

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PEGAWAI HONOR DAERAH) DI KANTOR
KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR
KOTA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

Okura Jaya Putra

01011481619022

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana

Ekonomi

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Honor Daerah) di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang

Disusun oleh:

Nama : Okura Jaya Putra
NIM : 01011481619022
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua




Tanggal : 17 Juli 2018

Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si

NIP : 196610221992032002

Tanggal : 17 Juli 2018

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP : 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



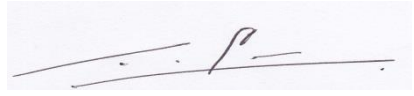
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Honor Daerah) di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang

Disusun oleh :

Nama : Okura Jaya Putra
NIM : 01011481619022
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

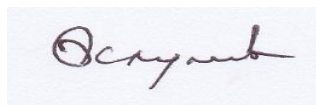
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 24 Juli 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 24 Juli 2018

No	Nama Dosen	Tanda Tangan
1	Ketua: Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si NIP. 196610221992032002	
2	Anggota: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M NIP. 195607011985031003	
3	Anggota: Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A NIP. 195105121978031002	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP. 19570714198031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Okura Jaya Putra
NIM : 01011481619022
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PEGAWAI HONOR DAERAH) DI KANTOR KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG


Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Tanggal Ujian : 24 Juli 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 24 Juli 2018



Okura Jaya Putra
NIM. 01011481619022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“HARDWORKS FOREVER PAY”

(Okura Jaya Putra)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua

Ayuk dan kakak

Teman seperjuangan

Almamater

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Honor Daerah) di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang” ini tepat waktu. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, 24 Juli 2018

Penulis,



Okura Jaya Putra

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Welly Nailis, S.E, M.M sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
4. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Dr. Taufiq. S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.

8. Kedua orang tua dan ayuk serta kakak tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi, dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi dan penulisan skripsi ini.
9. Teman – teman seperjuangan Jurusan Manajemen S1 asal D3 Kampus Palembang Angkatan 2016 terutama Nadia Fitri Hanifah, Ahmad Bimasena, Olan Nurmanisa, Safira Salbilla, Tiara Verdina, Tara Diska, M. Fathir Al-Fahmi, dan Tiwa Syahputri yang tiada hentinya saling memberikan semangat.

Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dan terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak sempat disebutkan satu per satu.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PEGAWAI HONOR DAERAH) DI KANTOR KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG

Oleh :

**Okura Jaya Putra, Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si,
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M,**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pegawai honor daerah) di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Jumlah populasi dan sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai honor daerah di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner ke seluruh pegawai honor daerah. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (studi kasus pegawai honor daerah) di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

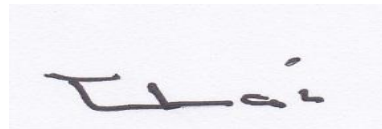
Palembang, 24 Juli 2018

Pembimbing I



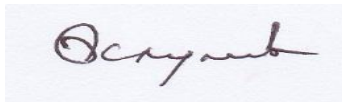
Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 19570714198031005

ABSTRACT

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE TOWARD WORK PERFORMANCE
(HONORARY STAFF'S CASE) AT DISTRICT OFFICE OF ALANG-ALANG
LEBAR PALEMBANG***

By:

Okura Jaya Putra, Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si, Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M,

This study aimed to determine the effect of work discipline toward work performance (honorary staff's case) in district office of Alang-Alang Lebar Palembang. Total of the population and sample in this study are 35 honorary staffs at district office of Alang-Alang Lebar Palembang. To collect the data, author spread the questionnaire to all honorary staff. Simple regression analysis is the analysis technique that used in this study. The result showed that work discipline has positive and significant effect toward honorary staffs of Alang-Alang Lebar district office.

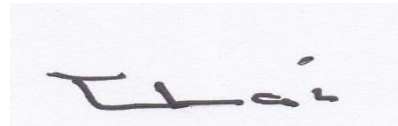
Keywords: Work Discipline, Work Performance

We have agreed to be placed on the research paper.

