PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN BANYUASIN

Skripsi Oleh :

SINTA RISKI FADILA

01011181621034

MANAJEMEN

Diajukan sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana ekonomi

KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN BANYUASIN

Disusun oleh:

Nama	: Sinta Riski Fadila
NIM	: 01011181621034
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif:

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 21 September 2020

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota

: 10 September 2020

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN BANYUASIN

Disusun oleh

Nama	: Sinta Riski Fadila
NIM	: 01011181621034
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 06 November 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 06 November 2020

Ketua

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota

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

Anggota

Wita Farla WK. S.E., M.M
NIP.198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Sinta Riski Fadila
NIM	: 01011181621034
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin

Pembimbing :

Ketua	: Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Anggota	: Drs, Yuliansyah M.Diah, M.M
Tanggal Ujian	: 06 November 2020

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

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

Inderalaya, 10 November 2020
Pembuat Pernyataan

Sinta Riski Fadila
NIM. 01011181621034

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(QS. Al-Insyirah: 7-8)

Tuntutlah ilmu. Di saat kamu miskin ia akan menjadi hartamu. Di saat kamu kaya ia akan menjadi perhiasanmu.

(Luqman Al-Hakim)

Hidup memang tidaklah mudah oleh karenanya kejar dan carilah pengetahuan untuk mempermudah hidup kita.

(Peneliti)

Dengan cinta dan kasih

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

♥ Apa dan Ama Tercinta

♥ Ketiga Saudaraku Tersayang

♥ Dua Jagoan Ante Terkasih

♥ Sahabat dan Teman-temanku

♥ Para Pendidikku Yang Kuhormati

♥ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas semua karunia, rahmat dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis hingga dapat menyelesaikkan tugas penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin. Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulisan, tata bahasa dan penyusunannya maupun bentuk ilmiahnya. Oleh Karena itu penulis dengan hati dan tangan terbuka mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun kearah perbaikan dan menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini

.

Inderalaya, 10 November 2020
Penulis,

Sinta Riski Fadila
01011181621034

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M , selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Wita Farla WK,S.E.,M.M selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
3. Drs. H. Dian Eka, MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan
4. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
7. Prof. Dr. Taufiq, M,Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

8. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas ilmu pengetahuan yang telah kalian berikan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijya.
9. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu selama masa perkuliahan selama ini.
10. Kepada kedua orang tua ku yang tercinta Bapak Herman dan Ibu Lenita yang telah memberikan limpahan cinta dan kasih sayang, do'a di setiap langkah dan nafas anakmu. Dukungan moril dan materi yang tak terhingga hingga anakmu ini bisa menjadi sarjana. Dengan penuh kesabaran menghadapi semua keluh kesah anakmu. Beribu ucapan terima kasih atas semua pengorbanan yang telah apa dan ama berikan.
11. Ketiga saudaraku tersayang uni iya, uni iyung dan kiki yang selalu memberi motivasi, dukungan dan nasihat. Tak lupa pula dua keponakan ku tersayang abang izam dan dek ekal yang telah menjadi penghibur dengan tingkah lucunya dikala letih.
12. Seluruh keluarga besar saya terima kasih untuk do'a dan perhatian yang telah diberikan selama ini.
13. Sahabat-sahabat terbaikku dari zaman SMP wulan dan kiki, terima kasih telah menjadi sahabat yang selalu menemani sampai sekarang.
14. Sahabat-sahabat "camila" tersayang Nur, Ika, Fitri, Anggun dan Yus. Terima kasih telah memberikan warna selama menjalani perkuliahan, semoga cita-cita kita dapat terwujud. Terkhusus untuk Ika dan Nur terima

kasih banyak sudah memberi masukkan dan mencari solusi terhadap permasalah yang saya hadapi selama pengerjaan skripsi ini.

