

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP)
SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh :

KHOIRUNNISAK

01011281419099

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP)
Sumatera Selatan**

Disusun oleh :

Nama : Khoirunnisak
NIM : 01011281419099
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal persetujuan Dosen Pembimbing

Tanggal Ketua

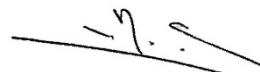


: 22-12-2017

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D

NIP : 195307071979032001

Tanggal Anggota



: 27-12-2017

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

NIP : 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP)
SUMATERA SELATAN

Nama : Khoirunnisak
NIM : 01011281419099
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Januari 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

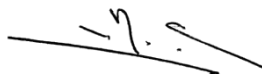
Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 15 Januari 2018

Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D
NIP 195307071979032001

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP 195105121978031002

Anggota



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

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khoirunnisak
NIM : 01011281419099
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan

Pembimbing

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
Tanggal diuji : 15 Januari 2018

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk pembatalan gelar kesarjanaan saya.

Indralaya, 16 Januari 2018

Yang memberi pernyataan,



KHOIRUNNISAK

NIM. 01011281419099

MOTTO

“Jangan mundur sebelum melangkah, setelah melangkah jalani dengan cara terbaik yang kita bisa lakukan”

“Semua yang tidak mungkin adalah mungkin bagi orang yang percaya”

Ku Persembahkan Kepada:

Kedua orang tua ku tercinta, Sudirman dan Ninguda

Ketiga saudaraku Nuraini, Kurniadi dan Rowani

Ketiga keponakanku, Taslimatun Nisak, Azka Bilal Pratama dan Aisyah Ayudia Inara

Rekan-rekan dan orang-orang disekelilingku yang tersayang

Almamaterku, Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan”** dengan lancar. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Stara Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Landasan Teori, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil dan Pembahasan dan Bab V Kesimpulan dan Saran

Data utama yang digunakan adalah data primer dengan cara penyebaran kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan data-data yang diinginkan yang dapat diperoleh dari semua responden yang bekerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan dan pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan dan bahan masukan akademisi bagi penelitian selanjutnya.

Penulis,



KHOIRUNNNISAK

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini dapat terlaksana berkat bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff MSCE Selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof. Dr. Taufiq, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
4. Ahmad Widad, M.SC Selaku Pembimbing Akademik
5. Ibu Prof. Badia Perazide, M.B.A., Ph. D dan Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A, Pembimbing Skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan, kritik dan saran, serta arahan yang membangun selama penyusunan Skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak/Ibu Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya Jurusan Manajemen yang telah membantu selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Pimpinan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan Pak Dr. H. Yaswardi, M.Si yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan Tugas Akhir Skripsi ini dan memberikan arahan.
9. Kedua orang tua ku tercinta, Sudirman dan Ninguda yang senantiasa mengiringi penulis dalam doa, kasih sayang, bimbingan serta dorongan semangat yang tiada henti
10. Ketiga saudara dan saudariku Nuraini, Kurniadi dan Rowani yang selalu memberikan semangat, perhatian dan kasih sayang.

11. Ketiga keponakanku, Taslimatun Nisak, Azka Bilal Pratama dan Aisyah Ayudia Inara yang selalu membuatku semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Rekan-rekan dan orang-orang disekelilingku yang tersayang yang telah memberikan canda tawa, semangat, doa, dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-Teman Manajemen Angkatan 2014, semoga kita kompak, sukses dan berguna bagi bangsa dan Negara, Amin.
14. Serta terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu, bantuan dari semuanya sungguh berarti.

Indralaya, Januari 2018
Penulis,



KHOIRUNNISAK

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP) SUMATERA SELATAN

Oleh

Khoirunnisak, Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan, yang berjumlah 120 orang. Teknik Pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dengan demikian responden penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Agar disiplin kerja dan kinerja lebih baik disarankan pimpinan lebih memperhatikan faktor-faktor disiplin kerja seperti: kompensasi, keteladanan pemimpin dalam perusahaan, aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran dan adanya pengawasan.

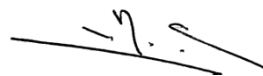
Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Ketua,



Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MB.A., Ph.D
NIP: 195307071979032001

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.
NIP: 195105121978031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP) OF SOUTH SUMATRA

By

Khoirunnisak, Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

This study aims to determine and analyze how the influence of work discipline on employees performance at Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) of South Sumatra. The population of this study is the total number of employees in Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) of South Sumatra, which amount to 120 people. Sampling technique from this research use saturated samples, thus the respondents of this study. Using the primary data obtained through questionnaires and analyzed with simple linear regression analysis method. The results of the study indicate that the Work Discipline has significant effect on employee performance. In order to improve the work discipline and a better performance are advisable that the leaders pay more attention to factors of work discipline such as: compensation, exemplary leader in the company, the definite rules that can be used, take action appropriate to the level of violation and the presence of supervision.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

Leader,



Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MB.A., Ph.D
NIP: 195307071979032001

Member,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.
NIP: 195105121978031002

Approved by,

Head of Department of Management



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Khoirunnisak
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Senuro, 14 Desember 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orangtua) : Dusun II Desa Senuro Barat
Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir
Sumatera Selatan
Alamat Email : nisakthearachinida04@gmail.com
No. Hp : 081632267014, 082186416644
Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar : SD Negeri 2 Senuro
SLTP : MTs Nurul Hilal Senuro
SLTA : MA Nurul Hilal Senuro
Pendidikan Non Formal :
Pengalaman Organisasi : - Anggota Ikatan Mahasiswa Manajemen
- Anggota Himpunan Mahasiswa Unsri
Kecamatan Tanjung Batu 2015/2016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
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
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	13
2.1.1.3 Bentuk Disiplin Kerja	15
2.1.1.4 Pendekatan Disiplin Kerja	17
2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja	20
2.1.1.6 Cara Menegakkan Disiplin Kerja	21
2.1.2 Kinerja.....	23
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.1.2.2 Penilaian Kinerja.....	24

