarana dan prasarana, dan tenaga kerja pendidikan serta pengendalian mutu khusus di Kabupaten Kuantan Singingi yang menaungi PAUD, Sekolah Dasar hingga Sekolah Menengah Pertama/Sederajat Negeri dan Swasta. Dari hasil pengamatan yang saya lakukan, kinerja pegawai yang kurang efektif dapat dilihat dari 60% pegawai datang terlambat pada jam masuk kantor, 70% pegawai yang masih menggunakan jam istirahat yang cukup lama untuk makan dan pulang ke rumah, dan 40% pegawai yang pulang tidak tepat waktu, mengakibatkan pegawai tidak fokus / tidak mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dalam membuat laporan pekerjaan dan Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) dalam instansi, selain itu masih ada pegawai kurang menguasai teknologi dan pengetahuan dalam penyusunan SPJ sehingga tugas dalam penyusunan laporan tidak dapat diselesaikan dengan

maksimal, akan tetapi walaupun kinerja pegawai tidak maksimal mereka tetap menerima Tunjangan Kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) 100%.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi merupakan Instansi Pelaksana Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas harus mencapai akuntabilitas instansi Pemerintahan yang baik, selaku unsur pembantu pimpinan dan dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja sehingga diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi dinas pendidikan dalam menunjang pelaksanaan pemberian pelayanan urusan Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga yang sebaik-sebaiknya. Karena tidak menutup kemungkinan dalam lingkup Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi memiliki hambatan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang tidak lain dikarenakan oleh kualitas sumber daya manusia dan aspek lainnya yang tidak mendukung. Apabila hal tersebut terjadi maka akan sulit bagi organisasi mencapai misi dan visi yang telah ditetapkan.

Masalah yang sering dihadapi pegawai yaitu mengenai kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan. Hal ini dibuktikan bahwa kurangnya arahan dan sosialisasi tentang tupoksi masing - masing pegawai yang dilakukan pimpinan kepada para pegawai yang ada dalam instansi dalam pemberian tugas dan tanggung jawab. Masih menggunakan absensi manual sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol. Hal ini juga dibuktikan bahwa banyaknya pegawai menitip paraf kepada pegawai yang lain yang hadir pada hari itu sehingga pegawai yang tidak paraf bisa terparafkan oleh pegawai yang datang. Kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti apel pagi di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga

Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini juga dibuktikan dengan jumlah pegawai yang apel hanya sekitar 70% saja sisanya pegawai yang tidak hadir tidak mengikuti apel karena tidak adanya pengontrolan secara efektif oleh pimpinan.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin dilakukan guna untuk mendorong para pegawai supaya mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat pada waktunya. Dengan datang tepat waktu serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan lebih meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi, yang pertama harus dibangun dan ditegakkan di organisasi tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Keberhasilan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dalam melaksanakan kebijakan Bupati Kabupaten Kuantan Singingi bidang Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga tersebut tidak terlepas dari pegawainya yang menjadi pelaksana teknis dari kebijakan tersebut. Dengan peranan itu, kedudukan pegawai sebagai aparat negara merupakan faktor penentu bagi kelancaran pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi ternyata kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari fenomena masalah, sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi masih kurang baik hal ini di lihat dari kedatangan para pegawai seharusnya sudah datang pada pukul 08.00 wib tetapi kebanyakan pegawai yang telat datang pada pukul 08.30 s.d pukul 11.00 wib dan ketika pulang seharusnya pulang jam 16.00 tetapi jam 15.00 sudah pulang dengan alasan yang tidak jelas, seperti ada urusan keluarga.
2. Kualitas Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi masih rendah, hal ini dapat di lihat dan dibuktikan juga pada ketatausahaan pada bagian umum dinas dalam pembuatan surat-surat pertanggung jawaban (SPJ), dan kurang rapinya pengarsipan surat masuk dan keluar, serta masih banyak para pegawai yang belum bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu seperti pembuatan dokumen instansi bagian program dan keuangan.
3. Kurangnya kerja sama dalam tim/kelompok antara pegawai, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu.
4. Masih adanya sebagian pegawainya yang belum memanfaatkan waktu (jam) kerja sebaik-baiknya dan menunda-nunda penyelesaian pekerjaan, masih belum efektifnya pelayanan dan ketepatan waktu yang dilaksanakan oleh Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.
5. Masih kurang tegasnya penerapan sanksi-sanksi yang di jatuhkan terhadap pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

Bertitik tolak dari permasalahan diatas, maka peneliti lebih lanjut akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

## **Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi”.**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Disiplin Kerja saat ini pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi ?
2. Bagaimanakah Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan :

1. Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat baik dari aspek teoritis maupun dari aspek praktis untuk berbagai pihak yang terkait dengan Disiplin Kerja.

Adapun manfaat penelitian yang bisa diperoleh antara lain :

### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu administrasi publik, serta bermanfaat juga bagi peneliti lainnya dalam berbagai sumbangan teori mencari masalah yang sama dengan aspek yang berbeda.

### 2. Secara Akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian lebih mendalam mengenai konsep Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

### 3. Secara Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan serta sumbangan pemikiran yang bermanfaat tentang masalah yang menyangkut Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Tinjauan Pustaka

Kajian pada penelitian ini akan membahas tentang pustaka yang berhubungan dengan topik dan masalah penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai. Oleh sebab itu penulis dalam meneliti menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan penulis juga menggunakan jurnal hasil penelitian yang dianggap relevan.

##### 2.1.1. Konsep dan Teori Administrasi Publik

Secara etimologi Administrasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to administear* atau *administration* yang berarti mengelola (*to manage*) dan menggerakkan (*to direct*). Administrasi dalam arti sempit yakni kegiatan tata usaha seperti surat menyurat dan tulis menulis. Silalahi (2009:2). Administrasi dalam arti luas dapat ditinjau dari sudut fungsi, proses dan dari sudut kepranataan (*institutional*). Dilihat dari sudut proses, administrasi adalah keseluruhan proses yang dimulai dari proses pemikiran, perencanaan, pengaturan, penggerakan, pengawasan sampai kepada proses pencapaian tujuan. Dilihat dari sudut fungsi atau tugas, administrasi berarti keseluruhan tindak (aktivitas) yang mau atau tidak mau harus dilakukan dengan sadar oleh sekelompok orang atau seseorang yang kedudukan sebagai administrator dan manajemen puncak suatu organisasi usaha sedangkan administrasi dari sudut kepranataan atau institusi, kelompok orang yang secara tertentu melakukan aktivitas - aktivitas didalam organisasi.

Menurut Siagian pengertian administrasi secara luas yang dikutip oleh Pasolong dalam bukunya Teori Administrasi Publik (2011:3) mengatakan:

Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerjasama demi terwujudnya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi adalah rangkaian kegiatan pekerjaan yang dilakukan sekelompok orang didalam kerjasama mencapai tujuan tertentu. Gie (1999:14). Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Anggara (2012:21)

Menurut Pliffner dalam bukunya Anggara (2012:21) menyebutkan: Administrasi bisa juga dirumuskan sebagai pengorganisasian dan penjurusan sumber - sumber yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah suatu proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai suatu tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Anggara (2012 : 29) Unsur-unsur administrasi terdiri dari :

1. Organisasi adalah wadah bagi segenap kegiatan usaha kerja sama.
2. Manajemen adalah kegiatan menggerakkan sekelompok orang dan mengerahkan fasilitas kerja. Yang meliputi perencanaan, pembuatan keputusan, pembimbingan, pengkoordinasian, pengawasan, penyempurnaan dan perbaikan tata struktur serta tata kerja.

- a) Komunikasi adalah penyampaian berita dan pemindahan buah pikiran dari seseorang kepada orang lain atau yang lainnya dalam rangka mewujudkan kerja sama.
- b) Kepegawaian adalah pengurusan dan pengaturan pegawai yang diperlukan.
- c) Keuangan adalah pengolahan segi-segi pembiayaan dan pertanggung-jawaban masalah keuangan.
- d) Perbekalan adalah perencanaan, pengadaan dan pengaturan pemakaian barang-barang keperluan untuk bekerja.
- e) Tata Usaha adalah penghimpunan, pencatatan, pengolahan, pengiriman dan penyimpanan berbagai keterangan yang diperlukan.
- f) Hubungan masyarakat adalah perwujudan hubungan yang baik dan dukungan dari lingkungan masyarakat terhadap usaha kerjasama.

Administrasi Publik merupakan administrasi pada negara sebagai sebuah organisasi modern. Organisasi modern adalah organisasi yang terdapat anggaran dasarnya dan konstitusinya dengan maksud dan tujuan yang jelas dan juga adanya struktur dan mekanisme serta rasional agar menghasilkan sesuatu yang bisa diambil manfaatnya.

Administrasi Publik adalah suatu bentuk kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efektif dan efisien. Pasolong (2007:8)

Administrasi Publik adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh semua aparatur pemerintahan dari suatu negara dalam usaha menanggapi tujuan Negara. Siagian ( 2008:7)

Dari definisi diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan maka diperlukan suatu motivasi dan kemampuan untuk mendorong orang - orang dan diri sendiri untuk melaksanakan dan menggerakkan sebuah organisasi.

Thoha ( 2008 : 36-38 ) menyebutkan bahwa ciri-ciri administrasi negara adalah sebagai berikut :

1. Administrasi negara merupakan suatu kegiatan yang tidak bisa dihindari (*unavoidable*). Selama hidupnya setiap orang pasti akan selalu berhubungan dengan administrasi negara. Mulai dari dia lahir sampai meninggal dunia, orang tidak bisa lepas dari sentuhan kegiatan administrasi negara, baik warga negara ataupun orang asing.
2. Administrasi negara diperlukan adanya kepatuhan. Dalam hal ini administrasi negara mempunyai monopoli untuk mempergunakan kekuasaan serta wewenang yang ada padanya untuk memaksa setiap warga negara mematuhi perundangan serta peraturan yang telah ditetapkan.
3. Administrasi negara memiliki prioritas yang utama, banyak kegiatan yang bisa dilakukan oleh administrasi negara. Dari sekian banyaknya tersebut tidak semuanya bisa diborong olehnya. Prioritas diperlukan guna untuk mengatur pelayanan kepada masyarakat.
4. Administrasi negara memiliki ukuran yang tidak terbatas. Besar lingkup kegiatan administrasi negara mencakup seluruh wilayah negara, didarat, dilaut dan diudara.
5. Pemimpin atasnya (*top management*) bersifat politis. Administrasi negara dipimpin oleh pejabat - pejabat politik. Hal ini berarti pimpinan tertinggi dari

administrasi negara dijabat oleh para pejabat yang dipilih dan diangkat berdasarkan ketentuan - ketentuan yang berlaku.

6. Pelaksanaan administrasi negara adalah sangat sulit terukur. Sebab kegiatan administrasi negara sebagiannya bersifat politis dan tujuannya adalah untuk mencapai kemakmuran, perdamaian, keamanan, keadilan, kesehatan, pendidikan, pertahanan, kemerdekaan, dan persamaan, oleh sebab itu hal tersebut tidak mudah untuk diukur.
7. Banyak yang diharapkan dari administrasi negara, dalam hubungan ini akan terdapat 2 (dua) standar penilaian. Satu pihak masyarakat menghendaki administrasi negara berbuat banyak guna untuk memenuhi kebutuhan mereka. Sedangkan dipihak lain administrasi negara mempunyai kemampuan, keahlian, dana, dan sumber-sumber lain yang terbatas.

### **2.1.2. Konsep dan Teori Organisasi Publik**

Ilmu organisasi adalah bagian dari Ilmu Administrasi, karena organisasi merupakan salah satu unsur administrasi. Jadi, pembahasan terhadap organisasi akan menimbulkan ilmu organisasi sebagai cabang dari suatu Ilmu Administrasi.

Memahami konsep organisasi publik secara utuh maka perlu memahami definisi dan teori “Organisasi”. Banyak ahli yang telah mengartikan bahwa definisi organisasi menurut Siagian yang dikutip oleh Silalahi dalam bukunya Studi Ilmu Administrasi Negara ( 2011 : 124 ) mengemukakan bahwa :

Organisasi merupakan setiap bentuk hubungan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama guna untuk mencapai suatu tujuan bersama, dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang dinamakan bawahan.

Organisasi merupakan suatu struktur hubungan - hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi. Waldo ( 2006 : 23-25 ).

Organisasi juga merupakan tata hubungan sosial dimana setiap individu yang melakukan kerja sama serta melaksanakan proses interaksi dengan individu lainnya. Weber (2011:124)

Menurut Sufian ( 2003 : 13 ) mengatakan bahwa organisasi adalah sarana atau alat dalam mencapai tujuan”. Maksudnya adalah dengan adanya organisasi maka memudahkan untuk menjalin kerjasama yang terstruktur dan tertata, sehingga personil-personil didalam organisasi merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi bisa terlaksana dengan baik. Selanjutnya menurut Waldo ( dalam Sufian, 2003 : 13 ) menyebutkan “organisasi adalah pribadi yang berdasarkan atas wewenang formal serta kebiasaan -kebiasaan dalam sebuah sistem administrasi”.

Dari penjelasan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa organisasi adalah sebuah proses kerja sama yang dilakukan dua orang atau sekelompok yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam menjalankan suatu organisasi.

Menurut Etzioni dalam bukunya Silalahi (2011 : 125) organisasi adalah pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun guna untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun ciri-ciri organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya pembagian dalam suatu pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab komunikasi yang merupakan bentuk - bentuk pembagian yang tidak dilainkan sengaja direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan suatu tujuan tertentu.

- 2) Adanya pengendalian usaha-usaha organisasi dalam mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya, pusat kekuasaan harus juga secara kontinu mengkaji sejauh mana hasil yang telah dicapai organisasi, dan apabila memang diperlukan harus juga menyusun lagi pola baru guna meningkatkan efisiensi.
- 3) Penggantian tenaga dalam hal ini tenaga yang dianggap tidak bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan, dapat diganti oleh tenaga lain. Demikian juga organisasi bisa mengkombinasikan lagi anggotanya melalui proses pengalihan ataupun promosi.

Menurut Silalahi (2011:132) tipe dan banyak ragam bentuk dari Organisasi dapat dikategorikan bentuk organisasi terdiri dari :

1. Organisasi Lini atau Garis

Dimana otoritas mengalir mulai dari puncak organisasi dilimpahkan kepada unit-unit organisasi di bawahnya dalam semua sektor pekerjaan. Dan pertanggung jawaban juga mengalir dari bawah hingga ke tingkat yang paling atas secara bertahap berdasarkan hirarki.

2. Organisasi Lini dan Staf

Disamping otoritas berasal dari pimpinan puncak dan dilimpahkan kepada unit di bawah hierarki dalam setiap unit kerja, juga ada satuan unit organisasi yang membantu pimpinan dalam bidang tertentu tanpa ikut campur dalam otoritas lini.

3. Organisasi Fungsional

Organisasi dimana otoritas pimpinan puncak pendelegasiannya kepada unit-unit organisasi hingga ke paling bawah dalam bidang pekerjaan tertentu serta masing-masing pimpinan unit memiliki otoritas secara fungsional guna untuk

memerintah semua pelaksana dari semua unit sepanjang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

#### 4. Organisasi Lini – Fungsional

Memperlihatkan ciri dari organisasi lini dan organisasi fungsional.

#### 5. Organisasi Lini – Staf – Fungsional

Memperlihatkan ciri-ciri dari organisasi lini dan staf serta organisasi fungsional.

Organisasi publik dikembangkan berdasarkan teori organisasi, oleh sebab itu untuk memahami organisasi publik dapat ditinjau dari sudut pandang teori organisasi. Fahmi ( 2013:1 ) menyatakan bahwa organisasi publik adalah sebuah wadah yang memiliki multi peran yang didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tidak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam Fahmi (2013 : 2), organisasi publik merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus dan berkesinambunga guna untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Pengertian organisasi publik berkenaan dengan proses pengorganisasian.

Handoko ( 2011:167 ) menyatakan bahwa Pengorganisasian adalah suatu proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi dan sumber daya yang dimilikinya, serta lingkungan yang melingkupinya. Sehingga hasil pengorganisasian adalah stuktur organisasi yang berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi *bureaucratic fragmentation*

karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif. Di Indonesia sering terjadi *inefektivitas implementasi* kebijakan karena kurangnya koordinasi dan kerjasama diantara lembaga-lembaga Negara dan pemerintah. Kebijakan yang kompleks menuntut adanya kerjasama banyak organisasi, birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus bisa mendukung kebijakan yang telah diputuskan dengan melakukan koordinasi yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa organisasi publik adalah salah satu wadah yang menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan azas - azas umum pemerintahan dan korporasi yang baik untuk memberikan perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang di dalam penyelenggaraan pelayanan publik, yang dilandasi dengan pengaturan hukum yang mendukungnya.

Negara berkewajiban melayani seluruh warga negara dan setiap penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik yang merupakan amanat yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pendirian organisasi publik adalah suatu bentuk upaya untuk mempertegas hak dan kewajiban setiap warga negara dan penduduk demi terwujudnya tanggung jawab negara dan korporasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, sehingga diperlukan norma hukum yang memberi pengaturan secara jelas.

Menurut Etzioni dalam Handoko (2011:109) Tujuan dari organisasi publik itu sendiri adalah suatu keadaan yang diinginkan di mana organisasi bermaksud untuk merealisasikan dan sebagai suatu pernyataan tentang keadaan di masa yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektifitas mencoba untuk menimbulkannya.

Tujuan organisasi meletakkan kerangka prioritas guna untuk memfokuskan kearah semua program dan aktivitas lembaga dalam melaksanakan misi lembaga tersebut.

Tujuan Organisasi publik didirikan secara optimal adalah :

1. Meningkatkan kesejahteraan rakyat karena pada hakekatnya pelayanan publik merupakan infrastruktur bagi setiap warga negara guna untuk mencapai suatu kesejahteraan.
2. Meningkatkan budaya serta kualitas aparat pemerintah guna untuk menjadi abdi bagi negara dan masyarakatnya, dan bukan hanya sebagai penguasa terhadap negara dan masyarakatnya.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan umum atau publik di berbagai bidang pemerintahan umum dan pembangunan terutama pada unit-unit kerja pemerintah daerah hingga ke tingkat pusat, sehingga masyarakat diharapkan akan memperoleh perilaku pelayanan yang lebih tepat, cepat, murah, dan memuaskan. Selain itu, pada era reformasi menuntut pelayanan umum tidak diskriminatif dan harus transparan dengan menerapkan prinsip-prinsip akuntabilitas dan pertimbangan efisiensi.

### **2.1.3. Konsep dan Teori Manajemen Publik**

Manajemen publik pada dasarnya adalah manajemen instansi pemerintah. Menurut Overman dalam Keban ( 2004:85 ) berpendapat bahwa manajemen publik bukanlah “*scientific management*”. Manajemen publik bukanlah “*policy analysis*” bukanlah juga administrasi publik, merefleksikan tekanan-tekanan antara orientasi “*rational-instrumental*” pada satu pihak dan berorientasi pada politik kebijakan dan pada pihak lain. Pendapat Overman, OTT, Hyde dan Shafritz (1991 : 11) mengemukakan bahwa manajemen publik dan kebijakan publik adalah dua bidang

administrasi publik yang tumpang tindih. Untuk membedakan keduanya secara jelas maka dikemukakan bahwa kebijakan publik merefleksikan sistem syaraf dan juga otak, sementara manajemen publik mempresentasikan sistem jantung dan sirkulasi dalam tubuh manusia. Dengan kata lain manajemen publik merupakan suatu proses penggerak SDM dan non SDM sesuai perintah kebijakan publik.

Manajemen publik bisa juga dikatakan sebagai manajemen pemerintah secara umum merupakan suatu upaya pemerintah dalam pemenuhan kebutuhan publik dalam menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia. Unsur manajemen saat ini menjadi suatu unsur yang paling penting dalam penyelenggaraan organisasi, baik organisasi pada sektor swasta maupun dalam sektor publik seperti organisasi pemerintahan. Manajemen disektor publik diangkat dari manajemen sektor swasta dengan tidak menjadikan orientasi tujuan dan pelaksanaan pada organisasi sektor swasta menjadi sama dengan sektor publik. Menurut Mahmudi (2010 : 38-40) berpendapat bahwa setidaknya ada tujuh karakteristik manajemen sektor swasta yang membedakannya dengan sektor publik yaitu :

1. Disektor swasta persaingan dan kompetisi merupakan instrument pasar, sedangkan disektor publik tindakan kolektif menjadi instrument pemerintahan. Sehingga sangat sulit bagi pemerintah untuk memenuhi keinginan dan kepuasan setiap orang dan yang mungkin dilakukan adalah pemenuhan keinginan kolektif.
2. Dalam sektor publik tidak mendasarkan keputusan pada pilihan individu pada pasar, akan tetapi pilihan kolektif lebih kepada pemerintahan dimana tuntutan masyarakat yang sifatnya kolektif akan disampaikan melalui perwakilannya yang dalam hal ini adalah partai politik atau DPR.