Palembang, July 24th 2018

Advisor I

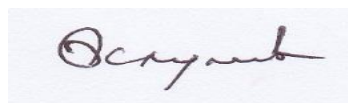
Advisor II



Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
NIP. 196610221992032002

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Knowing,
Chief of Management Program



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 19570714198031005

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa:

Nama : Okura Jaya Putra

NIM : 01011481619022

Jurusan : Manajemen

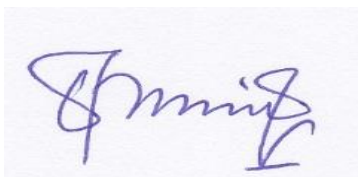
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Honor Daerah) di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

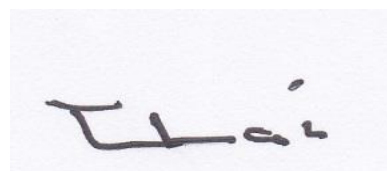
Pembimbing Skripsi

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Okura Jaya Putra

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat / Tanggal Lahir : Padang / 17 November 1994

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jalan Rama Raya Lrg Rama X KM 11 No 08 RT 03
RW 01 Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota
Palembang

Alamat Email : kuraokura@yahoo.com

Pendidikan Formal

2001 - 2004 : SD Kartika I-11 Padang

2004 - 2006 : SD Kartika II-2 Palembang

2006 – 2009 : SMP Negeri 9 Palembang

2009 - 2012 : SMA Negeri 6 Palembang

2012 – 2015 : Diploma III Manajemen Agribisnis Institut
Pertanian Bogor



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR GRAFIK	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	10

2.1.1.2 Jenis Disiplin Kerja.....	11
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
2.1.1.4 Pendekatan Disiplin Kerja.....	14
2.1.1.5 Tujuan Disiplin Kerja.....	16
2.1.1.6 Indikator Disiplin Kerja	17
2.1.1.7 Hambatan Disiplin Kerja.....	17
2.1.1.8 Pelaksanaan Sanksi Kedisiplinan.....	18
2.1.1.9 Teknik Pelaksanaan Kedisiplinan	19
2.1.2 Kinerja Pegawai	21
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	21
2.1.2.2 Indikator Kinerja	21
2.1.2.3 Metode Penilaian Kinerja.....	22
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.2 Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja.....	27
2.3 Penelitian Terdahulu	27
2.4 Kerangka Pemikiran.....	33
2.5 Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	35
3.2 Jenis dan Sumber Data	35
3.2.1 Jenis Data	35
3.2.2 Sumber Data.....	36
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	36

3.4 Populasi dan Sampel	37
3.5 Uji Instrumen Penelitian	38
3.6 Uji Statistik	39
3.7 Uji Hipotesis	39
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	44
4.1.1 Struktur Organisasi	44
4.1.2 Visi dan Misi	45
4.2 Hasil Penelitian	45
4.2.1 Profil Responden.....	45
4.2.1.1 Jenis Kelamin	45
4.2.1.2 Umur	46
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir	47
4.2.1.4 Staf Bagian Pegawai Honor Daerah	48
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian	49
4.2.2.1 Uji Validitas.....	49
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	50
4.2.3 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	51
4.2.3.1 Variabel Disiplin Kerja (X)	51
4.2.3.2 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	55
4.2.4 Uji Statistik	60
4.2.5 Uji Hipotesis	62

4.2.5.1 Uji t.....	62
4.2.5.2 Uji Koefisien Korelasi (r).....	63
4.2.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA	70
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Pegawai Honor Daerah di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Korelasi	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Data Umur.....	46
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4 Staf Bagian Pegawai Honor Daerah di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X)	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	51
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Persentase Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Persentase Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji t	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	44

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Tingkat Kehadiran Pegawai Honor Daerah Tahun 2015-2017 6

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	73
Lampiran 2. Tabel r.....	77
Lampiran 3. Tabel t.....	78
Lampiran 4. Rekap Distribusi Nilai Jawaban Kuesioner.....	79
Lampiran 5. Uji Validitas.....	81
Lampiran 6. Uji Reliabilitas.....	83
Lampiran 7. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	84
Lampiran 8. Uji t.....	85
Lampiran 9. Uji Koefisien Korelasi (r).....	86
Lampiran 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Alang-Alang Lebar adalah sebuah kecamatan di Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia. Kecamatan Alang-Alang Lebar memiliki berbagai kawasan perumahan seperti citra *grand city*, *spring hill*, dan griya talang kelapa (perumnas). Kecamatan Alang-Alang Lebar merupakan kecamatan yang dibentuk berdasarkan hasil pemekaran dari Kecamatan Sukarami yaitu kecamatan yang berbatasan langsung dengan kabupaten Banyuasin dan resmi dibentuk sejak tanggal 18 Agustus 2007. Daerah Kecamatan Alang-Alang Lebar memiliki terminal tipe A Alang-Alang Lebar. Alang-Alang Lebar merupakan kawasan baru dengan perkembangan yang cukup pesat di kota Palembang, selain itu akses ke kota dan bandara udara juga cukup mudah.