15. Rekan – rekan Seperjuangan Ekonomi Manajemen angkatan 2016 serta semua pihak yang telah membantu penulisan selama ini.
16. Almamater

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Indralaya, 10 November 2020
Penulis,

Sinta Riski Fadila

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN BANYUASIN

Oleh :

Sinta Riski Fadila

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yang digunakan adalah seluruh pegawai sekretariat yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON SECRETARIAT EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PUBLIC WORKS SERVICE AND SPATIAL PLANNING OFFICE IN BANYUASIN REGENCY

By :

Sinta Riski Fadila
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A;Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M

This study aims to determine The Effect Of Work Discipline On The Performance Of Secretariat Employees At The Public Works Service and Spatial Planning Office. This study uses a quantitative approach. The research population used in this study is all secretariat staff in The Public Works and Spatial Planning Office in Banyuasin Regency which is consisted of 40 people. The data collection method used in this study is a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that work discipline has a positive and significant effect on the performance of secretariat employees at Public Works Service and Spatial Planning Office in Banyuasin Regency.

Keyword :Work Discipline, Employee Performance.

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama	: Sinta Riski Fadila
Nim	: 01011181621034
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin

Telah kami periksa penulisan, *grammer*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setujui untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua	Anggota
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A	Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195708291984032003	NIP 195607011985031003

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Sinta Riski Fadila
Nim : 01011181621034
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang , 24 Agustus 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah

Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Baung V NO. 281/1003 RT. 060 RW. 005 Kel. Sialang Kec. Sako Palembang
Alamat E-mail : sintariskifadila123@gmail.com

Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD Negeri 118 Palembang
- SMP : SMP Negeri 14 Palembang
- SMA : SMA Muhammadiyah 1 Palembang

Riwayat Organisasi:

1. Anggota Drum Band Bahana Satya Muhammadiyah (DBBSM) SMA Muhammadiyah 1 Palembang 2013-2016
2. Anggota Paduan Suara SMA Muhammadiyah 1 Palembang 2013-2014
3. Anggota Palang Merah Remaja (PMR) SMA Muhammadiyah 1 Palembang 2013-2014

DAFTAR ISI

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 x
***ABSTRACT* ..... xi**
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK xii
RIWAYAT HIDUP xiii
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xvii
DAFAR GAMBAR xix
DAFTAR LAMPIRAN xx

BAB 1 PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 9
1.3. Tujuan Penelitian..... 10
1.4. Manfaat Penelitian..... 10
1.4.1. Manfaat Teoritis 10
1.4.2. Manfaat Praktis 10

BAB I11 STUDI KEPUSTAKAAN 11
2.1. Landasan Teori 11
2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja 11
2.1.1.1. Tujuan Disiplin Kerja..... 12
2.1.1.2. Faktor-faktor Mempengaruhi disiplin kerja 12
2.1.1.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja 14
2.1.1.4. Indikator Disiplin Kerja 14
2.1.2. Pengertian Kinerja..... 15
2.1.2.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 16

2.1.2.2. Indikator Kinerja 17
2.1.3.Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai 18
2.2. Penelitian Terdahulu 20
2.3. Kerangka Pemikiran 24
2.4. Hipotesis 24

BAB III METODE PENELITIAN 25
3.1. Ruang Lingkup Penelitian 25
3.2. Rancangan Penelitian 25
3.3. Jenis dan Sumber Data 25
3.3.1. Jenis Data 25
3.3.2. Sumber Data 26
3.4. Populasi dan Sampel 26
3.5. Teknik Pengumpulan Data 27
3.5.1. Kuesioner/Angket 27
3.6. Uji Instrumen 28
3.6.1. Uji Validitas 28
3.6.2. Uji Reliabilitas 28
3.7. Teknik Analisis Data 29
3.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana 29
3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi ($R2$) 30
3.7.3. Uji t 30
3.8. Definisi Operasional 31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 36
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 36
4.1.1. Profil Instansi 36
4.1.2. Visi dan Misi Instansi 37
4.1.3. Struktur Organisasi 39
4.2. Hasil Penelitian 40
4.2.1. Deskripsi Profil Responden 40
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian 43
4.2.3. Uji Instrumen Penelitian 51
4.2.4. Hasil Teknik Analisis Data 54
4.2.5. Uji t 56