3. Penggerak sektor publik adalah karena adanya kebutuhan sumber daya, seperti pendidikan, listrik, air bersih, keamanan, kesehatan, transportasi, dan sebagainya yang menjadi alasan utama sektor publik untuk menyediakan serta memenuhinya.
4. Pada organisasi sektor publik informasi harus diberikan kepada publik seluas mungkin guna untuk meningkatkan transparansi serta akuntabilitas publik, artinya sektor publik sifatnya lebih terbuka kepada masyarakat bila dibandingkan dengan sektor swasta.
5. Organisasi disektor publik berkepentingan untuk menciptakan adanya kesempatan yang sama bagi setiap masyarakat untuk memenuhi kebutuhan utama hidup mereka, misalnya kebutuhan terhadap pendidikan, kesehatan, transportasi dan sarana prasarana umum lainnya.
6. Pada sektor publik selalu dihadapkan pada permasalahan tentang keadilan distribusi kesejahteraan sosial, sedangkan pada sektor swasta tidak dibebani tanggung jawab untuk melakukan keadilan seperti yang ada pada sektor publik tersebut.
7. Dalam organisasi sektor swasta pelanggan adalah yang utama, sedangkan pada sektor publik kekuasaan tertinggi adalah masyarakat.

#### **2.1.4. Konsep dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan guna untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai

suatu tujuan tertentu. Hasibuan (2013:3). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rancangan semua sistem formal dalam sebuah organisasi guna untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisiensi dalam mencapai semua tujuan organisasional. Mathis (2009:3). Manajemen merupakan pengkoordinasian serta mengawasi kegiatan dalam sehingga kegiatan mereka sehingga kegiatan mereka selesai dengan lebih efektif dan efisien. Robbins dan Coulte, (2010:7)

Manajer mempunyai peranan yang besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi guna untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang bisa bekerja secara efektif dan efisien. Sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang optimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh kepada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek ataupun jangka panjang.

Hasibuan ( 2016 : 10 ) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, masyarakat dan karyawannya.

Sedangkan Andrew F. Sikula (2011:2) berpendapat bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan bermacam aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, komunikasi, pengarahan, penempatan, pemotivasian, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan menghasilkan suatu produk dan jasa secara efisien.

Dari pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa:

1. Didalam manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai macam fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, komunikasi, pemotivasian, pengendalian, penempatan, dan pengawasan.
2. Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan guna untuk mencapai tujuan individu atau perorangan, organisasi serta perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:14-15) adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan kuantitas, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Menetapkan seleksi, penarikan, dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program pengembangan karier, kesejahteraan anggota, promosi jabatan, dan pemberhentian atau pemecatan karyawan.
4. Meramalkan permintaan dan penawaran sumber daya manusia pada masa-masa mendatang.
5. Memperkirakan perkembangan perusahaan pada khususnya, dan keadaan perekonomian pada umumnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa pada perusahaan sejenis.
7. Memantau perkembangan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
9. Mengatur pindah kerja/mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.

10. Mengatur batas usia pensiun, pemberhentian, dan pemberian uang pesangonnya.

### **2.1.5 Konsep dan Teori Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah faktor yang paling utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak bisa merubah sifat dan perilakunya. Kedisiplinan adalah merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baiknya disiplin kerja seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja yang dicapai oleh karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Sehingga seorang pegawai baru bisa dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:444) adalah kesadaran serta kerelaan seseorang dalam mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Selain itu menurut Rivai (2011:825), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah setiap tingkah laku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan-peraturan perusahaan.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja oleh beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mentaati dan mematuhi peraturan dan semua norma sosial yang berlaku di masyarakat. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasibuan (2007:193).

Disiplin kerja merupakan pelaksana manajemen guna untuk memperteguh semua pedoman-pedoman yang ada pada setiap organisasi. Bagi setiap Pegawai Negeri Sipil disiplin merupakan suatu keharusan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena melalui disiplin adalah suatu cara agar tercapai suatu hasil kerja yang baik dan harmonis. Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana yang dijelaskan pada latar belakang masalah, bahwa diperlukan adanya kecintaan pegawai negeri dalam melaksanakan pekerjaan, seperti : Kecintaan penuh terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD 1945), serta Peraturan Pemerintah RI 53 Tahun 2010.

Dalam membina kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok larangan, kewajiban, dan sanksi-sanksi. Dalam Peraturan Pemerintah diatur dengan jelas kewajiban dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka membina pegawai diperlukan seorang pemimpin yang tegas dalam menegakkan peraturan disiplin yang telah ditetapkan. Semakin tinggi tingkat absensi, maka semakin tinggi tingkat kerugian yang diderita suatu organisasi. Kerugian tersebut timbul karena jadwal kerja terpaksa tertunda dan pada akhirnya harus melakukan kerja lembur, sedangkan jaminan-jaminan atau tunjangan pada pegawai terus diberikan.

## **2. Faktor - faktor Disiplin Kerja**

Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) mengemukakan bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut :

1. Keteladanan pimpinan dalam sebuah perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan mampu menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia bisa mengendalikan dirinya sendiri, baik dari segi ucapan, sikap dan perbuatan yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan bersama.

2. Besar kecil dari pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi juga bisa mempengaruhi tegaknya disiplin. Setiap pegawai atau karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikorbankan mereka bagi perusahaan.

3. Ada tidaknya peraturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan bisa terlaksana dalam sebuah perusahaan, apabila tidak adanya peraturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan sebagai pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan/tindakan.

Apabila terdapat seseorang karyawan yang melanggar aturan disiplin, maka diperlukan adanya keberanian seorang pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada atau tidaknya pengawasan dari pimpinan.

Pengawasan sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sasaran serta sesuai dengan target yang sudah ditentukan sebelumnya.

6. Ada atau tidaknya perhatian bagi karyawan.

Setiap pegawai ataupun karyawan adalah manusia/individu yang mempunyai perbedaan sikap dan karakter yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

### 3. Bentuk Disiplin Kerja

Kepada setiap pegawai tindakan pendisiplinan haruslah berlaku sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku sama untuk semua pegawai, tidak memilah dan memilih serta tidak pula memihak kepada siapapun yang melanggar aturan akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama, termasuk juga bagi para manajer ataupun pimpinan, karena pimpinan harus memberikan contoh terhadap setiap bawahan.

Mangkunegara (2011 : 129) berpendapat bahwa bentuk disiplin kerja terdiri dari :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai supaya mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan/digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mematuhi setiap peraturan, dan mengarahkan untuk tetap mematuhi aturan sesuai dengan pedoman/ketentuan yang berlaku pada perusahaan.

### 3. Disiplin progresif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang memberikan berbagai hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan berulang-ulang.

### 4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007:203) Disiplin kerja diukur melalui indikator yaitu :

1. Kesadaran adalah merupakan sikap pegawai secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku.
2. Kesiadaan adalah merupakan suatu perbuatan, sikap, dan tingkah laku seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
3. Ketaatan adalah merupakan tindakan yang dilakukan sesuai perintah atasan tanpa berkeluh kesah.
4. Etika Kerja adalah merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai-nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika melaksanakan setiap pekerjaan.

#### 2.1.6 Konsep dan Teori Kinerja Pegawai

##### 1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat terlihat secara nyata dengan standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi. Kinerja ialah kemampuan kerja ataupun suatu prestasi yang harus dicapai serta yang perlukan. Kinerja ini dapat dilihat dari berbagai dimensi yang berbeda, pertama ialah kinerja sebagai hasil (*output*) yakni menilai kinerja dengan melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai. Kedua ialah kinerja yang dapat dilihat dari segi prosesnya. Tentang bagaimana prosedur yang telah dilalui dan ditempuh oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dan dimensi lain

ialah ditinjau dari segi kontekstualnya yaitu kemampuan sendiri (*personal ability*) yang dimiliki oleh seorang karyawan/pegawai. (Preffer, 2007 : 12)

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2009:378). Pendapat lainnya mengatakan bahwa kinerja adalah tanggung jawab setiap orang terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kinerja, membuat kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo 2011 : 48 ).

Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk setiap pekerjaan. (Robbins, 2007:69). Kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. (Handoko, 2008:236)

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas (*jumlah hasil kerja*) dan kualitas (*mutu kerja*) yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. (Mangkunegara, 2008: 94). Sedangkan Gomes (2001), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap suatu hasil produksi dari sebuah hasil pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Menurut (Rivai dan Basri, 2005:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target kerja, hasil kerja, serta sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama dan ditentukan terlebih dahulu.

Berdasarkan pengertian Kinerja dan beberapa pendapat diatas, maka diperoleh kesimpulan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas (*mutu*)

maupun kuantitas (*jumlah*) yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Maka dapat diasumsikan bahwa semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja setiap pegawai.

Istilah kinerja sumber daya manusia berasal dari kata *Job Performance* dan *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja karyawan ialah hasil kerja kualitas (*mutu*) dan kuantitas (*jumlah*) yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, ( 2008 : 67 ).

## **2. Tujuan dan Sasaran Kinerja**

### **a. Tujuan Kinerja**

Tujuan kinerja ialah menyesuaikan harapan kinerja perorangan/individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antar upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu/bisa mewujudkan kinerja yang baik. (Wibowo, 2011 : 48).

Pada dasarnya ada banyak terdapat tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi. Adapun tujuan yang ingin dicapai tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, yaitu tujuan pada jenjang atasan atau di atasnya menjadi acuan bagi tingkat bawahan atau dibawahnya. Sedangkan tujuan di tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan untuk jenjang di atasnya.

Beberapa tingkatan tujuan tersebut diantaranya (Wibowo, 2011:50) : *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan apabila dikaitkan dengan maksud dan nilai-nilai serta rencana strategi dari organisasi secara utuh dan menyeluruh untuk dicapai.

- 1) *Senior management level* adalah tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior guna untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.
- 2) *Business unit-functional* atau *department-level* adalah tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini di hubungkan dengan tujuan organisasi, proyek, dan target yang harus diselesaikan/dicapai oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- 3) *Team- level* adalah tingkatan dimana tujuan tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim serta kontribusi yang diharapkan dari tim.
- 4) *Individual-level* yaitu tingkatan tujuan yang dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, tugas pokok, dan hasil utama yang mencerminkan pekerjaan individual yang lebih difokuskan pada hasil yang diharapkan guna untuk mencapai kontribusinya pada kinerja tim, organsasi dan departemen.

b. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja adalah suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut

terselesaikan. Sifatnya bisa dihitung, prestasi yang bisa diamati, dan bisa diukur. Sasaran ialah harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya (Wibowo, 2011:63):

- 1) *The performers* adalah orang yang melaksanakan kinerja.
- 2) *The action* atau *performance* adalah tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performers.
- 3) *A time element* yaitu menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilaksanakan.
- 4) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dicapai.
- 5) *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan

### 3. Penilaian Kinerja

Menurut Simamora ( 2004 : 338 ). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang digunakan oleh organisasi guna untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu pegawai/karyawan. Penilaian kinerja kadang - kadang merupakan kegiatan manajemen yang kurang disukai, dan ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Namun tidak semua penilaian kinerja bersifat positif, mendiskusikan nilai dengan karyawan yang dinilai buruk bisa menjadi tidak menyenangkan. Penilaian kinerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum dalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial.

Menurut Siswanto (2003 : 234) pada umumnya unsur - unsur yang perlu diadakan penilaian pada proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad serta kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan rasa tanggung jawab.

## 2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan kinerja yang telah dicapai oleh seorang/individu tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada seseorang individu maupun kelompok.

## 3) Tanggungjawab

Tanggungjawab ialah kemampuan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu dan sebaik-baiknya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

## 4) Keta'atan

Keta'atan merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan yang berlaku dan mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang kepada bawahannya.

## 5) Kejujuran

Kejujuran ialah ketulusan hati seseorang tenagakerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, serta kemampuan agar tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diperuntukkan kepadanya.

## 6) Kerjassama

Kerjasama ialah kemampuan tenaga kerja untuk mampu bekerja secara bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan sehingga memperoleh hasil guna yang sebesar-besarnya. Kegagalan maupun keberhasilan dari suatu organisasi tergantung kepada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Karena itu kerjasama sangat penting adanya, baik diantara semua pihak di organisasi maupun dengan teman sejawat. Atasan dan bawahan

dalam organisasi harus mampu berkerjasama sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik, lancar dan tujuan organisasi dapat tercapai.

7) Prakarsa

Prakarsah merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil setiap keputusan, langkah-langkah untuk melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok serta tanggung jawab tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan secara langsung.

8) Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah kemampuan seorang guna meyakinkan orang lain sehingga bisa dikerahkan secara maksimal/optimal untuk melakukan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam penilaian kinerja ada beberapa pilihan dalam penentuan mengenai bagaimana sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain : (Robbins, 2007:687)

- 1) Atasan langsung menilai semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah, menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawannya.
- 2) Rekan sekerja biasanya evaluasi ini merupakan salah satu sumber yang paling handal dalam penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dan nteraksi sehari-hari selalu memberikan pandangan menyeluruh terhadap hasil kinerja dalam setiap pekerjaannya.
- 3) Evaluasi diri sendiri merupakan penilaian/mengevaluasi kinerja diri sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai yang ada secara sukarela dalam pemberian kekuasaan.

- 4) Bawahan langsung memberikan penilaian untuk memberikan informasi yang tepat dan terperinci mengenai perilaku seorang manager, karena lazimnya penilaian mempunyai kontak yang sering dinilai.
- 5) Pendekatan menyeluruh merupakan pendekatan dengan memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang dimiliki oleh karyawan, yang sekitar personal dan ruang surat sampai kepelanggan, atasan dan rekan sekerja mereka.

#### 4. Manfa'at Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah kajian yang systematic tentang kondisi kerja pegawai/karyawan yang dilakukan secara formal yang dihubungkan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan (Riva'i dan Basri, 2005 : 18 ).

Analisis kinerja diperlukan secara terus-menerus melalui proses komunikasi antar karyawan dengan pimpinan. Untuk itu ada 3 kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan , yakni: 1. tugas karyawan; 2. perilaku karyawan; dan 3. ciri-ciri karyawan. ( Rivai dan Basri, 2005 : 18 )

- 1) Manfaat bagi karyawan/pegawai yang dinilai adalah :
  - a. Meningkatkan motivasi kerja
  - b. Meningkatkan kepuasan dalam kerja
  - c. Memperjelas standar hasil yang diharapkan dan diinginkan
  - d. Terdapatnya umpan balik dari kinerja lalu yang lebih akurat.
  - e. Mengetahui tentang kekuatan dan kelemahan dalam bekerja.
- 2) Manfa'at bagi penilai (supervisor / manager/ penyelia)

- a. Kesempatan dalam mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan guna untuk perbaikan manajemen berikutnya.
  - b. Kesempatan untuk pengembangan suatu pandangan umum mengenai pekerjaan individu dan departemen yang lebih lengkap.
  - c. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan sistem pengawasan, baik untuk pekerjaan manajer maupun pekerjaan para bawahannya.
  - d. Meningkatkan kepuasan daalam bekerja
  - e. Memahami sikap setiap pegawai/karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.
- 3) Manfa'at bagi Perusahaan
- a. Perbaikan semua unit-unit yang ada diperusahaan
  - b. Peningkatan pandangan secara luas tentang tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan.
  - c. Peningkatan hubungan komunikasi.
  - d. Peningkatan motivasi karyawan keseluruhan.

## 5. Indikator Kinerja

Difinisi kinerja pegawai adalah hasil kerja mutu (kualitas) dan jumlah (kuantitas) yang dicapai oleh seorang karyawan sewaktu melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008 : 67). Berdasarkan pendapat tentang difinisi kinerja, maka penulis menyimpulkan indikator dari kinerja itu sendiri, yang meliputi :

- 1) Kualitas adalah mutu kerja yang dihasilkan, dimana kualitas ini berkaitan dengan keterampilan, ketelitian, ketepatan, dan kerapian dalam bekerja.

2) Kuantitas adalah jumlah dan waktu pekerjaan yang wajib diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan tentang jumlah yang dihasilkan serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.

3) Pengetahuan tentang Pekerjaan

Karyawan/pegawai suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk memelihara, mendesain, membangun, menguji, dan mengoperasikan infrastruktur serta aplikasi keorganisasian dengan sentuhan teknologi informasi dan komunikasi, sehingga bisa mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

1. Kreatifitas merupakan penilaian tentang kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat bekerja lebih berhasil guna dan berdaya guna.
2. Kerjasama merupakan kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang sudah ditetapkan sehingga mendapatkan hasil guna yang sebesar-besarnya.
3. Inisiatif yakni bekerja dengan penuh kesadaran diri sendiri tanpa menunggu perintah oranglain/atasan, serta mampu bertindak melebihi dari apa yang dibutuhkan dan yang dituntut dari pekerjaan tersebut.
4. Tanggungjawab ialah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan atas tindakan yang diambilnya.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdulu yang berhubungan dengan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 2.1 :

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

No	JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	HASIL PENELITIAN
1	2	3	4	5
1	Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tata Ruang dan	Disiplin Kerja (X)	Indikator : 1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Ketelitian 3. Ketaatan pada Standar Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori sangat
1	Permukiman Kabupaten Cianjur	Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)	4. Ketaatan pada Aturan Kerja 5. Etika Kerja  Indikator : 1. Sasaran Kerja Pegawai 2. Perilaku Kerja	tinggi dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Sedangkan berdasarkan hasil uji statistik pada taraf signifikansi 5% diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur dengan nilai R Square sebesar 0,407. Hal tersebut berarti disiplin kerja berpengaruh sebesar 40,7% terhadap kinerja pegawai, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara.	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Indikator : 1. Tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja 2. Tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku 3. Tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterpengaruhannya variabel independen (Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai) juga
1	2	3	4	5
		Kompensasi ( $X_2$ )  Kinerja Pegawai ( $Y$ )	4. Frekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat perlengkapan kantor 5. Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi Sanksi hukuman  Indikator : 1. Sistem Gaji 2. Sistem Tunjangan  Indikator : 1. Kualitas Kerja (quality of work) 2. Kecepatan (promptness) 3. Inisiatif (initiative) 4. Kemampuan (capability) 5. Komunikasi (communication)	memiliki tingkat signifikansi. Variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat/nilai signifikansi sebesar 0,001 dan Variabel Sistem Kompensasi memiliki tingkat/nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai-nilai tersebut berarti lebih kecil dari taraf uji signifikan sebesar 0,5% atau 0,050; sehingga dikatakan terdapat tingkat keterpengaruhannya dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Jeneponto	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Pegawai (Y)	Indikator : 1. Disiplin Preventif 2. Disiplin Positif 3. Disiplin Progresif  Indikator : 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran	Penelitian menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. 1) disiplin preventif, disiplin positif, dan disiplin progresif berpengaruh secara bersama-sama terhadap
1	2	3	4	5
				kinerja pegawai. 2) disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) disiplin positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) disiplin progresif berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
4	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )  Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	Indikator : 1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 3. Ketaatan Pada Standar kerja  Indikator : 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan melalui uji F di dapat bahwa variabel disiplin kerja (X <sub>1</sub> ) dan pengalaman kerja (X <sub>2</sub> ) berpengaruh secara signifikan

	Barito Timur.	Kinerja Pegawai (Y)	4. Tanggungjawab  Indikator : 1. Efektifitas 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu	terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial melalui uji t, di dapat bahwa variabel bebas yang meliputi disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
				secara signifikan terhadap kinerja. Pengalaman kerja pengaruhnya lebih besar dibandingkan dengan disiplin kerja, hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, mampu memberikan kontribusi positif pada setiap pegawai yang belum memiliki pengalaman.
5	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Indikator : 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Teladan pimpinan 4. Sanksi hukuman	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