Kedisiplinan kerja yang terdapat di kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar masih belum berjalan dengan baik. Contohnya seperti pegawai honor daerah yang jarang masuk kerja, tidak mengikuti kegiatan kecamatan, terlambat datang ke kantor, terlambat atau tidak mengikuti upacara setiap hari senin, dan pulang kerja sebelum waktunya tiba. Sikap-sikap yang disebutkan di atas mencerminkan kurangnya kesadaran akan profesionalisme kerja atau disiplin kerja. Padahal disiplin kerja berdampak pada kinerja karena semakin baik atau disiplin seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya di suatu instansi atau perusahaan.

Berdasarkan informasi yang didapat melalui wawancara kepada salah satu pegawai honor daerah di kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar bahwa terdapat beberapa pegawai honor daerah yang mangkir dari kerja. Pegawai tersebut tidak masuk kerja tanpa keterangan karena urusan pribadi dan lainnya namun ada juga pegawai honor daerah yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit dan telah memberikan surat keterangan sehingga jelas alasannya mengapa tidak masuk.

Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar menggunakan absen yang direkap setiap bulan. Setiap harinya pegawai wajib tanda tangan absen sebanyak 2 kali yaitu pada saat pagi dan sore. Absen pagi langsung ditanda tangani saat pegawai masuk kerja pagi di kantor dan absen sore ditanda tangani saat pegawai hendak pulang saat jam kerjanya selesai.

Kedisiplinan kerja pegawai tidak hanya dilihat dari absensi atau daftar hadir saja tetapi juga melalui aspek lain seperti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan atau diadakan instansi tersebut. Kegiatan-kegiatan tersebut secara tidak langsung dapat menunjang kualitas dan kedisiplinan pegawai. Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar memiliki kegiatan kecamatan rutin seperti gotong royong yang diadakan minimal sekali sebulan. Kegiatan kecamatan lain yaitu seperti pengajian yang wajib diikuti seluruh pegawai kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar. Kegiatan ini berupa ceramah oleh pemuka agama dan juga pengarahan oleh ketua camat atau yang mewakili dengan tujuan untuk menjaga silaturahmi antar seluruh pegawai kantor.

Seringkali kegiatan kecamatan seperti gotong royong dan pengajian bersama tidak diikuti oleh pegawai honor daerah padahal sebelumnya sudah diberitahukan. Memang tidak semua pegawai honor daerah tidak mengikuti kegiatan kecamatan tetapi tetap saja diharapkan semua pegawai hadir karena kegiatan seperti ini akan memupuk rasa kebersamaan dan disiplin kerja.

Seharusnya apabila memang pegawai tidak bisa mengikuti kegiatan kecamatan, sebaiknya beritahu rekan kerja sehingga jelas keterangan dan alasan mengapa tidak mengikuti kegiatan kecamatan. Tindakan seperti itulah yang disebut dengan disiplin kerja artinya pegawai tidak lepas tanggung jawab dengan cara memberikan keterangan (surat izin). Selain kegiatan kecamatan tersebut, ada juga kegiatan lain seperti upacara yang dilaksanakan setiap senin di lapangan kantor kecamatan. Walaupun sudah dilaksanakan setiap minggu tapi masih tetap saja ada pegawai honor daerah yang tidak taat pada peraturan seperti terlambat mengikuti upacara sampai ada juga yang tidak mengikuti kegiatan upacara.

Kedisiplinan kerja pegawai honor daerah di kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar juga dapat dilihat dari perilaku pegawainya yang tidak taat pada peraturan. Contohnya pegawai yang tidak memakai seragam yang sesuai dengan hari yang ditentukan seperti pada hari kamis diwajibkan untuk menggunakan baju batik tetapi masih saja ada pegawai honor daerah yang salah kostum dan tidak mengindahkan peraturan tersebut.