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian..... 57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 60

1.1. Kesimpulan..... 60

1.2. Saran 60

DAFTAR PUSTAKA 62

LAMPIRAN.....66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin Tahun 2017-2018 4

Tabel 1.2 Tingkat Keterlambatan Hadir dan Ketidakhadiran Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin Tahun 2017 dan 2018 5

Tabel 1.3 Data Sanksi Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin Tahun 2017 dan 2018 6

Tabel 1.4 Data Program Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin Tahun 2017 dan 2018 8

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 20

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin Tahun 2017-2018 27

Tabel 3.2 Tabel Skala Pengukuran 28

Tabel 3.3 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi 30

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel 34

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 40

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia 41

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 41

Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja 42

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X) 44

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) 48

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X) 52

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... 52

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian 53

Tabel 4.10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana..... 54

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) 54

Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) 55

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Signifikasi..... 56

DAFAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 24

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin..... 39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 66

Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner 72

Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Penelitian 76

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas 85

Lampiran 5 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi 87

Lampiran 6 Hasil Uji Signifikansi (Uji t) dan Regresi Linier Sederhana 88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan aspek ekonomi yang dimiliki suatu organisasi tanpa SDM yang baik organisasi tersebut tidak akan dapat mencapai tujuannya karena manusia adalah penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Mondy (2010:4-5) manajemen sumber daya manusia adalah utilisasi dari induvidu-induvidu untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, manajer-manajer di setiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan karena kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Selanjutnya Bangun (2012:231) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar

pekerjaan. Kreatifitas dan inisiatif yang tinggi, mampu menjalin hubungan kerjasama dengan rekan kerja memiliki sopan santun serta peduli dengan orang lain merupakan hal terpenting yang harus dimiliki karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Suparno,2015:133). Mangkunegara dalam Sinambela (2012:239) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011:825) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap yang terbentuk karena adanya kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada di dalam organisasi tanpa adanya paksaan melainkan karena adanya rasa tangung jawab yang besar, sehingga dapat merubah perilaku menjadi lebih baik lagi. Dengan adanya sikap disiplin kerja yang baik maka diharapkan pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan secara efektif dan efesien dan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian (2013:305) menyatakan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang

berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkakan prestasi kerja. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hariandja (2000:300) peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Persoalan mengenai disiplin untuk Pegawai Negeri Sipil sudah diatur dengan jelas tentang kewajiban dan larangan yang tidak boleh dilanggar dan harus ditaati, sebagaimana yang telah dituangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, memberikan pengertian disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Salah satu unsur mendukung tercapainya tujuan dalam organisasi adalah disiplin yang merupakan cerminan tindakan kesadaran dan itikat baik yang didasarkan atas kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku guna tercapainya pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja yang berhasil guna dan berdaya guna (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010). Maka dari itu guna mewujudkan tujuan perusahaan yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kesadaran kedisiplinan pegawainya. Jadi, kedisiplinan pegawai merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin merupakan lembaga pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Sebagaimana sesuai Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 54 Tahun 2017 Pasal 8 Ayat 1 dan 3 sekretariat dinas mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif serta koordinasi pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang. Pegawai sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi yang teraktualisasi melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin Tahun 2017-2018

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	Strata 3	-
2	Strata 2	4 Orang
3	Strata 1	23 Orang
4	Diploma III	6 Orang
5	Diploma II	-
6	SLTA/Sederajat	7 Orang
7	SLTP/Sederajat	-
8	SD	-
	Total	40 Orang

Sumber: Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang ada di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin berjumlah 40 orang. Berdasarkan observasi yang saya lakukan pada tanggal 1 Oktober 2019 sampai dengan 27 Desember 2019 kedisiplinan pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin belum diterapkan dengan baik, seperti masih banyaknya pegawai terlambat, tidak mengikuti apel

pagi dan sore, tidak berada di tempat kerja selama jam kerja dan pulang sebelum waktunya.