	Kantor Kecamatan Donri-Donri Kabupaten Soppeng	Kepemimpinan ( $X_2$ )	Indikator : 1. Pengetahuan Atau Wawasan, 2. Relasi Dalam Perusahaan, 3. Reputasi 4. Catatan Prestasi, Kemampuan 5. Keahlian 6. Nilai-Nilai Pribadi	2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Donri-Donri Kabupaten Soppeng. 3) Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		Kinerja Pegawai (Y)	Indikator : 1. Kuantitas 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran pegawai	Kecamatan Donri-Donri Kabupaten Soppeng
6	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar	Disiplin Kerja (X)	Indikator : 1. Ketepatan waktu 2. Ketaatan terhadap aturan kantor 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Menggunakan peralatan kantor	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,565 yang berarti bahwa sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
		Kinerja Karyawan (Y)	Indikator : 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	
7	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja	Motivasi ( $X_1$ )	Indikator : 1. Daya pendorong atasan	Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh

	Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )  Kinerja Pegawai (Y)	2. Membentuk keterampilan dan keahlian  Indikator : 1. Sikap 2. Norma, 3. Tanggungjawab  Indikator : 1. Ketepatan penyelesaian tugas, 2. Kesesuaian jam kerja, 3. Tingkat kehadiran	kesimpulan bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
			4. Kerjasama antar pegawai	penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.
8	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Di	Motivasi (X <sub>1</sub> )	Indikator : 1. Daya Pendorong. 2. Kemauan 3. Kerelaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh

	Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )  Kinerja Pegawai (Y)	<p>4. Membentuk Keterampilan</p> <p>5. Tanggung Jawab</p> <p>Indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian</li> <li>2. Kompensasi</li> <li>3. Keteladanan Pasti,</li> <li>4. Mengambil Tindakan</li> <li>5. Pengawasan Pimpinan</li> </ol> <p>Indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kualitas kerja</li> <li>2. kuantitas kerja,</li> <li>3. berdisiplin,</li> <li>4. ketepatan waktu</li> <li>5. tanggung jawab</li> </ol>	<p>terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 36,48%, sedangkan sisanya 63,52% ditentukan oleh factor lain. Disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara. Besaran pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 15,22%, sedangkan sisanya 84,78% ditentukan oleh faktor lain. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh .</p>
9	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Disiplin Kerja (X)	<p>Indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mematuhi semua peraturan perusahaan</li> <li>2. Penggunaan waktu secara efektif</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Absensi</li> </ol>	Disiplin kerja memiliki pengaruh sangat tinggi dalam penciptaan kinerja pegawai, nilai R (korelasi) adalah 0,745, bahwa disiplin

		Kinerja Pegawai (Y)	Indikator : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Standar Kerja 4. Kreativitas 5. Ketepatan waktu	dan kinerja berhubungan positif 74,5% , Sedangkan R2 (R Square) adalah 0,554, variabel disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan pada Biro Layanan Sosial di Wilayah Jawa Barat sebesar 55,4%, sedangkan 44,6%
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
				dari faktor lain. Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja melalui regresi $Y = 0,646 + 0,849 X$ . Nilai (X) terhadap nilai (Y) bernilai positif sebesar 0,849, variabel X meningkat 0,849 maka variabel Y juga meningkat sebesar 0,646
10	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Uana	Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )  Kinerja Pegawai (Y)	Indikator : 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Teladan pimpinan 4. Sanksi hukuman  Indikator : 1. Kualitas kerja pegawai	Dari hasil penelitian menemukan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh terhadap kinerja pejabat dengan

			2. Kuantitas kerja 3. Standar Kerja 4. Kreativitas 5. Pengetahuan Kerja	nilai Rsquare 0,679; secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,693 sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,189.
--	--	--	--	---

Sumber : Data Olahan, 2020

### 2.3 Kerangka Pemikiran

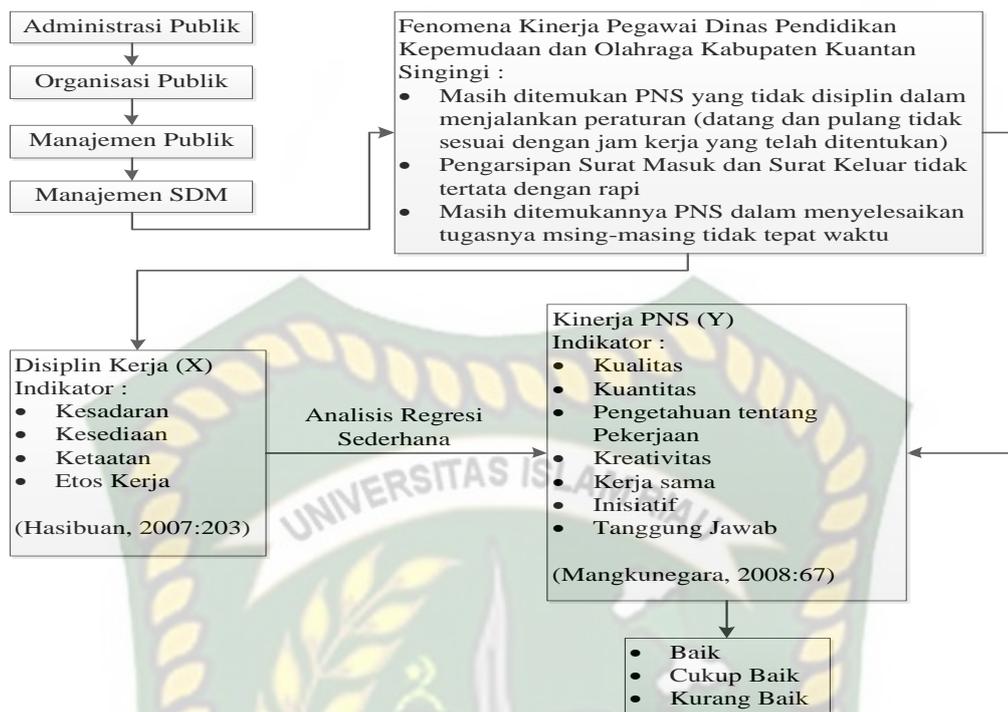
Kedisiplinan merupakan alat penggerak bagi setiap pegawai agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka harus diusahakan supaya terciptanya kedisiplinan yang baik dan berkesinambungan diantara semua pihak. Apabila peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan mampu dan dapat dilaksanakan oleh sebagian besar pegawainya maka kedisiplinan pegawai bisa ditegakkan, akan tetapi apabila didalam suatu instansi sebagian besar pegawainya tidak mau mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai tidak akan bisa/dapat ditegakkan.

Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk meningkatkan kualitas kerja setiap pegawai sehingga pekerjaan dapat tercapai sesuai dengan target yang diharapkan. Kesadaran pegawai untuk datang tepat pada waktu sesuai jam kerja, serta ketaatan pegawai untuk mentaati setiap peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi menjadi faktor penentu tercapainya suatu tujuan organisasi. Bukan hanya faktor disiplin saja yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja, namun instansi

juga harus memperhatikan faktor kinerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk setiap pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai organisasi dipengaruhi oleh tingkatan kinerja pegawai, baik secara perorangan maupun bersama-sama.

Namun berdasarkan fakta yang terdapat di lapangan masih ditemukan banyak Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin dalam bekerja, terutama pada jam-jam kerja, kurang tepat waktu ketika jam masuk dan pulang kantor, sehingga banyak pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan tepat pada waktunya. Sehingga kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Dengan kurangnya tanggung jawab pegawai akan pekerjaannya sangat berdampak langsung terhadap pelayanan (*service*) yang diberikan kepada masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan sesegera mungkin.

Dari Rumusan Masalah yang telah disebutkan di atas dan beberapa teori yang digunakan sebagai pendukung pada penelitian ini maka dasar pembuatan model/gambar kerangka pemikiran pada penelitian menunjukkan adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi, yang dapat dilihat dalam gambar 2.1 :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

Sugiyono (2017:198) menyebutkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diteliti, dimana rumusan permasalahan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

$H_0$  : Diduga adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$H_a$  : Diduga tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## 2.5 Konsep Operasional Variabel

Definisi operasional variabel - variabel yang dipergunakan pada penelitian ini adalah :

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas/kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Kinerja dapat diukur dengan indikator :

1. Kualitas

Kualitas ialah mutu kerja yang dihasilkan oleh seseorang, dimana kualitas ini berkaitan dengan kerapian kerja, ketepatan kerja, keterampilan, dan ketelitian dalam bekerja. Dengan sub indikatornya :

- 1) Hasil kerja sesuai dengan tugas kerja yang telah di berikan.
- 2) Tercapainya hasil kerja berdasarkan target yang telah ditentukan.
- 3) Teliti dalam melaksanakan setiap pekerjaan.
- 4) Kerapian hasil kerja.

2. Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah hasil pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya. Penghitungan ini melibatkan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan) dan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan. Dengan sub indikatornya :

- 1) Hasil kerja sesuai dengan jumlah dan target yang telah ditetapkan.
- 2) Hasil kerja bisa diselesaikan melebihi dari target yang ditetapkan.
- 3) Waktu yang digunakan untuk bekerja lebih efektif.
- 4) Waktu yang digunakan untuk bekerja lebih efisien.
- 5) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 6) Pengetahuan tentang Pekerjaan

Pegawai maupun karyawan dalam sebuah organisasi bertanggung jawab untuk merancang/mendesain, membangun, menguji, memelihara, dan mengoperasikan infrastruktur serta aplikasi keorganisasian dengan sentuhan teknologi informasi dan komunikasi sehingga tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, yang dapat di lihat dari sub indikatornya :

- 1) Mengikuti pembinaan pengembangan kerja.
- 2) Memanfaatkan kemampuan bekerja secara maksimal.
- 3) Bekerja dengan tidak banyak bertanya.
3. Kreatifitas

Adalah Penilaian kemampuan pegawai/karyawan dalam mengembangkan kreatifitas guna menyelesaikan pekerjaannya sehingga bisa bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna, yang dapat di lihat dari sub indikatornya :

- 1) Kemampuan menciptakan suatu baru ide/gagasan.
- 2) Kemampuan membuat terobosan dalam mengupayakan dalam suatu hal.
4. Kerjasama

Adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk bekerja secara bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang sudah ditetapkan, sehingga mendapatkan hasil yang berdaya guna bagi kemajuan organisasi, dapat di lihat dari sub indikatornya :

- 1) Bersedia bekerjasama dengan orang lain.
- 2) Percaya kepada orang lain dalam bekerja.
- 3) Mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan.
5. Inisiatif

- 1) Bekerja tanpa menunggu perintah, atas dasar kesadaran diri sendiri.
  - 2) Bekerja melebihi dari yang dibutuhkan di setiap pekerjaan.
6. Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya atas tindakan yang dilakukannya, yang dapat di lihat dari sub indikatornya :

- 1) Menyelesaikan tugas dengan baik meskipun tidak diawasi oleh atasan.
- 2) Memenuhi keseluruhan jam kerja.
- 3) Semua kewajiban sebagai pegawai terlaksana.

Disiplin Kerja (X) Disiplin kerja ialah kesadaran serta kerelaan seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan/organisasi dan norma sosial yang berlaku di masyarakat, dengan indikator :

1. Kesadaran adalah merupakan sikap pegawai secara sukarela untuk mentaati semua peraturan yang berlaku. Sub indikatornya adalah :
  - 1) Mengutamakan kepentingan organisasi
  - 2) Menyimpan rahasia organisasi
  - 3) Jujur dalam bekerja.
  - 4) Tertib dalam bekerja.
  - 5) Cermat dalam bekerja.
  - 6) Melapor kepada atasan tentang pekerjaan
  - 7) Menggunakan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan
  - 8) Memberikan pelayanan dengan baik

- 9) Menjadi teladan
2. Kesedian merupakan suatu sikap dan tingkah laku serta perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Sub indikatornya ialah :
  - 1) Mengikuti pedoman kerja yang berlaku.
  - 2) Dalam bekerja selalu mengikuti perintah atasan.
  - 3) Setia kepada organisasi.
  - 4) Melaksanakan semua ketentuan.
  - 5) Dalam melaksanakan tugas selalu membimbing bawahan.
3. Keta'atan ialah tindakan yang dilakukan sesuai dengan perintah tanpa banyak mengeluh. Sub indikatornya adalah:
  - 1) Hadir tepat pada waktunya.
  - 2) Bekerja sesuai jam kerja.
  - 3) Ta'at terhadap peraturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan organisasi
  - 4) Mengikuti seluruh peraturan negara yang mengikat PNS
  - 5) Bekerja sesuai dengan tugas/pekerjaan.
  - 6) Menyelesaikan tugas dengan baik.
4. Etos Kerja, adalah peraturan mengenai tingkah laku dan nilai yang terdapat dalam kehidupan sehari-hari sewaktu bekerja. Sub Indikatornya adalah;
  - 1) Menjunjung kehormatan organisasi.
  - 2) Memelihara suasana kerja dengan baik.
  - 3) Bertindak tegas.
  - 4) Berpakaian dengan rapi sesuai aturan.
  - 5) Menjaga persatuan dan kesatuan.

- 6) Bersikap sopan dan santun.
- 7) Saling menghormati/menghargai.

## 2.6. Operasional Variabel Penelitian

Untuk lebih jelasnya operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada

Tabel 2.2

**Tabel 2.2 : Operasional Variabel Penelitian**

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Kategori Penilaian
1	2	3	4	5
Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam	Disiplin Kerja (X)	1. Kesadaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengutamakan kepentingan organisasi</li> <li>2. Menyimpan rahasia organisasi</li> <li>3. Bekerja dengan jujur</li> <li>4. Bekerja sesuai prosedur</li> <li>5. Bekerja dengan cermat</li> </ol>	Baik Cukup Baik Kurang Baik
1	2	3	4	5
menaati semua peraturan. <b>Menurut Hasibuan (2016:444)</b>		2. Kesi- diaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Melapor kepada atasan tentang pekerjaan</li> <li>7. Menggunakan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan</li> <li>8. Memberikan pelayanan dengan baik</li> <li>9. Menjadi teladan</li> <li>1. Mengikuti pedoman kerja yang berlaku</li> <li>2. Mengikuti instruksi dari atasan dalam bekerja</li> <li>3. Setia pada organisasi</li> <li>4. Melaksanakan segala ketentuan</li> <li>5. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas</li> </ol>	Baik Cukup Baik Kurang Baik

		3. Ketaatan	1. Hadir tepat waktu 2. Bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan 3. Taat terhadap aturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan organisasi 4. Mengikuti semua peraturan 5. Bekerja sesuai dengan tugas 6. Menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		4. Etos Kerja	1. Menjunjung kehormatan organisasi 2. Memelihara suasana kerja yang baik 3. Bertindak bijak 4. Berpakaian rapi sesuai dengan aturan 5. Menjaga kesatuan 6. Bersikap Sopan 7. Saling Menghormati	Baik Cukup Baik Kurang Baik
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>Mangkunegara, (2008: 94)</b>	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas  2. Kuantitas	1. Kesesuaian hasil kerja dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. 2. Ketercapaian hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan. 3. Ketelitian dalam melaksanakan Pekerjaan. 4. Kerapihan dalam melaksanakan pekerjaan  1. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan 2. Jumlah hasil kerja yang diselesaikan melebihi target. 3. Penggunaan waktu bekerja secara efektif 4. Penggunaan waktu	Baik Cukup Baik Kurang Baik  Baik Cukup Baik Kurang Baik

		<p>3. Pengetahuan tentang pekerjaan</p> <p>4. Kreativitas</p> <p>5. Kerjasama</p>	<p>bekerja secara efisien</p> <p>5. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan</p> <p>1. Mengikuti pembinaan pengembangan kerja</p> <p>2. Memanfaatkan secara maksimal kemampuan untuk bekerja</p> <p>3. Bekerja tanpa banyak bertanya</p> <p>1. Kemampuan menciptakan suatu baru ide/gagasan</p> <p>2. Kemampuan membuat terobosan dalam mengupayakan dalam suatu hal</p> <p>1. Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.</p> <p>2. Kepercayaan terhadap orang lain dalam bekerja.</p>	<p>Baik</p> <p>Cukup Baik</p> <p>Kurang Baik</p> <p>Baik</p> <p>Cukup Baik</p> <p>Kurang Baik</p> <p>Baik</p> <p>Cukup Baik</p> <p>Kurang Baik</p>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<p>6. Inisiatif</p> <p>7. Tanggung Jawab</p>	<p>3. Penyesuaian diri dengan lingkungan pekerjaan</p> <p>1. Bekerja dengan kesadaran diri sendiri tanpa menunggu perintah</p> <p>2. Bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.</p> <p>1. Menyelesaikan tugas dengan baik walaupun tidak ada atasan.</p> <p>2. Kehadiran penuh dalam bekerja.</p> <p>3. Melaksanakan semua kewajiban sebagai pegawai</p>	<p>Baik</p> <p>Cukup Baik</p> <p>Kurang Baik</p> <p>Baik</p> <p>Cukup Baik</p> <p>Kurang Baik</p>

Sumber : Data Olahan, 2020

## 2.7. Teknik Pengukuran

Skala pengukuran ialah suatu kesepakatan yang dipergunakan sebagai acuan guna untuk menentukan pendek maupun panjangnya interval yang ada dialat ukur tersebut yang apabila digunakan dalam pengukuran akan di hasilkan data yang kuantitatif. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan ialah skala *likert*, yang digunakan untuk mengukur pendapat dan sikap serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang venomena sosial.

Pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif, jadi jawaban dari setiap pertanyaan masing-masing akan diberikan skor, yakni:

1. Baik (B) skornya 3 (tiga)
2. Cukup Baik (CB) skornya 2 (dua)
3. Kurang Baik (KB) skornya 1 (satu)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini mepergunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif analisis statistik pengaruh antara variabel. Pada penelitian survei ini, informasi dikumpulkan dari semua responden dengan mepergunakan kuesioner dan pengumpulan data sekunder yang relevan. Pada umumnya penelitian survei ini dibatasi, yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili semua populasi. Penelitian ini bertujuan guna untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi. Alasan penulis memilih lokasi penelitian pada dinas ini adalah karena masih kurangnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja sehingga tidak selesainya dan terhambatnya penyelesaian pekerjaan yang diberikan, di samping itu juga penulis merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kuantan Singinigi.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

Dalam sebuah penelitian jumlah populasi dan sampel mempunyai peranan yang sangat penting dari hasil suatu penelitian. Begitu juga dengan jumlah populasi dan sampel yang ada pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten

Kuantan Singingi adalah keseluruhan jumlah pegawai yang hanya berstatus PNS, dan bukan pegawai honorer ataupun pegawai kontrak.

### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berada pada Dinas Pendidikan Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah sebanyak 42 orang.

### 3.3.2. Sampel

Sampel ialah bagian daripada jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Dan Pemuda Olahraga di Kabupaten Kuantan Singingi, yang berjumlah 42 orang sebagaimana tersebut diatas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.1 :

**Tabel 3.1 : Kerangka Sampel**

No.	Sub Populasi	Anggota Populasi (orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kasi Dinas	24
5	PNS Non Jabatan	12
<b>Jumlah</b>		42

Sumber : Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kuantan Singingi

### 3.4. Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik (*nonprobability sampling*) dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh* (sensus). Teknik

*sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel dimana semua/seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel.

### **3.5. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1. Jenis Data**

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif merupakan data yang disajikan bukan dalam bentuk angka, melainkan dalam bentuk verbal. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian yang meliputi sejarah singkat berdirinya organisasi, letak geografis objek, struktur organisasi, keadaan PNS, dan keadaan sarana prasarana.
2. Data Kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat/bisa diukur dan dihitung secara langsung, dalam bentuk informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan dan berbentuk angka-angka. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang dipergunakan adalah jumlah PNS, jumlah sarana dan prasarana, absensi PNS, dan hasil angket.

#### **3.5.2. Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini ialah subjek dari mana data bisa/dapat diperoleh. Penelitian ini mempergunakan 2 (dua) sumber data terdiri dari :

1. Sumber Data Primer yaitu data pokok yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data yang diperlukan adalah data yang menyangkut tentang Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Sumber Data Sekunder yaitu data pendukung penelitian yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi, adapun data yang diperlukan berupa:
  - 1) Gambaran umum Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.
  - 2) Profil Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.
  - 3) Struktur organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi
  - 4) Tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

### **3.6. Teknik Pengumpulan data**

Tekhnik pengumpulan data menjadi hal yang terpenting dalam suatu penelitian. Komponen yang satu ini tentu sangat berpengaruh pada sebuah proses analisa data serta penarikan isi kesimpulan dari sebuah penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tehnik pengumpulan data melalui :

1. Observasi yaitu Kegiatan mengumpulkan data melalui pengamatan langsung dilapangan.
2. Wawancara yakni mengadakan Tanya jawab secara langsung kepada Kepala Dinas dan Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi yang telah terpilih sebagai responden dalam penelitian ini.
3. Kuesioner yakni mengajukan beberapa daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan jawaban kepada responden yang telah ditetapkan dalam penelitian ini.