Penyelewengan sikap dan tingkah laku pegawai honor daerah yang lain yaitu seperti pulang sebelum waktu jam kerja selesai. Beberapa alasan pegawai

tersebut pulang lebih cepat biasanya karena pekerjaan sudah selesai namun ada juga contoh kasus seperti pegawai yang sedang menyusui sehingga mengharuskan pegawai tersebut untuk pulang lebih cepat karena urusan pribadinya yaitu sedang dalam masa menyusui aktif. Contohnya yaitu pegawai honor daerah yang berinisial R, pada bulan Mei yaitu tahun 2017 ia sedang dalam pemberian ASI aktif untuk bayinya yang baru berumur sebulan. Keadaan tersebut mengharuskannya untuk pulang lebih cepat dari biasanya yaitu sekitar jam 2 siang meskipun jam pulang kerja kantor adalah jam 4.

Pegawai honor daerah pulang lebih cepat biasanya juga karena tanpa alasan sehingga tidak tahu kemana dan mengapa ia pulang lebih cepat. Namun tidak semua pegawai honor daerah seperti itu tetapi ada beberapa kasus seperti itu. Perilaku pegawai seperti inilah yang harus diperhatikan karena akan berdampak terhadap kinerjanya untuk instansi dan terutama untuk diri sendiri. Kedisiplinan kerja seharusnya ditanam dan dingat untuk diterapkan karena manfaatnya bukan untuk instansi saja tetapi juga diri sendiri. Kedisiplinan kerja tidak hanya bermanfaat untuk pekerjaan yang dilakukan tetapi juga akan berdampak pada kehidupan sehari-hari contohnya seperti bangun pagi, tidak malas, dan memiliki *mindset* bahwa apabila kita disiplin maka semua pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu dan membawa pengaruh positif. Berikut adalah data tingkat kehadiran pegawai honor daerah di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar tahun 2015 sampai 2017 :

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Pegawai Honor Daerah di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar

No	Tingkat Kehadiran (%)	Tahun (orang)		
		2015	2016	2017
1	100	7	40	11
2	< 99	8	25	42
3	< 70	1	-	-
TOTAL		16	65	53

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2018

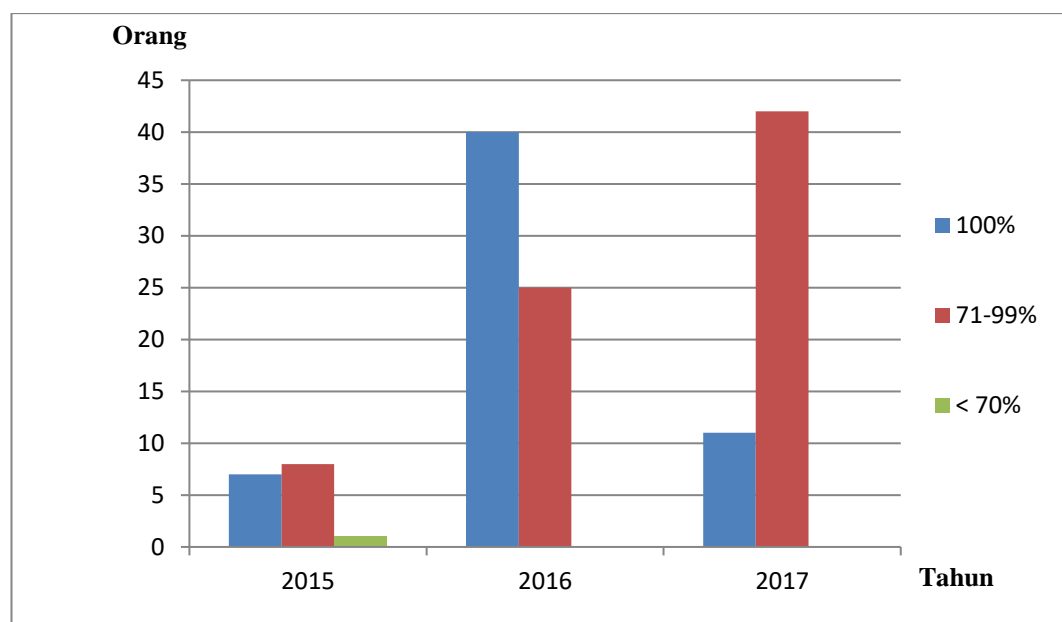
Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2015 terdapat 16 orang pegawai honor daerah yang bekerja di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar. Jumlah pegawai honor daerah laki-laki yaitu sebanyak 6 orang dan perempuan sebanyak 10 orang. Tingkat kehadiran 100% berjumlah sebanyak 7 orang kemudian < 99% sebanyak 8 orang dan < 70% sebanyak 1 orang.