Tabel 1.2 Tingkat Keterlambatan Hadir dan Ketidakhadiran Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin Tahun 2017-2018

No	Keterangan	2017		2018	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Terlambat Masuk	165	13,75	193	16,08
2	Alpa	72	6	83	6,9
3	Izin	46	3,83	48	4
4	Sakit	27	2,25	28	2,33
	Jumlah Pegawai	40		40	
	Hari Kerja Efektif	244		244	

Sumber: Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin belum optimal, terjadi *fluktuasi* tahun 2017 ke tahun 2018. Di tahun 2017 keterlambatan pegawai sebesar 13,75% terus meningkat menjadi 16,08% di tahun 2018 dan pegawai yang tidak hadir meliputi alpha, izin dan sakit juga meningkat dari tahun 2017 ke 2018. Selain itu terdapat pula permasalahan mengenai kurangnya kesadaran pegawai dalam memanfaatkan sarana seperti komputer yang sering di pakai untuk bermain media sosial ataupun bermain *game* saat jam kerja. Masih banyaknya pegawai yang mempunyai disiplin yang rendah dan kurang kesadaran akan tanggung jawab, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kerja pegawai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu pegawai bernama A. Rahman Hakim, S.Kom (Staf Kesubag Umum dan

Kepegawaian) pada tanggal 17 Desember 2019. Ada beberapa alasan yang menjadi penyebab kurangnya disiplin pegawai seperti:

1. Lokasi kantor jauh dan transportasi sulit karena rata-rata pegawai berdomisili di Kota Palembang sehingga pegawai sering terlambat dan malas datang ke kantor. Padahal hal ini tidak menjadi alasan karena seharusnya pegawai dapat mengatur jam kepergiannya ke kantor dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Hubungan pegawai dan pimpinan kurang terjalin dengan baik, tidak ada motivasi ataupun pembinaan mengenai disiplin yang diberikan pimpinan karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawainya sehingga mempengaruhi semangat bekerja pegawai.
3. Kurangnya keteladan pimpinan dikarenakan pimpinan juga melakukan pelanggaran kedisiplinan seperti datang terlambat dan pulang sebelum jam pulang sehingga pegawai lain meniru perilaku pimpinannya.

Untuk lebih jelasnya berikut ini sanksi yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja pada dua tahun terakhir.

Tabel 1.3 Data Sanksi Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin Tahun 2017-2018

No	Sanksi Yang Dikenakan Kepada Pegawai		2017	2018
1	Ringan	Teguran Lisan	10	11
		Teguran Tertulis	3	4
		Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	2	3
2	Sedang	Penundaan Kenaikkan Pangkat Satu Tahun	1	-
3	Berat	Pemindahan Kerja	-	1
		Total Sanksi	16	19

Sumber: Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat jumlah sanksi disiplin pegawai mengalami kenaikan untuk tahun 2017 ada 15 orang pegawai yang mendapatkan sanksi ringan yang meliputi 10 orang mendapat teguran lisan, 3 orang mendapat teguran tertulis, 2 orang mendapat pernyataan tidak puas secara tertulis dan 1 orang pegawai mendapatkan sanksi sedang yaitu penundaan kenaikkan pangkat selama satu tahun. Tahun 2018 ada 18 orang pegawai mendapatkan sanksi ringan meliputi 11 orang mendapat teguran lisan, 4 orang mendapat teguran tertulis, 3 orang mendapat pernyataan tidak puas secara tertulis dan 1 orang pegawai mendapat sanksi berat yaitu pemindahan kerja ke dinas lain. Berdasarkan data yang diperoleh di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin sanksi diberikan kepada pegawai yang sering mengalami keterlambatan, tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, tidak menggunkan seragam kerja, lalai menjalankan pekerjaan dalam artian sering menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan. Adanya sanksi yang diberikan mengidikasikan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih rendah.