4. Dokumentasi ialah salah satu metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam metode penelitian *social* untuk menyelusuri data historis, Dokumentasi juga merupakan teknik yang dilakukan dengan cara mengumpulkan keterangan - keterangan yang dapat diperoleh dari dokumen organisasi dan foto-foto.

### **3.7. Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis**

#### **3.7.1. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu mentabulasikan data dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Data pada tabel frekuensi kemudian diinterpretasikan dan disikapi secara deskripsi dan pembuktian proposisi menjadi fakta, apakah mendukung konsep teori atau ada perbedaan yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan konsep dan teori yang ada hubungannya dengan permasalahan, guna menarik suatu kesimpulan. Adapun analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sbagai berikut :

1. Menganalisis lembar pengamatan disiplin kerja dengan memperhatikan indikator dan item penilaian antara lain :
  - a) Kesadaran (mengutamakan kepentingan organisasi, menyimpan rahasia organisasi, bekerja dengan jujur, bekerja dengan tertib, bekerja dengan cermat, melaporkan kepada atasan tentang pekerjaan, menggunakan pasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan, memberikan pelayanan dengan baik, menjadi teladan)
  - b) Kesiediaan ( mengikuti pedoman kerja yang berlaku, selalu mengikuti intruksi dari atasan dalam bekerja, setia kpada organisasi, melaksanakan smua ketentuan, membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas)

- c) Ketaatan ( hadir tepat pada waktunya, bekerja suai dengan jam kerja yang ditentukan, taat pada aturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan organisasi, mengikuti segala peraturan negara yang mengikat bagi Pegawai Negeri Sipil, bekerja sesuai dengan tupoksi, menyelesaikan pekerjaan dengan baik)
  - d) Etika kerja ( menjunjung kehormatan organisasi, memelihara suasana kerja yang baik, bertindak tegas, berpakaian rapi sesuai dengan aturan, menjaga kesatuan, bersikap sopan, menghormati )
2. Menganalisis lembar pengamatan mengenai kinerja pegawai dengan memperhatikan indikator dan item penilaian antara lain :
- a) Kualitas ( kesesuaian hasil kerja dengan tugas kerja yang telah di tetapkan, ketercapaian hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan, ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, kerapian dalam melaksanakan pekerjaan)
  - b) Kuantitas ( kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target yang telah di tetapkan, jumlah hasil kerja yang diselesaikan melebihi target, menggunakan waktu bekerja secara efisien, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan )
  - c) Pengetahuan tentang pekerjaan (mengikuti pembinaan pengembangan kerja, memanfaatkan secara maksimal kemampuan untuk bekerja, bekerja tanpa banyak bertanya)
  - d) Kreatifitas ( kemampuan menciptakan suatu baru ide/ gagasan, kemampuan membuat terobosan dalam mengupayakan sesuatu hal )
  - e) Kerjasama ( kesediaan bekerja sama dengan orang lain, kepercayaan terhadap orang lain dalam bekerja, penyesuaian diri dengan lingkungan kerjanya )

- f) Inisiatif ( bekerja dengan penuh kesadaran diri sendiri, tanpa menunggu perintah, bertindak melebihi dari yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan)
  - g) Tanggungjawab ( menyelesaikan tugas dengan sebaiknya meskipun tidak ada atasan, kehadiran penuh dalam bekerja, melaksanakan semua kewajiban sebagai pegawai )
3. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.
  4. Menarik kesimpulan dari penelitian

### **3.7.2. Uji Validitas Data**

Validitas data adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya.

### **3.7.3. Uji Reabilitas Data**

Uji reliabilitas dilakukan guna untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran agar tetap konsisten yang apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan mempergunakan alat pengukur yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan guna mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner bisa diandalkan. Suatu alat ukur bisa diandalkan jika alat

ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal atau tidaknya suatu alat ukur bisa digunakan pendekatan secara statistika, yakni melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dapat dinyatakan andal ( *reliabel* ). Alat analisis yang dipergunakan pada penelitian ini ialah dengan menggunakan bantuan *software SPSS 21.0*.

#### 3.7.4. Analisis Regresi Sederhana

Metode analisis yang digunakan pada penelitian adalah berbentuk regresi linier sederhana. Model analisis ini digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Adapun formula dari model Regresi Linier Sederhana tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b x + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai (Variabel terikat)

X = Disiplin Kerja (Variabel bebas)

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi.

e = error

Menurut Umar (2011:114) disebutkan bahwa jika harga  $b =$  positif, maka variabel Y akan mengalami kenaikan, namun sebaliknya apabila harga  $b =$  negatif, maka variabel Y juga akan mengalami penurunan. Dalam penelitian ini setiap alternatif jawaban yang ada dalam kuesioner diberi skor penilaian sbagai berikut : (1) Skor 3 jika responden menjawab kategori jawaban "a"; (2) Skor 2 jika responden menjawab kategori jawaban "b"; (3) Skor 1 jika responden menjawab kategori jawaban "c". Dengan demikian setiap indikator pada variabel x dan variabel y akan dijabarkan dalam pernyataan dimana masing-masing item diberi skor mulai 1 s/d 3. Masing-masing skor setiap butir dalam satu variabel dijumlahkan.

Mengingat jumlah butir pertanyaan setiap variabel jumlahnya tidak sama, maka keseluruhan indikator pada masing-masing variabel ditimbang untuk memperoleh masukan tentang kadar keterwakilan konsep masing-masing variabel dengan indikatornya. Caranya adalah dengan mengkonsultasikan kepada para ahli, masukan dan para ahli itu digunakan untuk pertimbangan dalam pengembangan instrument penelitian.

### 3.7.5. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan mengukur sejauh mana variabel bebas bisa menjelaskan variasi variabel terkait, baik secara simultan ataupun parsial. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil mengandung pengertian bahwa kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Namun sebaliknya nilai  $R^2$  yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan guna memprediksi variasi variabel independent.

Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

### 3.7.6. Uji T

Uji statistik T disebut sebagai uji signifikan individual, dimana uji ini bisa menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

$$H_a : r = 0 \text{ atau } H_0 : r \neq 0$$

Keterangan :

$H_a$  = Format hipotesis awal ( Hipotesis nol )

$H_0$  = Format hipotesis Alternatif

Uji ini digunakan guna untuk mengetahui apakah masing -masing variabel bebasnya secara sendiri- sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 22.0 yang akan digunakan sebagai dasar untuk pembuktian hipotesis yang diajukan. Dari hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya maka akan dilakukan pengujian hipotesis yang sistematis. Pada tiap tahapan tersebut akan dijelaskan pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap terikat (Y), pengujian hipotesis akan memastikan besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

Untuk menguji Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi di gunakan tes. Dengan penjelasan sebagai berikut :

Hipotesis :

$H_0 : H_0 : \beta_1 = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Y

$H_a : H_0 : \beta_1 \neq 0$  artinya ada pengaruh antara variabel X terhadap Y

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan *degree of freedom* (df) = n-k untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 10% ( $\alpha=0,1$ ) atau tingkat kepercayaan hasil penelitian ini adalah 90% artinya kemungkinan munculnya kesalahan dalam menerapkan hasil penelitian pada populasi adalah 10%.
- b. Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. yang berarti ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

### 3.8. Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal waktu kegiatan penelitian bertujuan agar tersusunnya secara jelas tahapan kegiatan yang akan di lakukan. Adapun kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1 :

**Tabel 3.1 : Jadwal waktu kegiatan Penelitian Tentang Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Kegiatan	Tahun 2020			
		Bulan ke 1	Bulan ke 2	Bulan 3-4	Bulan ke 5
1	Observasi ke Lapangan				
2	Penulisan Proposal				
3	Ujian Proposal				
4	Pengumpulan data				
5	Pengolahan dan analisis data				
6	Revisi 1				
7	Revisi 2				
8	Finalisasi Tesis				
9	Sidang Tesis				

Sumber : Data Olahan, 2020

## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### 4.1. Sejarah Ringkas Kabupaten Kuantan Singingi

Kabupaten Kuantan Singingi merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Riau yang terbentuk berdasarkan Undang- Undang Nomor 53 Tahun 1999. Dengan luas wilayah 7.656,03 km<sup>2</sup> yang mempunyai batasan wilayah sebagai berikut :

1. Kabupaten Kampar dan Pelalawan sebelah Utara
2. Provinsi Jambi sebelah Selatan
3. Provinsi Sumatera Barat sebelah Barat
4. Kabupaten Indragiri Hulu sebelah Timur

Kabupaten Kuantan Singingi merupakan pemekaran dari Kabupaten Indragiri Hulu. Wilayah administrasi Kabupaten Kuantan Singingi terletak pada posisi antara 0<sup>00</sup> – 1<sup>00</sup> Lintang Selatan, 101<sup>00</sup> – 101<sup>055</sup> Bujur Timur dengan ketinggian 25 – 50 meter di atas permukaan laut. Daerah Kabupaten Kuantan Singingi pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar 32,6<sup>0</sup>C – 36,5<sup>0</sup>C, suhu minimum berkisar 19 – 22<sup>0</sup>C yang dipengaruhi oleh musim kemarau dan musim hujan, dengan rata - rata untuk hari hujan tahun 2020 sebanyak 141 hari, curah hujan 3268mm/ tahun dengan rata-rata 272,33 mm/ bulan.

Secara Topografis daerah Kabupaten Kuantan Singingi adalah daerah perbukitan yang memiliki ketinggian elevasi bervariasi, dimana elevasi tertinggi mencapai 804 meter di atas permukaan laut dengan kemiringan lereng yang cukup bervariasi. Wilayah Kabupaten Kuantan Singingi terdapat 2 ( dua ) aliran sungai besar yakni Sungai Singingi dan Sungai Kuantan, yang mana sungai ini sangat penting sebagai sumber air bersih, pengairan persawahan, budidaya ikan, pariwisata

dan dapat dijadikan sumber daya buatan untuk menghasilkan suplayyer pembangkit tenaga listrik.

#### **4.1.1 Pemerintahan**

Dalam menjalankan roda pemerintahan, Kabupaten Kuantan Singingi yang baru berdiri pada tanggal 12 Oktober 1999, secara administratif dipimpin oleh seorang Bupati. Adapun susunan Pemerintahan yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi terdiri dari Bupati, Wakil Bupati, Lembaga Tinggi Negara, Badan/Dinas Daerah, Lembaga Pemerintah Non Kementerian sedangkan anggota DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) yang dipilih melalui pemilu dan dilantik dalam masa jabatan 5 (lima) tahun .

Dinas daerah terdiri Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Dinas Kesehatan, Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air, Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang, Dinas Perhubungan, Informasi, dan komunikasi, Dinas Kependudukan dan Catatan sipil, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenaga Kerjaan, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Dinas Tanaman Pangan, Dinas Perkebunan, Dinas Perikanan, Dinas Peternakan, Dinas Kehutanan, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, Dinas Pendapatan, Dinas Pasar, Kebersihan, dan Pertamanan.

Kabupaten Kuantan Singingi adalah daerah pemekaran dari Kabupaten Indragiri Hulu, setelah dikeluarkannya Undang - Undang No 53 Tahun 1999 yang beribukota di Teluk Kuantan. Pada tahun 2001 awal terbentuknya Kabupaten Kuantan Singingi terdiri dari 6 (enam) kecamatan definitif dan 6 (enam) kecamatan pembantu, yang mencakup 10 (sepuluh) kelurahan, dan 189 desa definitif dan satu desa persiapan. Berdasarkan Perda No. 16 tahun 2002, maka pada tahun 2002

Kabupaten Kuantan Singingi menjadi 12 (dua belas) kecamatan definitif dengan 10 (sepuluh) kelurahan dan 190 (seratus Sembilan) desa definitif. Pada bulan Juli 2012, terjadi lagi pemekaran. Kabupaten Kuantan Singingi dimekarkan lagi menjadi 15 (lima belas) kecamatan, dengan tambahan Kecamatan Pucuk Rantau, Kecamatan Sentajo Raya, dan Kecamatan Kuantan Hilir Seberang. Sampai saat ini Kabupaten Kuantan Singingi terbagi menjadi : 15 (lima belas) kecamatan dengan 11 (sebelas) kelurahan dan 218 (dua ratus delapan belas) desa.

Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Kabupaten Kuantan Singingi pada Tahun 2019 menurut tingkat kepangkatan dan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 :

**Tabel 4.1 Jumlah PNS Menurut Tingkat Kepangkatan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019**

No	Pangkat/Golongan/ Ruang	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	2	3	4	5
1	I/A (Juru Muda)	1	0	1
2	I/B (Juru Muda Tk I)	4	1	5
3	I/C (Juru)	12	3	15
4	I/D (Juru Tk I)	13	1	14
<b>Jumlah Golongan I</b>		<b>30</b>	<b>5</b>	<b>35</b>
1	II/A (Pengatur Muda)	29	7	36
2	II/B (Pengatur Muda Tk I)	90	100	190
3	II/C (Pengatur)	170	319	489
4	II/D (Pengatur Tk I)	104	106	210
<b>Jumlah Golongan II</b>		<b>393</b>	<b>532</b>	<b>925</b>
1	III/A (Penata Muda)	202	313	515
2	III/B (Penata Muda Tk I)	245	487	732
3	III/C (Penata)	265	433	698
1	2	3	4	5
4	III/D (Penata Tk I)	349	350	699
<b>Jumlah Golongan III</b>		<b>1061</b>	<b>1583</b>	<b>2644</b>
1	IV/A (Pembina)	467	709	1176
2	IV/B (Pembina Tk I)	205	316	521
3	IV/C (Pembina Utama Muda)	22	3	25
4	IV/D (Pembina Utama Madya)	1	0	1
5	IV/E (Pembina Utama)	0	0	0

<b>Jumlah Golongan IV</b>	<b>695</b>	<b>1028</b>	<b>1723</b>
<b>Total PNS</b>	<b>2179</b>	<b>3148</b>	<b>5327</b>

Sumber : Badan Kependidikan, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Kuantan Singingi

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa PNS di Kabupaten Kuantan Singingi sebagian besar golongan III sebesar 2.644 orang, yang rata-rata bekerja sebagai staf dan pejabat eselon IV. Sementara yang paling sedikit yaitu pegawai yang golongan 1 yang hanya berjumlah 35 orang yang biasanya bekerja menjadi pesuruh sekolah atau penjaga kantor.

#### 4.1.2 Penduduk

Kepadatan penduduk di Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, antara lain kepadatan penduduk geografis, kepadatan penduduk agraris, kepadatan penduduk daerah terbangun dan sebagainya. Berdasarkan data penduduk Kabupaten Kuantan Singingi sampai dengan Tahun 2019 berjumlah sebanyak 327.316 jiwa yang terdiri dari 167.520 jiwa laki-laki dan 159.796 jiwa perempuan. Adapun jumlah penduduk Kabupaten Kuantan Singingi lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.2 :

**Tabel 4.2 : Jumlah Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019**

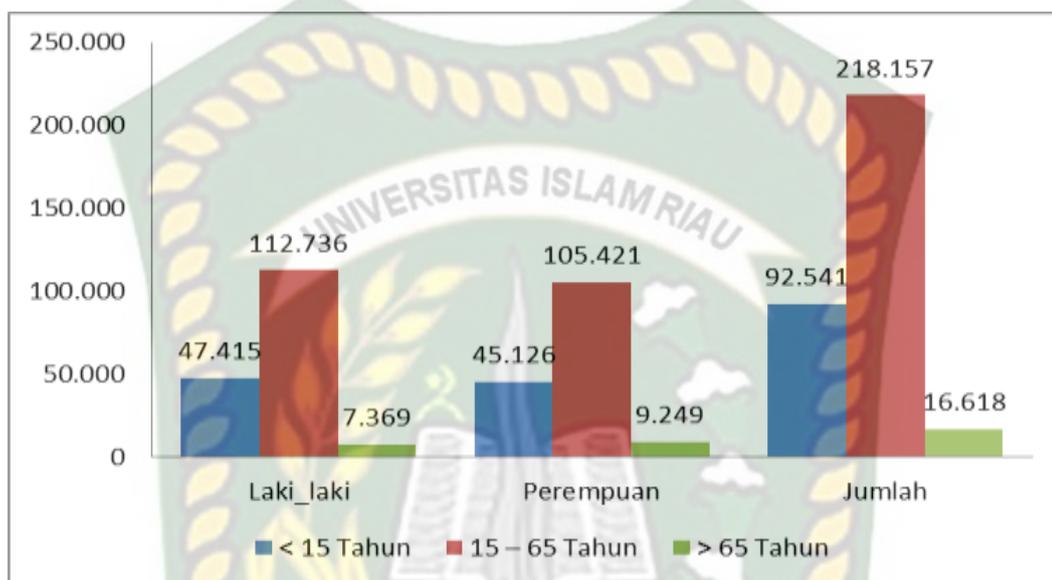
No	Kelompok Umur (Tahun)	Laki_laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)	Jumlah (Jiwa)
1	< 15 Tahun	47.415	45.126	92.541
2	15 – 65 Tahun	112.736	105.421	218.157
3	> 65 Tahun	7.369	9.249	16.618
	Jumlah	167.520	159.796	327.316

Sumber : BPS Kabupaten Kuantan Singingi

Dari tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa penduduk Kabupaten Kuantan Singingi berada pada usia produktif yang berjumlah 218.157 orang yang terdiri dari 112.736 penduduk laki-laki dan 105.421 penduduk perempuan, sehingga dengan hampir lebih dari 50% penduduk berusia produktif ini adalah merupakan asset

Sumber Daya Manusia bagi Kabupaten Kuantan Singingi untuk perkembangan pembangunan di masa mendatang.

Jumlah Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 dapat pula digambarkan dalam bentuk Grafik 4.1 :



**Gambar 4.1 Jumlah Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi 2019**

#### 4.1.3 Pendidikan

Keberhasilan pembangunan suatu bangsa/Negara bisa tercermin dari tingkat pendidikan penduduknya. Dimana pendidikan yang tinggi akan memberi pengaruh yang positif bagi kemajuan masa depan bangsa/Negara dimasa mendatang. Dalam kehidupan manusia pendidikan memiliki peranan yang sangat penting, oleh sebab itu, pemerintah beserta masyarakat harus senantiasa memberikan perhatian yang besar pada kemajuan dan perkembangan pendidikan.

Pengembangan dan pembangunan daerah tidak terlepas dari ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia ini yang sangat berperan adalah Dinas Pendidikan karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kualitas seseorang tersebut semakin tinggi pula.