Pada tahun 2016 jumlah pegawai honor daerah yang bekerja di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar bertambah menjadi 65 orang. Jumlah tersebut terdiri dari 30 orang laki-laki dan 35 orang perempuan. Tingkat kehadiran 100% berjumlah sebanyak 40 orang, selanjutnya < 99% berjumlah sebanyak 25 orang dan < 70% tidak ada.

Pada tahun 2017 jumlah pegawai honor daerah berkurang menjadi 53 orang yang terdiri dari 24 orang laki-laki dan 29 orang perempuan. Tingkat kehadiran 100% berjumlah sebanyak 11 orang, selanjutnya pegawai honor daerah dengan tingkat kehadiran < 99% sebanyak 42 orang dan < 70% tidak ada. Sedangkan pada tahun 2018, informasi terbaru untuk jumlah pegawai honor

daerah berkurang menjadi 35 orang yang terdiri dari 15 orang laki-laki dan 20 orang perempuan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa beberapa pegawai ada yang pindah ke kelurahan. Berikut ini adalah tingkat kehadiran pegawai honor daerah di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar yang disajikan dalam grafik :

Grafik 1.1 Tingkat Kehadiran Pegawai Honor Daerah Tahun 2015-2017



Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan grafik 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2015 tingkat kehadiran pegawai honor daerah di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar bervariasi mulai dari tingkat kehadiran 100%, 71-99%, dan < 70%. Sedangkan pada tahun 2016 tingkat kehadiran pegawai honor daerah yang 100% lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2017. Sebaliknya, tingkat kehadiran pegawai honor daerah dengan rentang 71-99% pada tahun 2016 jumlahnya lebih sedikit dibandingkan pada tahun 2017.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:122) disiplin kerja adalah sifat seseorang yang secara sadar patuh terhadap peraturan organisasi tertentu tempat ia bekerja. Aspek tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan seharusnya dilihat sebagai suatu bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan individu mematuhi semua peraturan instansi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang ada dan harus diterapkan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pegawai honor daerah di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar mengenai kinerja honor daerah masih terdapat beberapa kendala. Contohnya pegawai honor daerah yang terlambat mengumpulkan tugas atau pekerjaan yang sudah ditentukan waktunya sehingga menyebabkan pengumpulan pekerjaan jadi tertunda.

Keterlambatan ini disebabkan oleh pegawai honor daerah yang tidak mengerjakan tugas atau pekerjaannya segera setelah diberikan kepadanya. Menunda pekerjaan merupakan faktor yang dapat menghambat kinerja seorang pegawai karena pekerjaannya tidak selesai tepat waktu.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Wibowo (2011:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Mailiana (2016), menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan hal yang positif dan signifikan serta berpengaruh terhadap kinerja staf biro pengelolaan pasar Banjarmasin.

Penelitian terdahulu lainnya oleh Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh (positif) yang sangat tinggi dalam penciptaan kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial di Wilayah Jawa Barat. Ardansyah dan Wasilawati (2014) menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK BPS Kabupaten Lampung Tengah.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PEGAWAI HONOR DAERAH) DI KANTOR KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis jelaskan di atas, maka rumusan masalah adalah “Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honor daerah di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honor daerah di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honor daerah diharapkan akan memiliki manfaat antara lain:

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah ilmu dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu yang diperoleh selama menjalani kuliah khususnya dalam masalah sumber daya manusia yaitu disiplin kerja dan kinerja.

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan untuk meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honor daerah di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardansyah dan Wasilawati. 2014. Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal JMK*. Vol. 16 No. 2.
- Ardhana. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9 No. 2.
- Fajar, Siti Al dan Heru Tri. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing”*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mailiana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 10. No. 1.
- Manaf, Indra Gunawan dkk. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Pegawai dan Implikasinya Terhadap Kinerja Sekretariat Kecamatan Dalam Kabupaten Simeulue. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 4. No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia..
- Muizu, Wa Ode Zusnita dan Siti Noni Evita dan Dindin Suherman. 2016. Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kota Cianjur. *Pekbis Jurnal*. Vol. 8. No. 3.

- Pangarso, Astadi dan Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Jasa Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun 9. No. 2.
- Purwanto, Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial. Jogjakarta : Gava Media.
- Robert, Mathis dan Jackson John. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No. 4.
- Shalahuddin. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 1. No. 1.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 9. No. 1.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Sugeng. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1. No. 1.

Unaradjan, Dolet. 2003. *Manajemen Disiplin*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.

Yuliarti. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. *eJurnal Katalogis*. Vol. 4 No. 8.

www.junaidichaniago.wordpress.com