Kedisiplinan pegawai yang rendah ini tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin, dari hasil survei ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai yang selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari perkembangan fisik setiap program kerja pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin tahun 2017 dan tahun 2018 yang masih kurang dalam mencapai target.

Tabel 1.4 Data Program Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin Tahun 2017 dan 2018

No	Program	2017		2018	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	74,43	100	73,49
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	86,98	100	89,15
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	100	43,11	100	38,17
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	100	44,71	100	41,35
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100	90,83	100	93,64

Sumber: Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat capaian program kerja Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang pada tahun 2017 dan 2018 belum mencapai target yang ditentukan, bahkan terdapat program kerja yang mengalami penurunan, sangat jelas bahwa terjadi penurunan kinerja terutama dari faktor program peningkatan disiplin aparatur yang masih terlalu di bawah target.

Beberapa penelitian terdahulu juga telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Seperti halnya penelitian yang dilakukan Aji Tuhagana (2016) Universitas Buana Perjuangan Karawang yang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang Tahun 2016". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Sedangkan dari penelitian yang dilakukan Dea Fanny Sefriady dan Donant Alananto Iskandar (2018) Institute Teknologi dan Bisnis Kalbis yang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari t hitung sebesar 0,042 yang lebih kecil dari t tabel.

Dari latar belakang diatas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, dari penelitian tersebut peneliti berniat untuk menulis sebuah skripsi yang berjudul:

"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin?".

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan juga untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan khususnya yang terkait dengan masalah penelitian ini.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi organisasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa informasi mengenai pentingnya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuasin sehingga dapat memperbaiki kelemahan dan dapat mempertahakan kemajuan yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

Aji Tuhagana. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang Tahun 2016”. Dalam Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif.

Abdul Wahab Sya’ Rani. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan”. Dalam Kindal Januari 2018.

Alfred, R. Lateiner. 2002. *Teknik Memimpin pegawai dan pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Biru

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kierja Pegawai Di Biro Organisasi Dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan". Dalam Jurnal Elektronik Rekaman (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi), May, Jawa Timur.

Fadillah, Sulastini dan Noor Hidayati. 2017. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin". Dalam Jurnal Bisnis dan Pembangunan Januari-Juni 2017.

Fahmi, I. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta: CVAlfabeta .

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih Jakarta". Dalam Epigram Oktober 2016.

Hariandja, Marihot Tua E. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Grasindo.

Hasibuan, Malayu. S.P . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemeen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Meri Revita. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi". Dalam Jurnal Katalogis September 2015

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

November, Leni dan Suryalena. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Media PT. Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru". Dalam JOM Fisip Oktober 2017.

Sondang P, Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Subekhi, Akhmad, Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakarya

Mondy, R. wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Pasalog, H. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.\

Parmin. 2014. "Pengaru Disiplin, I*nternal Locus Of Conrol* Dan Motivasi Teradap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Ase Daerah Kabupaten Kebumen". Dalam Jurnal Fokus Bisnis Juli 2014.

Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Rohmah, Nela. Alini Gilang. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat". Administrasi Bisnis, Universitas Telkom Vol. 6 No.1 2019.

Sekaran, Uma dan Bougie,R. 2017. M*etode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan.* Pengembangan Keahlian. Jakarta: Salemba Empat.

Sinambela, L. 2012. *Kinerja Pegawai*.Graha Ilmu: Yogyakarta.

Sinungan, M. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suparno, E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarya: Pustaka Belajar.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Triwibowo, Ardika. Ramon Zamora. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam". Dalam Jurnal Equilibiria Tahun 2016.