Adapun persentase status pendidikan penduduk yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 :

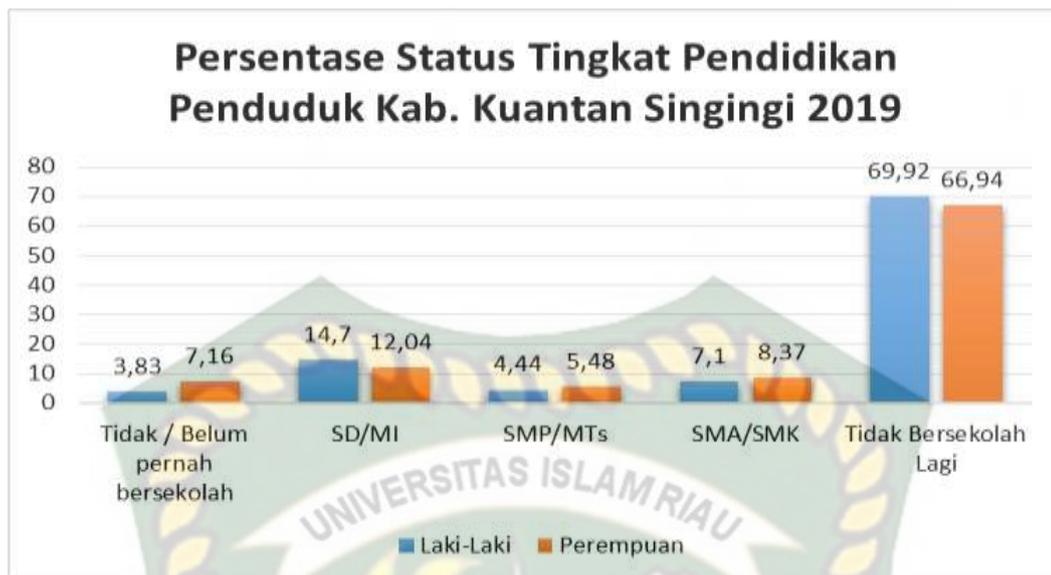
**Tabel 4.3 : Persentase Status Pendidikan Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019**

No	Karakteristik	Tidak/Blm Pernah Sekolah	Masih Bersekolah			Tidak bersekolah lagi
			SD/MI	SMP/Mts	SMA/SMK	
1	Laki-laki	3,83	14,70	4,44	7,10	69,92
2	Perempuan	7,16	12,04	5,48	8,37	66,94
	Jumlah	10,99	26,74	9,92	15,47	136,86

Sumber : BPS Kabupaten Kuantan Singingi

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa persentase status tingkat pendidikan penduduk yang tidak atau belum pernah bersekolah yaitu 3,83% laki-laki dan 7,16% perempuan. SD/MI yaitu 14,7% laki-laki dan 12,04% perempuan. SMP/MTs yaitu 4,44% laki-laki dan 5,48% perempuan. SMA/SMK yaitu 7,1% laki-laki dan perempuan 8,37%. Ditinjau dari Persentase Status Tingkat Pendidikan Penduduk yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar penduduk sudah tidak bersekolah lagi, dan sudah memasuki dunia kerja. Sedangkan Persentase yang terkecil berada pada usia anak-anak dan balita yang belum pernah bersekolah

Persentase Status Tingkat Pendidikan Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 dapat pula digambarkan dalam bentuk grafik 4.2 :



**Gambar 4.2**

#### 4.1.4 Mata Pencaharian

Penduduk kabupaten Kuantan Singingi mempunyai mata pencaharian di bidang pertanian, perkebunan, perikanan dan peternakan, serta bidang lain seperti perdagangan, Pegawai Negeri Sipil, jasa, buruh atau buruh tani, tukang dan sebagainya. Khusus untuk sektor perikanan umumnya bergerak pada unsur budidaya perikanan (usaha pembenihan ikan, pembesaran ikan di kolam dan keramba), dan penangkapan ikan diperairan umum.

Jika dilihat pada saat ini, sosial ekonomi pembudidaya ikan di Kabupaten Kuantan Singingi telah meningkat dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya taraf hidup pembudidaya ikan dalam memenuhi kebutuhan keluarganya.

#### 4.1.5 Transportasi

Sarana transportasi di Kabupaten Kuantan Singingi meliputi sarana angkutan darat dan angkutan sungai.

a. Sarana angkutan darat

Perhubungan darat merupakan sarana yang paling penting dalam menunjang aktivitas perekonomian masyarakat. Sebagian besar wilayah Kabupaten Kuantan Singingi terdiri dari daratan yang dihubungkan oleh jalan darat antara lain jalan Negara, jalan provinsi, jalan kabupaten, dimana jalan-jalan ini telah dihubungkan oleh jembatan.

Untuk menghindari keterisoliran suatu kecamatan dengan kecamatan lain atau antara desa yang satu dengan desa yang lain, pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi secara bertahap telah membangun jalan-jalan yang baru serta jembatan yang dapat menghubungkan daerah-daerah yang terisolir tersebut.

b. Sarana angkutan sungai

Sarana angkutan sungai masih dimanfaatkan oleh sebagian kecil masyarakat terutama bagi mereka yang tertinggal di daerah pedesaan, sarana angkutan sungai ini dimanfaatkan oleh masyarakat sebagai alat transportasi untuk mengangkut hasil usahanya terutama hasil pertanian yang akan dipasarkan di pasar-pasar kecamatan.

#### 4.1.6 Sosial Budaya

Masyarakat Kabupaten Kuantan Singingi hidup dalam lingkungan adat dan budaya yang sangat kental, untuk itu pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi memberikan ruang yang luas kepada masyarakat untuk memelihara adat istiadat yang ada di bawah pimpinan ninik mamak serta mempertahankan segala aspek budaya dan adat istiadat yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam bidang bidang adat istiadat Kabupaten Kuantan Singingi masih berpegang dengan istilah tali tigo sapilin yaitu tiga unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan masyarakat Kabupaten

Kuantan Singingi yang terdiri dari unsur pemerintah, unsur budaya dan unsur keagamaan.

#### **4.1.7 Organisasi Perangkat Daerah**

Adapun Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggung Jawab secara penuh kepada Bupati Kuantan Singingi berjumlah sebanyak 41 OPD, Kedudukan Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 25 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dalam menjalankan tugas pokok Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dipimpin oleh 1 (satu) orang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan didukung oleh 1 (satu) orang Sekretaris, 5 (lima) orang Kepala Bidang, 15 (limabelas) orang Kepala Seksi, 3 (tiga) orang Kepala Sub Bagian dan 15 (lima belas) orang Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan koordinasi, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan dan pelayanan pengembangan Kepemudaan dan Keolahraagaan dalam rangka mewujudkan Pendidikan Untuk Semua (PUS) yang bermutu sesuai Standar Nasional Pendidikan (SNP) serta tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

#### **4.2 Struktur Organisasi**

Susunan organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dimuat dalam Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 25

Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

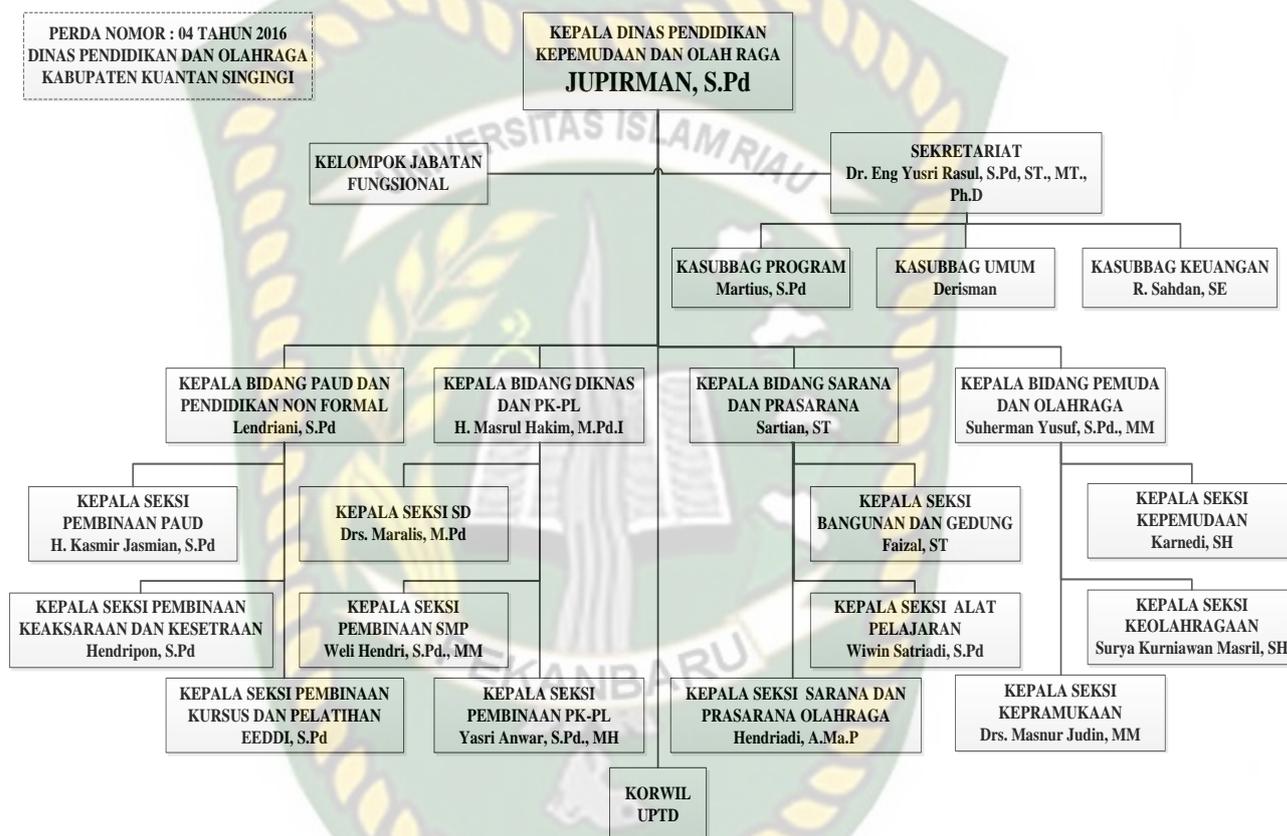
Susunan Organisasi Dinas Pendidikan, terdiri dari:

- 1) Kepala Dinas;
- 2) Sekretariat, membawahkan :
  - a. Kasubbag Umum
  - b. Kasubbag Program
  - c. Kasubbag Keuangan
- 3) Bidang PAUD dan Pendidikan Non Formal, membawahkan :
  - a. Seksi Pembinaan PAUD
  - b. Seksi Pembinaan Kursus dan Pelatihan
  - c. Seksi Pendidikan Keaksaraan dan Kesetaraan
- 4) Bidang Dikdas dan PK-PLK membawahkan :
  - a. Seksi Pembinaan SD
  - b. Seksi Pembinaan SMP
  - c. Seksi Pembinaan PK-PLK
- 5) Bidang Sarana dan Prasarana, membawahkan :
  - a. Seksi Bangunan dan Gedung
  - b. Seksi Alat Pembelajaran
  - c. Seksi Sarana Prasarana Olahraga
- 6) Bidang Pemuda dan Olahraga, membawahkan :
  - a. Seksi Kepemudaan

b. Seksi Keolahragaan

c. Seksi Kepramukaan

Bagan struktur organisasi yang ada di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada gambar 4.3 :



**Gambar 4.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

Adapun uraian tugas dari masing-masing jabatan dan bidang yang ada di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut :

### 1. Kepala Dinas

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi di pimpin oleh seorang kepala dinas. Tugas kepala dinas adalah membantu Bupati

melaksanakan kewenangan pemerintah di Bidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga serta tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati.

## 2. Sekretariat

Dalam menjalankan tugas Kepala Dinas dibantu oleh Seorang Sekretaris Dinas.

Adapun tugas Sekretaris Dinas adalah :

- a) Menyusun rencana dan program penyelenggaraan dan pembinaan Pendidikan dan Keolahragaan.
- b) Pembinaan pendirian dan penyelenggaraan sekolah tingkat dasar menengah, pendidikan anak usia dini, pendidikan formal dan non formal.
- c) Pembinaan dan pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dan keolahragaan.
- d) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dan lembaga-lembaga masyarakat.
- e) Penyelenggaraan pembangunan dan pengembangan bidang pendidikan dan kebudayaan.
- f) Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pekerjaan ketatausahaan, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, dan peralatan organisasi.
- g) Pelaksanaan koordinasi kegiatan dan kerjasama teknis dengan pihak lain yang berhubungan dengan bidang pendidikan dan keolahragaan.
- h) Pembinaan Koorwilcam dalam lingkup Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga.
- i) Penyelenggaraan evaluasi dan monitoring serta pelaporan terhadap pelaksanaan tugas -tugas pendidikan dan keolahragaan sesuai dengan kewenangan daerah.
- j) Pengelolaan Sekretariat Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga

- k) Penyelenggaraan perizinan dan pelayanan umum bidang pendidikan, kepemudaan dan olahraga.
- l) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

### 3. Bina Program

Guna membantu pekerjaan Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas, maka Bidang Bina Program Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Menyusun rencana dan program kerja tahunan Seksi Bina Sarana dan Prasarana
- b) Mengkoordinir penyampaian laporan bulanan dan tahunan program kegiatan di seksi masing-masing kegiatan.
- c) Mempersiapkan buku laporan tahunan program di Seksi Bina Sarana dan Prasarana.
- d) Melaksanakan pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor/ Sekolah TK, SD, SMP/MTs di Lingkungan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.
- e) Melaksanakan rehabilitasi Gedung Kantor/ Sekolah TK, SD, SMP/MTs di Lingkungan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.
- f) Melaksanakan Pemeliharaan Gedung Kantor/ Sekolah TK, SD, SMP/MTs di Lingkungan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.
- g) Membuat laporan bulanan kegiatan tahunan di seksi.
- h) Melakukan evaluasi terhadap perencanaan kegiatan tahunan diseksi.

- i) Menilai hasil kerja pegawai bina program dengan mengisi buku catatan penilaian sebagai bahan penilaian DP3.

#### **4. PAUDNI**

Adapun tugas Bidang PAUDNI pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi adalah :

- a) Menyusun rencana kerja Kepala Seksi dan Mempedomani Rencana Kerja Tahunan dan pedoman pelaksanaan yang sudah ditetapkan sebagai tugas kepala seksi masing-masing.
- b) Mengontrol dan mengevaluasi tugas dari kepala seksi sesuai dengan tupoksi masing-masing.
- c) Menguasai tugas yang akan dikerjakan dengan cara memahami surat yang masuk dan menginstruksikan ke kepala seksi masing-masing.
- d) Menguasai dan mengecek pelaksanaan tugas bawahan dengan cara memantau dan mengoreksi secara langsung dengan cara pembinaan.
- e) Mengadakan rapat berkala dengan kasi dan staf untuk mengevaluasi kinerja terkait dengan bidang masing-masing.

#### **5. Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen)**

Adapun tugas Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi adalah :

- a) Menyusun rencana kerja tahunan.
- b) Memberi petunjuk dan arahan sesuai disposisi atasan
- c) Mendisposisikan surat kepada bawahan
- d) Membagi tugas kepada para bawahan sesuai dengan bidang tugasnya.
- e) Membuat program pendidikan dasar

- f) Melaksanakan tugas menyangkut bidang kurikulum dan kesiswaan.
- g) Melaksanakan tugas ketenagaan pendidikan dasar
- h) Melaksanakan tugas sarana dan prasarana pendidikan dasar
- i) Menyampaikan ide/saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang harus diambil atas dasar ketentuan yang berlaku.
- j) Membuat laporan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas
- k) Memberikan nilai terhadap hasil kerja bawahan dengan mengisi buku catatan penilaian sebagai bahan penilaian Sasaran Kerja Pegawai atau DP3 bawahan.
- l) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

## **6. Kepemudaan dan Olahraga**

Pelaksanaan dan pengkoordinasian bidang Kepemudaan dan Olahraga meliputi :

- a) Penyusunan petunjuk teknis lingkup kepemudaan dan olahraga.
- b) Pelaksanaan kemitraan, pemberdayaan, potensi kepemudaan dan keolahragaan.
- c) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang kepemudaan dan olahraga.

Pengawasan serta pembinaan di bidang kepemudaan meliputi :

- 1) Membina organisasi kepemudaan
- 2) Membina kegiatan kepemudaan.
- 3) Membina pengkoordinasian antar susunan pemerintahan di bidang kepemudaan.
- 4) Membina, menyusun dan memberikan pedoman serta standar pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang kepemudaan.

- 5) Mengatur pengawasan dalam pelaksanaan norma dan standar di bidang kepemudaan.

### **4.3 Fungsi dan Tugas Organisasi**

#### **4.3.1 Fungsi Organisasi**

Untuk melaksanakan tugas sebagai mana tersebut di atas Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi memiliki fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
- 2) Perencanaan dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
- 3) Pelaksanaan fasilitasi dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
- 4) Pelaksanaan kegiatan dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
- 5) Pembinaan dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
- 6) Pengawasan dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
- 7) Pengendalian dan monitoring dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
- 8) Pengevaluasian dan pelaporan dibidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tufoksinya.

#### **4.3.2 Tugas**

Tugas dari Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi adalah merencanakan/planning, mengkoordinasikan, memfasilitasi, merumuskan kebijakan tekhnis, melaksanakan, membina, mengawasi, mengendalikan dan monitoring, mengevaluasi serta melaporkan urusan pemerintahan bidang Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga serta melaksanakan tugas -tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati Kuantan Singingi.

### **4.4 Sumber Daya Manusia Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

Adapun jumlah pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berjumlah 42 orang dapat dilihat pada Tabel 4.4 :

**Tabel 4.4 : Klasifikasi Personil Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019**

No.	Jenis Populasi	Populasi (orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kasi Dinas	24
5	PNS Non Jabatan	12
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>

Sumber : Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi

Dari Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, satu orang Sekretaris Dinas, 4 orang Kepala Bidang, 24 orang Kepala Seksi dan Kasubag Dinas, dan 12 orang staf.

## BAB V

### ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

#### 5.1 Identitas Responden

Penelitian ini di fokuskan pada Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi. Maka terlebih dahulu akan disajikan beberapa hal yang berkaitan dengan identitas responden berdasarkan tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lamanya bekerja.

##### 5.1.1 Umur

Umur adalah faktor yang sangat berpengaruh pada diri/seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, disamping itu umur juga juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang akan sangat mempengaruhi produktifitas kerja dan ketelitian dalam bekerja, ketahanan fisik serta konsentrasi pada suatu pekerjaan.

Adapun tingkat umur pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi yang menjadi responden pada penelitian ini bisa dilihat pada Tabel 5.1 :

**Tabel 5.1 : Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	31-40	9	21,43
2	41-50	18	42,86
3	> 50	15	35,71
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020*

Dari Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa tingkat umur responden, di mana yang memiliki umur antara 31 – 40 tahun ada sebanyak 9 responden atau sebesar 21,43%, yang memiliki umur antara 41 – 50 tahun ada sebanyak 18 responden atau sebesar 42,86%, dan yang memiliki tingkat umur diatas 50 tahun ada sebanyak 15 responden atau sebesar 35,71%.

Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang relative muda yang berumur di antara 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang, sehingga lebih energik dalam bekerja Sedangkan pegawai yang dikategorikan dewasa yang berumur 41-50 tahun sebanyak 18 orang, dimana pegawai tersebut lebih banyak pengalaman kerjanya. Namun pegawai yang sudah mendekati usia pensiun berjumlah 15 orang, dimana mulai menurun semangat kerjanya mungkin juga disebabkan oleh faktor kesehatan yang mulai sakit-sakitan.

### 5.1.2 Jenis Kelamin

Selain tingkat umur, jenis kelamin juga sangat menentukan terhadap hasil dan kualitas kerja seseorang. Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.2

**Tabel 5.2 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	69,05
2	Perempuan	13	30,95
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020*

Dari Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 69,05%, dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 13 responden atau sebesar 30,95%.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan

Kinerja seseorang juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimilikinya. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel 5.3 :

**Tabel 5.3 : Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	6	14,29
2	DIPLOMA	3	7,14
3	S1	21	50,00
4	S2	12	28,57
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020*

Dari Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terakhir responden dimana yang memiliki ijazah SMA/Sederajat sebanyak 6 responden atau sebesar 14,29%, yang memiliki ijazah Diploma sebanyak 3 responden atau sebesar 7,14%, sedangkan jumlah responden yang terbanyak yaitu yang memiliki ijazah S1 sebanyak 21 responden atau sebesar 50,00%, yang memiliki ijazah S2 sebanyak 12 responden atau sebesar 28,57%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sebagian besar berpendidikan Sarjana, sedangkan untuk kualifikasi pendidikan S3 belum ada. Namun pendidikan S3 juga diperlukan untuk mengisi jabatan Staf Ahli.

Setiap Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dituntut untuk lebih meningkatkan

kualifikasi pendidikannya. Untuk Pegawai yang hanya berijazah SMA dan Diploma dituntut untuk melanjutkan pendidikan ke Jenjang Sarjana (S1), sedangkan untuk pegawai yang sudah S1 dituntut untuk melanjutkan pendidikan ke Strata Dua (S2). Hal ini sangat dibutuhkan untuk peningkatan jenjang karir dan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil tersebut.

#### 5.1.4 Lama Bekerja

Selain tingkat umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan, lamanya bekerja seseorang juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang tersebut. Karena semakin lama seseorang bekerja tentu saja pengalaman kerja yang dimilikinya semakin baik. Adapun identitas responden pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 5.4 :

**Tabel 5.4 : Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 10	5	11,90
2	11-20	23	54,76
3	21-31	7	16,67
3	> 31	7	16,67
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Dari Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa identitas responden berdasarkan lama bekerja kurang atau sama dengan 10 tahun ada sebanyak 5 responden atau sebesar 11,90%, lama bekerja 11 – 20 tahun ada sebanyak 23 responden atau sebesar 54,76%, lama bekerja 21 – 31 tahun ada sebanyak 7 responden atau sebesar 16,67%, sedangkan yang bekerja di atas 31 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 16,67%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil pada Dinas

Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi bekerja diatas 10 (sepuluh) tahun ke atas.

Pegawai Negeri Sipil yang sudah memiliki masa kerja 20 – 30 tahun sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup, dimana pegawai tersebut sudah bisa diusulkan untuk mendapatkan penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya. Namun hal ini juga harus didukung oleh peningkatan kompetensi setiap pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan baik oleh pemerintah daerah maupun pemerintah pusat.

## **5.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian**

Untuk memberikan gambaran mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi, dalam bagian ini akan dijelaskan uraian tentang kedua variabel berdasarkan tanggapan responden terhadap item kuisioner penelitian. Hasil tanggapan responden yang berjumlah 42 orang, berdasarkan hasil kuisioner penelitian akan diuraikan dalam bentuk tabel tabulasi frekuensi untuk setiap dimensi. Berdasarkan persentase yang dicapai untuk setiap dimensi/ variabel selanjutnya akan ditentukan pengkategorian berdasarkan penentuan kriteria sebagai berikut :

### **5.2.1 Analisis Variabel Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku seseorang dalam menjalankan dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Secara lebih mendalam kedisiplinan membuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Tindakan pendisiplinan kepada semua pegawai hendaknya berlaku sama dengan tidak memilih

dan memilah serta tidak memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi.

Analisis mengenai disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi yang dijadikan sebagai variabel x yang dapat diukur dari :

- 1) Kesadaran ialah suatu sikap pegawai yang secara sukarela mentaati semua peraturan. Dengan sub indikatornya adalah lebih mengutamakan kepentingan organisasi, menyimpan rahasia organisasi, bekerja dengan jujur, bekerja dengan tertib, bekerja dengan cermat, melapor kepada atasan tentang pekerjaan, menggunakan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan, memberikan pelayanan dengan baik, menjadi teladan dan panutan yang baik bagi pegawai lainnya.
- 2) Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak. Dengan sub indikatornya adalah mengikuti pedoman kerja yang berlaku, mengikuti instruksi dari atasan dalam bekerja, setia pada organisasi, melaksanakan segala ketentuan organisasi, serta membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
- 3) Ketaatan adalah tindakan yang dilakukan sesuai perintah tanpa mengeluh. Dengan sub indikatornya adalah selalu hadir tepat waktu, bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan, taat terhadap aturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan organisasi, mengikuti semua peraturan negara yang mengikat bagi PNS, bekerja sesuai dengan tugas, menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Etika kerja adalah aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja. Dengan sub indikatornya adalah selalu menjunjung kehormatan organisasi, memelihara suasana kerja yang baik, bertindak tegas, selalu berpakaian

rapi sesuai dengan aturan, menjaga kesatuan, selalu bersikap sopan dan saling menghormati.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Indikator Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi akan dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Kesadaran

Kesadaran merupakan satu-satunya tingkat kehidupan mental yang secara langsung tersedia bagi kita. Kemampuan menyampaikan secara jelas pikiran dan perasaan seseorang, membela diri dan mempertahankan pendapat serta kemampuan untuk mengarahkan dan mengendalikan diri dan berdiri dengan kaki sendiri (kemandirian), kemampuan untuk mengenali kekuatan dan kelemahan orang dan menyenangi diri sendiri meskipun seseorang memiliki kelemahan (penghargaan diri), serta kemampuan untuk mewujudkan potensi diri untuk meraih kepuasan ditempat kerja.

Setiap pegawai dituntut untuk bekerja dengan rasa penuh kesadaran dan tanggung jawab. Hal semacam ini merupakan suatu syarat yang sangat penting agar setiap kegiatan berjalan dengan lancar sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian dalam melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi akan dijelaskan pada tabel 5.5 :

**Tabel 5.5 : Tanggapan Responden Terhadap Kesadaran Kerja Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		

1	Pegawai lebih mengutamakan kepentingan organisasi	26	14	2	42	Baik
2	Mampu menyimpan rahasia organisasi	14	18	10	42	
3	Bersikap jujur dalam setiap pekerjaan	21	11	10	42	
4	Bekerja dengan tertib sesuai prosedur	20	19	3	42	
5	Bekerja dengan cermat	19	21	2	42	
6	Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan	21	19	2	42	
7	Menggunakan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan	20	19	3	42	
8	Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik	20	20	2	42	
9	Menjadi teladan bagi teman sejawat	16	16	10	42	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		177	157	44	378	
<b>Jumlah Skor</b>		531	314	44	889	
<b>Persentase (%)</b>		59,73	35,32	4,95	100,00	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

**Keterangan :**

Rentang skor indikator Kesadaran Kerja

1. 378 – 630 = Kurang Baik
2. 631 – 883 = Cukup Baik
3. **884 – 1.136 = Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel 5.5 menerangkan bahwa dari 42 orang responden yang menanggapi tentang kesadaran kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan kategori Baik yaitu 177 tanggapan dengan jumlah skor 531 atau sebesar 79%, pada kategori Cukup Baik yaitu 157 tanggapan dengan jumlah skor 314 yaitu sebesar 13%. Sedangkan pada kategori Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 44 tanggapan dengan jumlah skor 44 yaitu sebesar 8%. Hasil interval indikator kesadaran kerja berada pada kategori baik yakni dengan jumlah skor 889.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah memiliki kesadaran yang baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pegawai. Sudah bekerja dengan jujur, tertib dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada

kepentingan pribadi. Serta telah mampu memberikan pelayanan yang prima bagi masyarakat.

## 2. Kesiediaan

Kesiediaan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak. Dalam suatu organisasi pemerintahan setiap pegawai dituntut untuk bekerja sesuai dan mengikuti pedoman yang berlaku, sebagai contohnya pada setiap kegiatan yang akan dilakukan kita harus berpedoman kepada DPA pada tahun anggaran yang berjalan, dan tidak boleh menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan. Namun apabila terjadi pelanggaran kita harus bersedia menerima segala konsekuensi yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai kesiediaan pegawai untuk bekerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi akan dijelaskan pada tabel 5.6 :

**Tabel 5.6 : Tanggapan Responden Terhadap Kesiediaan Pegawai untuk Bekerja Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Bekerja mengikuti pedoman yang berlaku	13	13	16	42	Cukup Baik
2	Bekerja selalu mengikuti instruksi atasan	20	20	2	42	
3	Menjunjung tinggi kesetiaan dalam organisasi	20	21	1	42	
4	Melaksanakan segala ketentuan dalam organisasi	16	23	3	42	
5	Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas	18	22	2	42	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		87	99	24	210	
<b>Jumlah Skor</b>		261	198	24	483	
<b>Persentase (%)</b>		54,04	40,99	4,97	100,00	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

Keterangan :

Rentang skor indikator Kesiediaan Kerja

1. 210 – 350 = Kurang Baik
2. **351 – 491** = **Cukup Baik**
3. 492 – 632 = Baik

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel 5.6 menerangkan bahwa dari 42 orang responden yang menanggapi tentang kesediaan pegawai untuk bekerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan kategori Baik yaitu 87 tanggapan dengan jumlah skor 261 atau sebesar 54,04%, pada kategori Cukup Baik yaitu 99 tanggapan dengan jumlah skor 198 yaitu sebesar 40,99%. Sedangkan pada kategori Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 24 tanggapan dengan jumlah skor 24 yaitu sebesar 4,97%. Hasil interval indikator kesediaan berada pada kategori cukup baik yakni dengan jumlah skor 483.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah memiliki kesediaan untuk bekerja dengan cukup baik. Di mana dalam bekerja pegawai bersedia mengikuti pedoman, instruksi dan segala ketentuan yang berlaku. Serta mampu membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

### 3. Ketaatan

Disiplin merupakan perilaku yang terbentuk dari hasil latihan untuk selalu mematuhi aturan tata tertib yang telah ditentukan. Sedangkan disiplin pegawai adalah sikap mental pegawai yang tercermin dalam perilaku melaksanakan semua peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau pemerintah, dan menghindari pelanggaran-pelanggaran terhadap semua peraturan atau ketentuan sehingga hukuman atau sanksi terhadap pegawai akan dapat dihindari atau tidak terjadi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Ketaatan pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi terhadap disiplin pegawai berdasarkan sub indikator Ketaatan akan dijelaskan pada tabel 5.7 :

**Tabel 5.7 : Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Kuantan Singingi**

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Datang ketempat kerja tepat waktu	15	18	9	42	Baik
2	Bekerja sesuai jam kerja	22	18	2	42	
3	Taat pada aturan yang berlaku	30	11	1	42	
4	Mengikuti semua peraturan yang berlaku	9	7	26	42	
5	Bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan	28	12	2	42	
6	Menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya	17	17	8	42	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		121	83	48	252	
<b>Jumlah Skor</b>		363	249	48	660	
<b>Persentase (%)</b>		55,00	37,73	7,27	100,00	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

**Keterangan :**

Rentang skor indikator Ketaatan

1. 252 – 420 = Kurang Baik
2. 421 – 589 = Cukup Baik
3. **590 – 758 = Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel 5.7 menerangkan bahwa dari 42 orang responden yang menanggapi tentang ketaatan pegawai untuk bekerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan kategori Baik yaitu 121 tanggapan dengan jumlah skor 363 atau sebesar 55,00%, pada kategori Cukup Baik yaitu 83 tanggapan dengan jumlah skor 249 yaitu sebesar 37,73%. Sedangkan pada kategori Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 48 tanggapan dengan jumlah skor 48 yaitu sebesar 7,27%. Hasil interval indikator kesediaan berada pada kategori baik yakni dengan jumlah skor 660.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah memiliki

ketaatan yang baik dalam bekerja. Di mana dalam bekerja sesuai jam kerja, pegawai datang ketempat kerja tepat waktu, taat pada aturan yang berlaku, serta dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

#### 4. Etika Kerja

Menurut Sukriyanto (2010 : 29) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai dari hasil pekerjaannya. Dimana etika kerja ini sangat menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara 2010:14)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan sub Indikator Etika Kerja akan dijelaskan pada tabel 5.8 :

**Tabel 5.8 : Tanggapan Responden Terhadap Etika Kerja Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Menjunjung kehormatan organisasi	19	23	0	42	Baik
2	Memelihara suasana kerja dengan baik	23	14	5	42	
3	Bersikap bijak jika ada pekerjaan yang kurang sesuai dengan aturan	24	16	2	42	
4	Selalu berpakaian rapi sesuai dengan aturan	15	16	11	42	
5	Menjaga kesatuan dalam organisasi	21	12	9	42	
6	Bersikap sopan terhadap teman sejawat	22	17	3	42	
7	Saling menghormati setiap perbedaan pendapat	19	18	5	42	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		143	116	35	294	
<b>Jumlah Skor</b>		429	232	35	696	
<b>Persentase</b>		61,64	33,33	5,03	100,00	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

**Keterangan :**

Rentang skor indikator Etika Kerja

1. 294 – 490 = Kurang Baik

2. 491 – 687 = Cukup Baik  
 3. **688 – 884 = Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel 5.8 menerangkan bahwa dari 42 orang responden yang menanggapi tentang etika kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan kategori Baik yaitu 143 tanggapan dengan jumlah skor 429 atau sebesar 61,64%, pada kategori Cukup Baik yaitu 116 tanggapan dengan jumlah skor 232 yaitu sebesar 33,33%. Sedangkan pada kategori Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 35 tanggapan dengan jumlah skor 35 yaitu sebesar 5,03%. Hasil interval indikator ketaatan berada pada kategori baik yakni dengan jumlah skor 696.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah memiliki Etika kerja yang baik. Di mana setiap pegawai memiliki semangat kerja dan mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai dari hasil pekerjaannya.

Untuk lebih jelasnya mengenai keseluruhan tanggapan responden penelitian mengenai variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi, akan dijelaskan pada data rekapitulasi tanggapan responden penelitian pada tabel 5.9 :

**Tabel 5.9 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	<b>Kesadaran</b>	177	157	44	378	Baik
2	<b>Kesediaan</b>	87	99	25	211	
3	<b>Ketaatan</b>	121	83	49	253	
4	<b>Etika kerja</b>	143	116	35	294	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		528	455	151	1.134	
<b>Jumlah Skor</b>		1.584	910	151	2.647	

<b>Persentase</b>	59,89	34,40	5,71	100,00	
-------------------	-------	-------	------	--------	--

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

**Keterangan :**

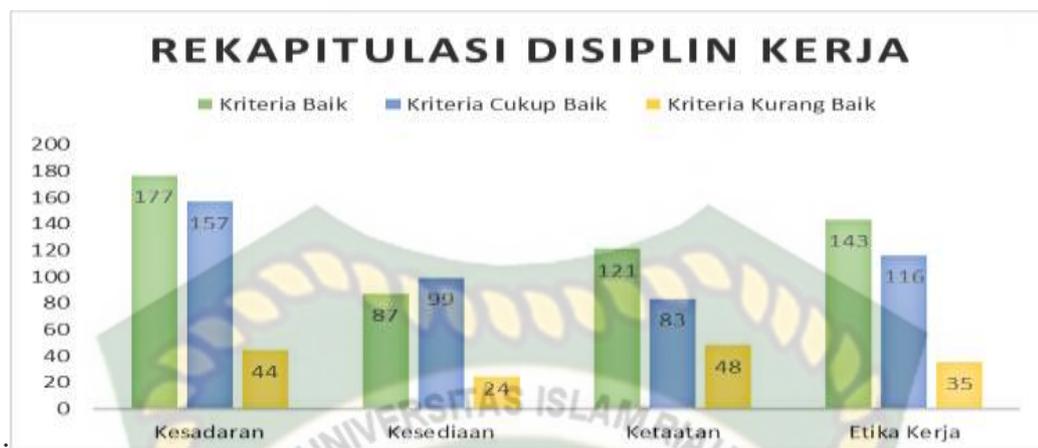
Rentang skor Variabel Disiplin Kerja

1. 1.134 – 1.890 = Kurang Baik
2. 1.891 – 2.647 = Cukup Baik
3. 2.648 – 3.404 = Baik

Berdasarkan tabel 5.9 dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berada pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dinilai baik. Adapun hal ini bisa dilihat dari skor indikator kesadaran yang tertinggi yakni 177 skor yang dinilai terbaik, namun hal ini bisa lebih ditingkatkan lagi jika pegawai memiliki kesadaran penuh dalam dan untuk melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil interval Variabel disiplin kerja berada pada kategori baik yakni dengan jumlah skor 2.647.

Dari total skor indikator etika kerja yakni 143 skor yang dinilai baik. Hal ini juga dapat lebih ditingkatkan lagi apabila pegawai tersebut lebih meningkatkan etika dalam bekerja guna untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat terutama dibidang pendidikan. Dari data hasil penelitian yang diperoleh pada tabel 5.9 dapat kita ketahui bahwa skor actual (total skor) dari tanggapan responden sebesar 2.645, sementara skor tertinggi yang dicapai (skor ideal) adalah  $27 \times 42 \times 3 = 3.402$ . Ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori Baik (Disiplin). Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi

dapat dijelaskan lagi dengan grafik pada Gambar 5.1



**Gambar 5.1. Grafik Rekapitulasi Disiplin Kerja**

Adapun penjelasan mengenai alasan dari para responden penelitian tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sesuai dengan kriteria masing-masing tanggapan berdasarkan hasil wawancara penelitian dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan indikator kedisiplinan pegawai tentang kesadaran kerja, yang merupakan sikap pegawai secara sukarela untuk mentaati semua peraturan. Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi telah bekerja dengan baik dan jujur sesuai dengan prosedur. Selain itu pegawai juga telah menggunakan fasilitas kerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan. Serta lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan golongan.
- 2) Berdasarkan indikator kedisiplinan pegawai tentang kesiediaan pegawai dalam bekerja, yang merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak. Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dalam bekerja selalu mengikuti instruksi atasan asalkan tidak menyimpang dari

ketentuan yang berlaku. Serta telah mampu membimbing bawahan dengan baik dalam melaksanakan tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

- 3) Berdasarkan indikator kedisiplinan pegawai tentang ketaatan, merupakan tindakan yang dilakukan sesuai perintah tanpa mengeluh. Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi selalu mentaati peraturan yang berlaku yaitu datang ketempat kerja tepat pada waktunya. Dan begitu juga dengan jam pulang kerja.
- 4) Berdasarkan indikator kedisiplinan pegawai tentang etika kerja, mengenai aturan tentang tingkah laku dan nilai-nilai dalam kehidupan sehari-hari dalam bekerja. Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi mampu menjunjung tinggi kehormatan organisasi dan memelihara suasana kerja dengan baik. Disamping itu juga para pegawai sudah mengikuti aturan dalam berpakaian.

### **5.2.2 Analisis Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

Menurut Simamora (2006 : 34) kinerja adalah tingkat kerja para pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara ( 2008 : 94) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian dan hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dengan rasa penuh

tanggung jawab masing-masing dalam jangka waktu tertentu. Kinerja atau prestasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dalam melaksanakan tugas maka dalam penelitian ini kinerja pegawai (variabel Y), dianalisis berdasarkan pendapat dari Mangkunegara (2008 : 67).

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai sub indikator Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah mutu dan hasil dari suatu pekerjaan yang diselesaikan. Kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat dari kerapian hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, target yang kerja yang harus dicapai serta kemampuan pegawai untuk terus menjaga kualitas hasil kerja untuk masa yang akan datang.

Deskripsi dari hasil penelitian tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan sub indikator kualitas kerja dapat dilihat pada Tabel 5.10 :

**Tabel 5.10 : Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Kesesuaian hasil kerja dengan tugas kerja yang telah ditetapkan	22	18	2	42	Cukup Baik

2	Ketercapaian hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan	14	18	10	42
3	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	21	11	10	42
4	Kerapian dalam melaksanakan pekerjaan	16	23	3	42
<b>Jumlah Tanggapan</b>		73	70	25	168
<b>Jumlah Skor</b>		219	140	25	384
<b>Persentase</b>		57,03	36,46	6,51	100.00

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

#### **Keterangan**

Rentang skor indikator Kualitas Kerja

1. 168 – 280 = Kurang Baik
2. **281 – 393 = Cukup Baik**
3. 394 – 506 = Baik

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel 5.10 menerangkan bahwa dari 42 orang responden yang menanggapi tentang kualitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan kategori Baik yaitu 73 tanggapan dengan jumlah skor 219 atau sebesar 57,03%, pada kategori Cukup Baik yaitu 70 tanggapan dengan jumlah skor 140 yaitu sebesar 36,46%. Sedangkan pada kategori Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 25 tanggapan dengan jumlah skor 25 yaitu sebesar 6,51%. Hasil interval dapat dilihat bahwa indikator kualitas kerja adalah cukup baik yakni dengan jumlah skor 384.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik. Di mana setiap pegawai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang memuaskan serta sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan.

## **2. Kuantitas**

Menurut Akdon (2009 : 168-169) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari, kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja pegawai itu masing-masing. Selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus dan aktivitas yang

diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal (Mangkunegara 2000 : 67). Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu waktu, sehingga Efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan/ organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Kuantitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi terhadap pekerjaannya akan dijelaskan pada Tabel 5.11 :

**Tabel 5.11 : Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Menjaga kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target yang ditetapkan	20	20	2	42	Baik
2	Melakukan pekerjaan melebihi hasil dari target yang ditetapkan	12	20	10	42	
3	Menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja	20	19	3	42	
4	Menggunakan waktu dalam bekerja secara efisien	22	18	2	42	
5	Berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	21	19	2	42	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		95	96	19	210	
<b>Jumlah Skor</b>		285	192	19	496	
<b>Persentase</b>		57,46	38,71	3,83	100,00	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

**Keterangan**

Rentang skor indikator Kuantitas Kerja

1. 210 – 350 = Kurang Baik
2. 351 – 491 = Cukup Baik
3. **492 – 632 = Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel 5.11 menerangkan bahwa dari 42 orang responden yang menanggapi tentang kuantitas kerja pegawai pada

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan kategori Baik yaitu 95 tanggapan dengan jumlah skor 285 atau sebesar 57,46%, pada kategori Cukup Baik yaitu 96 tanggapan dengan jumlah skor 192 yaitu sebesar 38,71%.

Sedangkan pada kategori Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 19 tanggapan dengan jumlah skor 19 yaitu sebesar 3,83%. Hasil interval dapat dilihat bahwa indikator kuantitas kerja adalah baik yakni dengan jumlah skor 496.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari para pegawai sudah menggunakan waktu kerja dengan efektif dan efisien. Sehingga hasil pekerjaan telah tercapai sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan.

### **3. Pengetahuan tentang pekerjaan**

Setiap pegawai diharapkan mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan berdasarkan kemampuan dan pengetahuannya tentang suatu pekerjaan. Adapun pengetahuan tentang pekerjaan ini meliputi mendesain, membangun, menguji, memelihara, dan mengoperasikan infrastruktur dan aplikasi keorganisasian dengan sentuhan teknologi informasi dan komunikasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pengetahuan tentang pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi terhadap pekerjaannya akan dijelaskan pada tabel 5.12 :

**Tabel 5.12 : Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Tentang Pekerjaan Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Mengikuti pembinaan dan pengembangan kerja	12	13	17	42	Cukup Baik
2	Memfaatkan kemampuan secara maksimal dalam bekerja	13	21	8	42	
3	Bekerja tanpa banyak bertanya	18	13	11	42	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		43	47	36	126	
<b>Jumlah Skor</b>		129	94	36	259	
<b>Persentase</b>		49,80	36,30	13,90	100,00	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

**Keterangan**

Rentang skor indikator Pengetahuan Tentang Pekerjaan

1. 126 – 210 = Kurang Baik
2. **211 – 295 = Cukup Baik**
3. 296 – 380 = Baik

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel 5.12 menerangkan bahwa dari 42 orang responden yang menanggapi tentang pengetahuan tentang pekerjaan pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan kategori Baik yaitu 43 tanggapan dengan jumlah skor 129 atau sebesar 49,80%, pada kategori Cukup Baik yaitu 47 tanggapan dengan jumlah skor 94 yaitu sebesar 36,30%. Sedangkan pada kategori Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 36 tanggapan dengan jumlah skor 36 yaitu sebesar 13,90%. Hasil interval dapat dilihat bahwa indikator pengetahuan tentang pekerjaan adalah cukup baik yakni dengan jumlah skor 259.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pegawai tentang pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang menggunakan kemampuannya secara maksimal dalam bekerja tanpa banyak bertanya untuk mengetahui tentang sesuatu hal yang akan dikerjakannya.

#### 4. Kreatifitas

Kreatifitas adalah kemampuan pegawai dalam mengembangkan dan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. Menurut Clark Moustakis (1967), ahli psikologi humanistic menyatakan bahwa kreativitas adalah pengalaman mengekspresikan dan mengaktualisasikan indentitas individu dalam bentuk terpadu dalam hubungan diri sendiri, dengan alam dan dengan orang lain. Sedangkan menurut Baron (1969) yang menyatakan kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru.

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan Indikator Kreativitas Pegawai akan dijelaskan pada Tabel 5.13 :

**Tabel 5.13 : Tanggapan Responden Terhadap Kreativitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Kemampuan menciptakan suatu ide baru/ gagasan	19	19	4	42	Baik
2	Kemampuan membuat terobosan baru dalam organisasi	18	22	2	42	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		37	41	6	84	
<b>Jumlah Skor</b>		111	82	6	199	
<b>Persentase</b>		55,78	41,21	3,01	100,00	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

#### Keterangan

Rentang skor indikator Kreativitas

1. 84 – 140 = Kurang Baik
2. 141 – 197 = Cukup Baik
3. **198 – 254 = Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.13 menerangkan bahwa dari 42 orang responden yang menanggapi tentang kreativitas pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan kategori

Baik yaitu 37 tanggapan dengan jumlah skor 111 atau sebesar 55,78%, pada kategori Cukup Baik yaitu 41 tanggapan dengan jumlah skor 82 yaitu sebesar 41,21%. Sedangkan pada kategori Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 6 tanggapan dengan jumlah skor 6 yaitu sebesar 3,01%. Hasil interval dapat dilihat bahwa indikator kreativitas adalah baik yakni dengan jumlah skor 199.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menciptakan terobosan-terobosan baru dalam meningkatkan pengembangan organisasi.

## 5. Kerjasama

Secara etimologi kerjasama berasal dari bahasa Inggris "*Cooperation*" yang memiliki arti kerjasama. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kerjasama diartikan sebagai kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Pamudji menyebutkan bahwa kerjasama adalah pekerjaan yang dilakukan dua orang atau lebih dengan melibatkan interaksi antar individu untuk bekerja bersama-sama sampai terwujud tujuan yang dinamis.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pengetahuan tentang Kerjasama Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi akan dijelaskan pada Tabel 5.14 :

**Tabel 5.14 : Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain	17	16	9	42	Baik
2	Kepercayaan terhadap orang lain dalam bekerja	24	16	2	42	

3	Menyesuaikan diri dalam lingkungan pekerjaan	24	13	5	42
<b>Jumlah Tanggapan</b>		65	45	16	126
<b>Jumlah Skor</b>		195	90	16	301
<b>Persentase</b>		64,78	29,90	5,32	100,00

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

#### **Keterangan**

Rentang skor indikator Kerjasama

1. 126 – 210 = Kurang Baik
2. 211 – 295 = Cukup Baik
3. **296 – 380 = Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.14 menerangkan bahwa dari 42 orang responden yang menanggapi tentang kerjasama pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan kategori Baik yaitu 65 tanggapan dengan jumlah skor 195 atau sebesar 64,78%, pada kategori Cukup Baik yaitu 45 tanggapan dengan jumlah skor 90 yaitu sebesar 29,90%. Sedangkan pada kategori Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 16 tanggapan dengan jumlah skor 16 yaitu sebesar 5,32%. Hasil interval dapat dilihat bahwa indikator kerjasama adalah baik yakni dengan jumlah skor 301.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik. Dimana para pegawai sudah mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan pekerjaannya, dan mampu bekerja sama dalam tim dengan saling menjaga kepercayaan sesama pegawai.

#### **6. Inisiatif**

Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau menghasilkan suatu pemecahan masalah (Mardiyanto : 2008). Sedangkan menurut Suryana (2006) inisiatif adalah suatu kemampuan dalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara baru dalam memecahkan suatu problema (*thinking new things*).

Inisiatif merupakan kemauan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan kesadaran diri sendiri tanpa menunggu perintah. Orang yang memiliki inisiatif dengan segera dapat melihat masalah yang muncul dan mencari solusi atas permasalahan tersebut. Solusinya langsung dilakukan sehingga masalahnya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Dari hasil penelitian mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan indikator Inisiatif akan dijelaskan pada tabel 5.15 :

**Tabel 5.15 : Tanggapan Responden Terhadap Inisiatif Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Bekerja dengan kesadaran sendiri tanpa menunggu perintah.	5	11	26	42	Baik
2	Bekerja melebihi yang dibutuhkan atau dituntut dari pekerjaan	23	15	4	42	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		28	26	30	84	
<b>Jumlah Skor</b>		74	41	30	145	
<b>Persentase</b>		51,03	28,27	20,70	100,00	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

**Keterangan**

Rentang skor indikator Inisiatif

1. 84 – 140 = Kurang Baik
2. 141 – 197 = Cukup Baik
3. **198 – 254 = Baik**

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.15 menerangkan bahwa dari 42 orang responden yang menanggapi tentang inisiatif kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan kategori Baik yaitu 28 tanggapan dengan jumlah skor 74 atau sebesar 51,03%, pada kategori Cukup Baik yaitu 26 tanggapan dengan jumlah skor 41 yaitu sebesar 28,27%. Sedangkan pada kategori Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 30

tanggapan dengan jumlah skor 30 yaitu sebesar 20,70%. Hasil interval dapat dilihat bahwa indikator inisiatif adalah baik yakni dengan jumlah skor 145.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Inisiatif pegawai dalam bekerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang bekerja melebihi dari target yang telah ditetapkan atau yang dituntut dari suatu pekerjaan.

## 7. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seseorang pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Dari hasil penelitian mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan indikator Tanggung jawab akan dijelaskan pada tabel 5.16 :

**Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Sub Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	Menyelesaikan tugas dengan baik meskipun tidak ada atasan	19	15	8	42	Cukup Baik
2	Kehadiran penuh dalam bekerja	17	25	0	42	
3	Melaksanakan semua kewajiban sebagai pegawai	23	14	5	42	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		59	54	13	126	
<b>Jumlah Skor</b>		177	68	13	258	
<b>Persentase</b>		68,60	26,36	5,04	100,00	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

### Keterangan

Rentang skor indikator Tanggung Jawab

1. 126 – 210 = Kurang Baik
2. 211 – 295 = Cukup Baik
3. 296 – 380 = Baik

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.16 menerangkan bahwa dari 42 orang responden yang menanggapi tentang tanggung jawab pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dengan kategori Baik yaitu 59 tanggapan dengan jumlah skor 177 atau sebesar 68,60%, pada kategori Cukup Baik yaitu 54 tanggapan dengan jumlah skor 68 yaitu sebesar 26,36%. Sedangkan pada kategori Kurang Baik responden yang menanggapi berjumlah 13 tanggapan dengan jumlah skor 13 yaitu sebesar 5,04%. Hasil interval dapat dilihat bahwa indikator tanggung jawab adalah cukup baik yakni dengan jumlah skor 258.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Tanggung jawab pegawai dalam bekerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik. Akan tetapi masih banyak terdapat di antara pegawai yang belum memenuhi kehadiran penuh dalam bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Untuk lebih jelasnya mengenai keseluruhan tanggapan responden penelitian mengenai variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi, akan dijelaskan pada data rekapitulasi tanggapan responden penelitian pada Tabel 5.17 :

**Tabel 5.17 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
		3	2	1		
1	<b>Kualitas</b>	73	70	25	168	Cukup Baik
2	<b>Kuantitas</b>	95	96	19	210	
3	<b>Pengetahuan Tentang Pekerjaan</b>	43	47	36	126	
4	<b>Kreatifitas</b>	37	41	6	84	

5	<b>Kerja Sama</b>	65	45	16	126
6	<b>Inisiatif</b>	28	26	30	84
7	<b>Tanggung jawab</b>	59	54	13	126
<b>Jumlah Tanggapan</b>		400	379	145	1.134
<b>Jumlah Skor</b>		1.200	758	145	2.103
<b>Persentase</b>		57,07	36,04	6,89	100,00

Sumber : Data Olahan Penelitian 2020

**Keterangan**

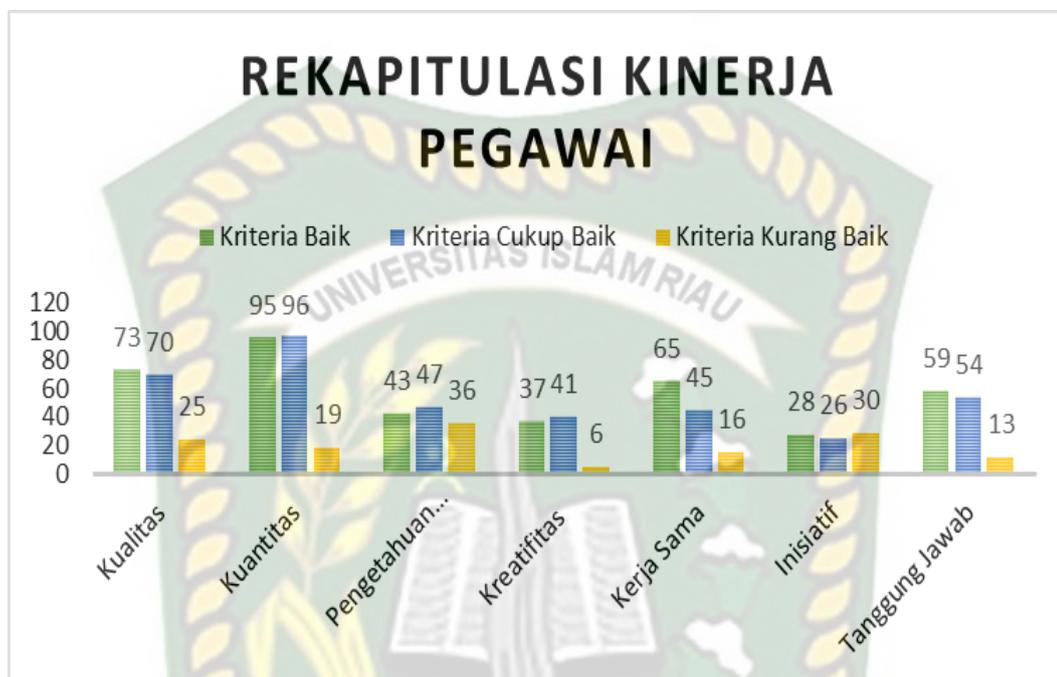
Rentang skor variabel Kinerja Pegawai

1. 924 – 1.540 = Kurang Baik
2. **1.541 – 2.157 = Cukup Baik**
3. 2.158 – 2.774 = Baik

Dari data hasil penelitian yang diperoleh pada tabel 5.17 dapat kita ketahui bahwa skor actual (total skor) dari tanggapan 42 responden dan 22 item pertanyaan yakni sebesar 2.103, sementara skor tertinggi yang dicapai (skor ideal) adalah  $22 \times 42 \times 3 = 2.772$ . Ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai indikator Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori cukup baik.

Dari hasil tabel 5.17 bahwa indikator kuantitas merupakan skor tertinggi yaitu 95, yang berada pada kategori “*cukup baik*” . Kemudian skor Kualitas kerja juga berada pada kategori baik dengan total skor 73. Maka dapat disimpulkan bahwa Kuantitas dan Kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga sudah baik, dinama para pegawainya sudah mampu bekerja dengan cukup baik sesuai dengan ketentuan yang ada. Namun hal ini bisa lebih ditingkatkan lagi apabila adanya semacam *reward/penghargaan* yang diberikan oleh pimpinan atau Kepala Dinas bagi pegawai yang sudah memiliki kualitas/mutu kerja terbaik serta mampu bekerja mencapai target, atau bahkan melebihi target yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang Indikator Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dapat dijelaskan lagi dengan grafik pada gambar 5.2 :



**Gambar 5.2 Grafik Rekapitulasi Kinerja Pegawai**

Uraian mengenai tanggapan responden tentang penelitian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sesuai dengan kriteria masing-masing atas dasar tanggapan dari hasil observasi dan wawancara dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari hasil tanggapan responden berdasarkan indikator tentang kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori cukup baik. Akan tetapi kenyataan di lapangan masih ditemukannya berbagai kendala dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dimana masih terdapat pegawai yang belum bekerja sesuai dengan hasil yang diharapkan,

disamping itu juga masih ada pegawai yang kurang teliti dalam memeriksa hasil pekerjaannya.

2. Dari hasil tanggapan responden berdasarkan indikator tentang kuantitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori baik. Akan tetapi kenyataan di lapangan masih ditemukannya berbagai kendala dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dimana masih terdapat pegawai yang belum bekerja sesuai dengan target yang diharapkan, disamping itu juga masih ada pegawai yang belum menggunakan waktu kerja dengan efektif dan efisien.
3. Dari hasil tanggapan responden berdasarkan indikator tentang Pengetahuan Tentang Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori cukup baik. Akan tetapi kenyataan di lapangan masih ditemukannya berbagai kendala dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dimana masih terdapat pegawai yang belum fokus dengan pekerjaannya, disamping itu juga masih ada pegawai yang belum memanfaatkan kemampuan dalam bekerja secara maksimal.
4. Dari hasil tanggapan responden berdasarkan indikator tentang Kreativitas Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori cukup baik. Akan tetapi kenyataan di lapangan masih ditemukannya berbagai kendala dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dimana masih terdapat pegawai belum mampu menciptakan ide dan gagasan baru untuk

kepentingan organisasi, disamping itu juga masih kurangnya terobosan baru untuk pengembangan organisasi ke depannya.

5. Dari hasil tanggapan responden berdasarkan indikator tentang Kerjasama Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori baik. Akan tetapi kenyataan di lapangan masih ditemukannya berbagai kendala dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dimana masih terdapat pegawai belum mampu bekerja secara tim untuk kepentingan organisasi, disamping itu juga masih terdapatnya pegawai yang kurang beradaptasi menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
6. Dari hasil tanggapan responden berdasarkan indikator tentang Inisiatif Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori cukup baik. Akan tetapi kenyataan di lapangan masih ditemukannya berbagai kendala dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dimana masih terdapat pegawai yang bekerja dengan menunggu perintah atasan, disamping itu jarang sekali pegawai yang bekerja melebihi dari dibutuhkan dan dituntut dari pekerjaannya.
7. Dari hasil tanggapan responden berdasarkan indikator tentang Tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori baik. Akan tetapi kenyataan di lapangan masih ditemukannya berbagai kendala dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dimana masih terdapat pegawai yang bekerja jika hanya ada atasan yang mengawasi pegawai tersebut,

disamping itu juga pegawai kurang bertanggung jawab terhadap hasil dari pekerjaannya.

### **5.3 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif ini adalah mentabulasikan data dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi, yang kemudian diinterpretasikan dan disikapi secara deskripsi dan pembuktian proposisi menjadi fakta dengan cara membandingkan kenyataan yang sebenarnya dengan konsep teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Data penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel, yaitu Disiplin Kerja variabel (X) dan Kinerja Pegawai variabel (Y).

#### **5.3.1 Uji Validitas Data**

Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitain. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya.

Penghitungan validitas instrument Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan pada jumlah sampel uji sebanyak 42 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 3,044. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi untuk variabel Disiplin Kerja (X) dari 27 Pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel 5.18 :

**Tabel 5.18 : Uji Validitas Angket Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

Item No.	R hitung	R tabel (n:33; $\alpha$ 0,05)	Kesimpulan
1	2	3	4
1	0,657	3,044	Valid
2	0,738	3,044	Valid
3	0,700	3,044	Valid
4	0,749	3,044	Valid
5	0,645	3,044	Valid
6	0,495	3,044	Valid
7	0,465	3,044	Valid
8	0,557	3,044	Valid
9	0,717	3,044	Valid
10	0,760	3,044	Valid
11	0,689	3,044	Valid
12	0,486	3,044	Valid
13	0,322	3,044	Valid
14	0,437	3,044	Valid
15	0,612	3,044	Valid
16	0,388	3,044	Valid
1	2	3	4
17	0,338	3,044	Valid
18	0,639	3,044	Valid
19	0,426	3,044	Valid
20	0,407	3,044	Valid
21	0,526	3,044	Valid
22	0,401	3,044	Valid
23	0,672	3,044	Valid
24	0,731	3,044	Valid
25	0,703	3,044	Valid
26	0,722	3,044	Valid
27	0,363	3,044	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Pada Tabel 5.18 menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  semua variabel lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$  (Df 53;  $\alpha$  0,05) = 3,044. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Sedangkan untuk penghitungan validitas instrument Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan pada jumlah sampel uji sebanyak 42 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 3,044. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi untuk variabel Disiplin Kerja (X) dari 22 Pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel 5.19 :

**Tabel 5.19 : Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

Item No.	R hitung	R tabel (n:33; $\alpha$ 0,05)	Kesimpulan
1	2	3	4
1	0,438	3,044	Valid
2	0,773	3,044	Valid
3	0,694	3,044	Valid
4	0,642	3,044	Valid
5	0,355	3,044	Valid
1	2	3	4
6	0,726	3,044	Valid
7	0,375	3,044	Valid
8	0,634	3,044	Valid
9	0,750	3,044	Valid
10	0,786	3,044	Valid
11	0,761	3,044	Valid
12	0,682	3,044	Valid
13	0,678	3,044	Valid
14	0,409	3,044	Valid
15	0,694	3,044	Valid
16	0,401	3,044	Valid
17	0,515	3,044	Valid
18	0,537	3,044	Valid
19	0,509	3,044	Valid
20	0,423	3,044	Valid
21	0,429	3,044	Valid
22	0,513	3,044	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Pada Tabel 5.19 dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas terhadap 22 item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan semua  $r$  hitung  $> 3,044$ , sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien 64 reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (*reliabel*). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *software SPSS 21.0*. Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel Disiplin Kerja (X) dan Variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 5.20 :

**Tabel 5.20 : Reliability Statistics Angket Pertanyaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X	0,935	0,60	Reliabel
Y	0,927	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Pada Tabel 5.20 di atas menunjukkan nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan dapat disimpulkan indikator atau

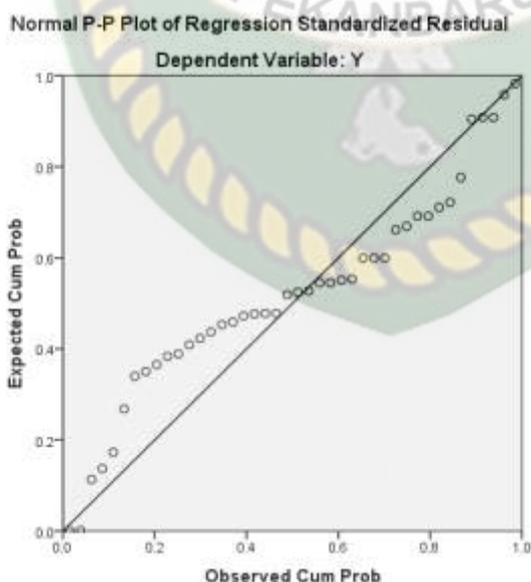
kuesioner yang digunakan untuk semua variabel dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan analisis statistic parametric atau analisis regresi sederhana. Sebelum dilakukannya uji statistic paratmetric terlebih dahulu dilakukan uji normalitas yang bertujuan memeriksa apakah data sampel berdistribusi normal atau tidak normal.

Dari hasil penghitungan dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.21 :

**Tabel 5.21 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.75169779
	Absolute	.195
Most Extreme Differences	Positive	.133
	Negative	-.195
Kolmogorov-Smirnov Z		1.263
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082



Berdasarkan tabel 5.21 dapat diketahui bahwa nilai signifikan (*Asym.Sig. (2 tailed)*) sebesar 0,82 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan data berdistribusi normal.

### 5.3.3 Analisis Regresi Sederhana

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah berbentuk regresi linier sederhana. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Adapun formula dari model Regresi Linier Sederhana tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b x + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai (Variabel terikat)

X = Disiplin Kerja (Variabel bebas)

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi.

E = error

Hasil analisis regresi linier sederhana akan ditunjukkan pada Tabel 5.22 :

**Tabel 5.22 : Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.204	5.266		1.368	.179
Disiplin kerja	.681	.082	.794	8.262	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.22 maka didapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 7.204 + 0.681X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) = 7.204 ini menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X) dianggap konstan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 7.204.
- 2) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X) = 0,681 ini berarti jika terjadi perubahan pada variabel X (Disiplin Kerja Pegawai) sebesar satu satuan, maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan naik sebesar 0,681.

#### 5.3.4 Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka bisa dilihat dari nilai *R Square* pada tabel 5.23 :

**Tabel 5.23 : Hasil Uji Koefisien Determinasi**

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.621	5.82315

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.23 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* menunjukkan hasil sebesar 0,630 atau 63%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja) terhadap terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 63% (faktor

pendukung disiplin kerja antara lain tingginya kesadaran dan etika dalam bekerja, kendalanya yaitu kurangnya kesediaan dalam bekerja. Sedangkan faktor pendukung Kinerja antara lain tingginya Kuantitas dan Kerjasama dalam bekerja, sedangkan kendalanya antara lain kurangnya inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja) dan sisanya 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kompetensi pegawai, kompensasi dan pengawasan.

### 5.3.5 Uji T

Uji statistik T disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : r = 0 \text{ atau } H_a : r \neq 0$$

Keterangan :

$H_0$  = Format hipotesis awal (Hipotesis nol)

$H_a$  = Format hipotesis alternatif

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 22, maka dapat digunakan sebagai dasar untuk menganalisis guna pembuktian hipotesis yang diajukan.

Untuk menguji Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi di gunakan tes. Dengan penjelasan sebagai berikut :

Hipotesis :

$H_0 : H_0 : \beta_1 = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Y

$H_a : H_0 : \beta_1 \neq 0$  artinya ada pengaruh antara variabel X terhadap Y

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Menentukan *degree of freedom* (df) = n-k untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 10% ( $\alpha=0,1$ ) atau tingkat kepercayaan hasil penelitian ini adalah 90% artinya kemungkinan munculnya kesalahan dalam menerapkan hasil penelitian pada populasi adalah 10%.
- Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, begitu juga sebaliknya.

Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 5.24 :

**Tabel 5.24 : Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.204	5.266		1.368	.179
	X	.681	.082	.794	8.262	.000

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS pada tabel 5.24 diperoleh nilai t hitung sebesar 8,262. Nilai t tabel untuk n=42 dengan derajat bebas n-k-2=39 dan tingkat kepercayaan 5% atau alpha 0,05 adalah 2,022. Dari nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, dengan demikian Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap nilai Kinerja Pegawai (Y).

#### 5.4 Pembahasan

Penelitian ini adalah merupakan penelitian kualitatif dan kuantitatif, penelitian kuantitatif terdiri dari dua variabel penelitian yang menggambarkan tentang keadaan yang sebenarnya tentang apa yang terjadi pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data-data ke dalam bentuk tabel kemudian mengklasifikasikan dan menganalisisnya, sehingga akan diperoleh perumusan analisa terhadap masalah yang dihadapi. Data penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel, yakni : Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

Metode kualitatif yaitu dengan teknik wawancara langsung kepada para pegawai untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan, sedangkan metode kuantitatif yaitu dengan menyebarkan angket atau kuesioner penelitian sebagai alat pengumpul data. Angket disebarkan kepada sampel penelitian sebanyak 42 responden. Responden pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi. Angket yang dipergunakan pada penelitian ini terdiri dari dua jenis angket, yaitu angket Disiplin Kerja dan angket Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

Disiplin Kerja (X) pada penelitian ini, di analisis melalui 4 indikator dan 27 item penilaian, indikator ini terdiri dari : 1. Kesadaran, dengan Item Penilaian : (a) Mengutamakan kepentingan organisasi (b) Menyimpan rahasia organisasi (c) Bekerja dengan jujur (d) Bekerja sesuai prosedur (e) Bekerja dengan cermat (f)

Melapor kepada atasan tentang pekerjaan (g) Menggunakan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan (h) Memberikan pelayanan dengan baik (i) Menjadi teladan. 2. Ketersediaan, dengan Item Penilaian (a) Mengikuti pedoman kerja yang berlaku (b) Mengikuti instruksi dari atasan dalam bekerja (c) Setia pada organisasi (d) Melaksanakan segala ketentuan (e) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas. 3. Ketaatan, dengan Item Penilaian (a) Hadir tepat waktu (b) Bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan (c) Taat terhadap aturan yang berlaku (d) Mengikuti semua peraturan (e) Bekerja sesuai dengan tugas (f) Menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. 4. Etika Kerja, dengan Item Penilaian (a) Menjunjung kehormatan organisasi (b) Memelihara suasana kerja dengan baik (c) Bertindak bijak (d) Berpakaian rapi sesuai dengan aturan (e) Menjaga Kesatuan (f) Bersikap Sopan (g) Saling Menghormati. Berdasarkan hasil dari analisis angket tentang disiplin kerja pegawai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dinilai **“Baik”**.

Sedangkan Kinerja Pegawai (Y) pada penelitian ini dianalisis melalui 7 Indikator dan 22 Item Penilaian. Indikator ini terdiri dari : 1. Kualitas Kerja, dengan Item Penilaian (a) Kesesuaian hasil kerja dengan tugas yang ditetapkan (b) Ketercapaian hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan (c) Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan (d) Kerapian dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Kuantitas Kerja, dengan Item Penilaian (a) Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target yang ditetapkan (b) Jumlah hasil kerja yang diselesaikan melebihi target (c) Penggunaan waktu bekerja secara efektif (d) Penggunaan waktu bekerja secara efisien (e) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. 3. Pengetahuan tentang

Pekerjaan, dengan Item Penilaian (a) Mengikuti Pembinaan Pengembangan Kerja (b) Memanfaatkan secara maksimal kemampuan untuk bekerja (c) Bekerja tanpa banyak bertanya. 4. Kreativitas, dengan Item Penilaian (a) Kemampuan menciptakan suasana baru/ Ide/ Gagasan baru (b) Kemampuan membuat terobosan dalam mengupayakan sesuatu hal. 5. Kerjasama, dengan Item Penilaian (a) Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (b) Kepercayaan terhadap orang lain dalam bekerja (c) Penyesuaian diri dengan lingkungan pekerjaan. 6. Inisiatif, dengan Item Penilaian (a) Bekerja dengan kesadaran diri sendiri tanpa menunggu perintah (b) Bertindak melebihi atau yang dituntut dari pekerjaan. 7. Tanggung Jawab, dengan Item Penilaian (a) Menyelesaikan tugas dengan baik walaupun tidak ada atasan (b) Kehadiran penuh dalam bekerja (c) Melaksanakan semua kewajiban sebagai pegawai. Maka dari hasil analisis angket tentang Kinerja Pegawai maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori **“Cukup Baik”**.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini adalah guna mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk mengolah data hasil penelitian guna mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Pada analisis uji t dihasilkan t hitung sebesar **8,262**. Nilai t tabel untuk  $n=42$  dengan derajat bebas  $n-k-2=39$  dan tingkat kepercayaan 5% atau alpha 0,05 adalah **2,022** serta dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka ***Ho ditolak*** ***Ha diterima***. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau (*R Square*) sebesar **0,630** atau ditulis dalam persen 63%, yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas (X) yaitu

Disiplin Kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar **63%** terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai dan 37% lainnya dipengaruhi oleh faktor –faktor lain di luar variabel (X), yang tidak dianalisa dalam penelitian ini seperti : motivasi kerja, kompetensi, pengawasan dan sebagainya. Dengan dihasilkannya angka 63%, sebagai bukti adanya kontribusi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja mempengaruhi peningkatan Kinerja, sehingga diharapkan hasil kerja lebih ditingkatkan lagi guna terciptanya pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Dari pengolahan data hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapatnya “**Pengaruh**” Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai positif pada kolom constant yang menunjukkan koefisien konstanta (a) jika diinterpretasikan dalam persamaan regresi linier sederhana. Koefisien konstanta bernilai positif yang bisa diartikan bahwa *terjadinya hubungan positif antara Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Di mana *semakin meningkat Disiplin Kerja*, maka akan *semakin meningkat pula hasil Kinerja Pegawai Negeri Sipil* pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dalam melaksanakan tugas. Peningkatan variabel Kinerja Pegawai dan variabel Disiplin Kerja 0 (nol) adalah sebesar 7.204, dengan kata lain, setiap variabel Disiplin Kerja bertambah satu satuan, maka nilai pada variabel Kinerja Pegawai akan semakin bertambah 0,681.

Jika dikaitkan dengan hasil penelitian terdahulu maka penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitriani (2016) dengan judul

penelitian yang sama yaitu tentang *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Di mana dari 10 (*sepuluh*) perbandingan yang ada pada penelitian Terdahulu hanya membahas 7-9 Indikator saja, sedangkan pada penelitian ini indikatornya lebih banyak, yakni membahas 11 Indikator. Bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang sangat dominan dan sangat besar terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

Selain itu juga penelitian ini juga hampir sama dengan penelitian yang dilakukan Syarkani (2017) yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar*, yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja (X) dengan indikator : (1) Ketepatan waktu (2) Ketaatan terhadap aturan kantor (3) Tanggung jawab yang tinggi (4) Menggunakan peralatan kantor. Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator : (1) Kuantitas kerja (2) Kualitas kerja (3) Ketepatan waktu, dimana variabel disiplin kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun jika dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016), dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*, yakni variabel X (Disiplin Kerja) terdiri dari 4 indikator yaitu : 1. Mematuhi semua peraturan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung Jawab 4. Absensi. Variabel Y (Kinerja Pegawai) terdiri atas 5 indikator yaitu : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Standar kerja 4. Kreativitas 5. Ketepatan waktu.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dinilai sudah baik, meskipun masih terdapat kekurangan-kekurangan yang ditemukan. Hal ini dapat dilihat dari :
  - a. Kesadaran pegawai dalam mentaati semua peraturan yang berlaku telah berjalan dengan baik, yaitu terlihat dengan adanya kesesuaian jam masuk dan pulang kantor. Namun masih ada kekurangan yang menyangkut ketaatan pegawai terhadap aturan waktu yakni kurangnya ketepatan jam masuk kantor setelah selesai istirahat siang.
  - b. Kesiediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan baik tertulis maupun tidak dinilai telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai yang sudah bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku serta ketaatan pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan jabatannya. Akan tetapi masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang ada, dan masih ada di antara pegawai yang masih belum dan tidak mengerti dengan SOP yang ada.
  - c. Ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi bisa dilihat dari pegawai yang datang ketempat kerja tepat pada waktunya, akan tetapi pada waktu jam pulang kantor masih ditemukannya pegawai yang cepat pulang dengan

berbagai alasan yang tidak jelas. Kekurangannya juga masih terdapat para pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi terkendala. Di samping itu juga masih ada kekurangan dalam hal larangan menerima suap atau gratifikasi, karena masih banyak pegawai yang menerima suap atau gratifikasi dari orang-orang yang membutuhkan pelayanan jalur cepat atau lewat belakang.

d. Etika kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat dari tingkah laku pegawainya dalam bekerja. Ini bisa dilihat dengan cara berpakaian yang sudah baik dan menurut aturan. Akan tetapi masih terdapat pegawai yang berpakaian kurang rapi serta merokok di dalam ruangan.

2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dinilai sudah cukup baik. Akan tetapi masih terdapat kekurangan-kekurangan yang membuat belum maksimalnya kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi. Ini dapat kita lihat dalam hal-hal sebagai berikut :

a. Kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik dapat terlihat dari baiknya tingkat akurasi laporan, ketelitian dan kerapian laporan dan kemampuan pegawai untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.

b. Kuantitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi di nilai sudah baik, dimana para pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target, kemampuan

menangani satu pekerjaan bahkan lebih bisa dikerjakan dalam satu waktu, serta kemampuan pegawai memanfaatkan waktu yang ada dalam pelaksanaan pekerjaan.

- c. Pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dinilai sudah cukup baik. Karena pegawai pada umumnya sudah mengikuti pembinaan dan pengembangan diri dalam pekerjaannya serta memanfaatkan kemampuan yang ada untuk bekerja secara maksimal.
- d. Kreatifitas Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik. Hal ini dapat terlihat dari kemampuan pegawai dalam menciptakan ide ataupun gagasan baru guna untuk kepentingan organisasi serta berupaya untuk membuat terobosan baru guna untuk memajukan organisasi dimasa-masa yang akan datang.
- e. Kerjasama Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi ini terlihat dari sudah baiknya kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan atasan dan saling menjaga kepercayaan satu sama lain serta adanya kemauan dari seluruh pegawai untuk terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.
- f. Inisiatif Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik, hal ini dapat kita lihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan kesadaran sendiri tanpa menunggu perintah dari atasan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

g. Tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi bisa dilihat dari kemampuan pegawai untuk melaksanakan kewajiban dengan rasa penuh tanggung jawab dengan cara memenuhi kehadiran jam kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Serta berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun tidak diawasi oleh atasan.

2. Analisis dengan SPSS diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga peningkatan terhadap Disiplin Kerja, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ada Di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

## 6.2 Saran

1. Agar Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dapat berjalan lebih maksimal lagi, saran dari penulis terhadap kekurangan tersebut adalah :
  - a. Supaya ketaatan pegawai terhadap aturan waktu lebih baik lagi, terutama yang menyangkut ketepatan jam masuk kantor pegawai setelah selesai jam istirahat siang, dinas sebaiknya lebih memperketat masalah absensi Pegawai Negeri Sipil, yaitu dengan mewajibkan seluruh Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi absensi jam keluar istirahat siang dan masuk kantor kembali setelah istirahat dengan absensi elektronik.
  - b. Supaya ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dalam pekerjaan lebih baik lagi, terutama menyangkut pemahaman Pegawai Negeri Sipil terhadap SOP yang berlaku dalam pekerjaan, maka sebaiknya pihak Dinas

memberikan pelatihan dan arahan secara rutin terhadap Pegawai Negeri Sipil mengenai SOP yang berlaku dalam bekerja, terutama terhadap SOP yang baru atau SOP yang mengalami perubahan.

c. Supaya ketaatan pegawai terhadap peraturan lainnya di dalam organisasi lebih ditingkatkan lagi, terutama menyangkut gratifikasi, maka sebaiknya pihak Dinas selalu memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada pegawai tentang sanksi bagi pegawai yang kedapatan menerima suap sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Selain itu juga dengan selalu mengadakan kegiatan keagamaan, seperti pengajian dan ceramah agama, agar iman para pegawai memiliki benteng yang kuat untuk tidak menerima suap ataupun gratifikasi karena hal tersebut juga merupakan perbuatan yang dilarang oleh agama.

2. Agar Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi agar lebih ditingkatkan lagi, saran dari penulis terhadap kekurangan tersebut adalah :

a. Supaya kualitas kerja pegawai yang sudah cukup baik saat sekarang ini dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan, pihak Dinas bisa memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai setiap bulannya, dimana para pegawai yang memang memiliki kinerja sangat baik, penghargaan tersebut bisa juga diberikan kepada setiap bidang yang mampu mencapai target yang ditentukan atau ditetapkan sebelumnya.

b. Kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi dinilai sudah baik, terutama menyangkut penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, dan masih belum

baiknya kehadiran serta ketepatan waktu terutama menyangkut masih kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai, sehingga pekerjaan baru yang diberikan pengerjaannya terhambat untuk dimulai, maka pihak dinas harus melakukan evaluasi atau penilaian secara berkala terhadap hasil kerja Pegawai Negeri Sipil dan bisa juga dengan melakukan rotasi atau pertukaran posisi Pegawai Negeri Sipil dengan memperhatikan latar belakang dan kemampuan pegawai dengan posisi yang akan dipegang.

- c. Supaya kerjasama diantara pegawai bisa ditingkatkan lagi, sebaiknya pihak dinas sesekali melakukan acara bersama, bisa itu dengan outbound ataupun gathering keluarga seluruh pegawai, sehingga terciptanya keakraban sesama pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Sumber Buku

- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara* (Kajian Konsep, Teori dan Fakta Dalam Upaya Menciptakan Good Governance). Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Atmodiwirjo, Soebagio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardaditiya Jaya, 2000.
- Baron, F. 1969. *Creative Person and Creative Process*. New York: Rinehart and Winston.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Dwight Waldo, *Pengantar Studi Administrasi*, Diterjemahkan oleh Slamet W. Admosoedarmo, Aksara Baru, Jakarta, 2006.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Hamim, Sufian. 2003. *Sistem Perencanaan Strategis Dalam Pembangunan*, Pekanbaru: UIR Press.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.

\_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.

\_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Keban, Jeremias T. 2004. *Enam Dimensi Administrasi Strategis Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.

Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta. STIE YKPN.

Malayu SP. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan Cetakan Ke-11, Remaja Rosdakarya, Bandung.

\_\_\_\_\_,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan Cetakan Ke-8, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

\_\_\_\_\_. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Menurut Clark Moustakas (1967). 2002.Psikologi humanistic terkemuka yang dikutip oleh S.C. Utami Munandar dalam bukunya yang berjudul *keaktivitas dan keberbakatan; strategi mewujudkan potensi kreatif dan bakat* (Jakarta : Gramedia Pustaka Ilmu)

Miftah, Thoha. 2008. *Perilaku Organisasi; konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Pasolong. Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.

\_\_\_\_\_. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.

- Preffer, Jeffrey, dkk. 2002. *Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Books
- \_\_\_\_\_. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P., 2007, *Organizational Behavior.*, 12<sup>th</sup> edition. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2007. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Studi Tentang Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Simamora, Hendry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryana, 2003. *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Toto, Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: (Gema Insani Pers, 2002).
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT Rajagrafindo persada, Jakarta.

## 2. Tesis

Prakasa Utama, Doni. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara*. Universitas Indonesia Fakultas Ilmu Sosial dan Politik : Tesis Program Studi Ilmu Administrasi Program Kekhususan Administrasi Kebijakan Publik, Jakarta.

## 3. Jurnal

Amran, 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol 4, No 2.

A. Suleman, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Uana*, Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 10, hlm 109-115

Astutik Mardi, 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*, Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 : 121-140

Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*.Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI Vol. 2. No.2 Juli 165-180).Unisuls Semarang.

Masruroh, 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*, Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02 No. 02

Shalahuddin. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Paser*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.1 No.1, ISSN: 1979-1127

Syarkani, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasca Konstruksi di Kabupaten Banjar* 370 Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November 2017, hal 365 – 374

Weber, M. A., Schiffrin, E. L., White W. B., Mann. S., Lindholm L. H., Kenerson. J. G., Flack. J. M., Carter. B. L, 2014. *Clinical Practice Guidelines for the Management of Hypertension in the Community A Statement by the American Society of Hypertension and the International Society of Hypertension*, The Journal of Clinical Hypertension vol 16, No 1.