2.1.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.1.2.4	Cara Meningkatkan Kinerja.....	26
2.1.2.5	Metode Penilaian Kinerja.....	26
2.1.2.6	Manfaat Penilaian Kinerja.....	27
2.1.2.7	Indikator Kinerja.....	28
2.2	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja	30
2.3	Penelitian Terdahulu.....	31
2.4	Kerangka Konseptual	36
2.5	Hipotesis	38
	BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	39
3.2	Variabel Penelitian.....	39
3.3	Rancangan Penelitian.....	40
3.4	Jenis Data dan Sumber Data	40
3.5	Definisi Operasional Variabel	40
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.7	Populasi Dan Responden.....	43
3.8	Metode Analisis Data	44
3.8.1	Uji Instrumen.....	44
3.8.2	Analisis Regresi Linier Sederhana	45
1.	Uji Korelasi (r).....	46
2.	Uji Determinasi (R^2).....	46
3.	Uji t.....	47
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1	Profil Umum LPMP Sumsel.....	48
4.2	Tugas Pokok Dan Fungsi LPMP Sumsel.....	49
4.3	Visi Dan Misi LPMP Sumsel.....	50
4.4	Hasil Penelitian.....	52
4.4.1	Uji Instrumen.....	52
4.4.1.1	Uji Validitas.....	52

4.4.1.2 Uji Realibilitas.....	55
4.5 Deskripsi Profil Responden.....	56
4.5.1 Jenis Kelamin Responden.....	56
4.5.2 Usia Responden.....	56
4.5.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	57
4.5.4 Jabatan Responden.....	58
4.5.5 Masa Kerja Responden.....	59
4.6 Analisis Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Dan Variabel Kinerja	59
4.6.1 Gambaran Disiplin Kerja Di LPMP Sumsel.....	59
4.6.1.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Mengenai Disiplin Kerja.....	61
4.6.2 Gambaran Kinerja Di LPMP Sumsel.....	62
4.6.2.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Mengenai Kinerja.....	64
4.7 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	64
4.7.1 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	64
4.7.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66
4.7.3 Hasil Uji t.....	66
4.8 Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
Daftar Pustaka	74
Lampiran-lampiran	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Keterlambatan Pegawai LPMP Sumsel.....	7
Tabel 1.2 Denda Keterlambatan Pegawai	8
Tabel 1.3 Daftar Jumlah Pegawai yang Mendapat Potongan Gaji 4 Bulan Pertama Tahun 2017.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional	40
Tabel 3.2 Skala pengukuran variabel penelitian.....	43
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Kerja.....	53
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja.....	54
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	57
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden.....	57
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jabatan Responden.....	58
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	59
Tabel 4.9 Data Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di LPMP Sumsel.....	60
Tabel 4.10 Data Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai di LPMP Sumsel.....	62
Tabel 4.11 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana	65
Tabel 4.12 Hubungan dan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji t	67

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Konseptual	37
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Out put SPSS Regresi Linier Sederhana.....	77
2. Kuisisioner.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi , isu yang paling banyak dikembangkan adalah isu persaingan global. Artinya, isu utama era globalisasi adalah kebebasan berusaha yang kemudian dipicu dengan persaingan bebas yang tidak ada lagi batasannya dalam suatu wilayah atau negara tertentu. Kebebasan berusaha ini telah menjadi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dunia dari strata manapun mereka berada. Dengan demikian, dalam era persaingan bebas ini peran pemerintah semakin berkurang terutama dalam perekonomian dengan berbagai proteksi baik pada Badan Usaha Milik Swasta maupun Badan Usaha Milik Negara. Persaingan global yang diawali pada abad milenium yang secara bertahap mulai dilaksanakan pada permulaan abad ke-21 pada negara-negara kawasan Asia Tenggara, Asia Pasifik sampai akhirnya dapat diberlakukan secara internasional Rivai (2014: 6).

Dalam berbagai kegiatan setiap negara telah siap dan mulai melaksanakan serta memperbaiki berbagai infrastruktur ekonomi yang diperlukan untuk dapat memperkuat posisi negara dan pelaku ekonominya agar dapat bersaing di pasaran global. Salah satu persoalan penting yang perlu diperbaiki adalah kualitas sumber daya manusia, baik secara makro yaitu perbaikan angkatan kerja dalam skala nasional, serta secara mikro yaitu perbaikan manajemen SDM dalam perusahaan yang terlibat dalam persaingan global. Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan

menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Rivai (2014: 5).

Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor yang menjadi perhatian manajemen SDM adalah manusianya sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Disamping itu, SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya dan permasalahan manusianya. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, semakin banyak konflik yang berkembang. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dengan bagusnya dan meningkatnya kinerja karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Rivai (2014:4).

Kinerja sumber daya manusia atau *Job Perfomance*, merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009;67). Selanjutnya Hasibuan (2006;94) menjelaskan:

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari dua faktor yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin tinggi pulalah tingkat keberhasilan pekerja tersebut.

Selain ketiga faktor di atas tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan juga harus disertai dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas oleh atasan, maka karyawan akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Kreatifitas dan inisiatif yang tinggi, mampu menjalin hubungan kerjasama dengan rekan kerja, pimpinan dan pelanggan serta sopan santun dan respek terhadap orang lain merupakan hal terpenting yang harus dimiliki karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision and Interpersonal Impact* sehingga perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kinerja dari karyawan (Hendri Azwar, 2015;3-4).

Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Hal ini dikemukakan oleh Mondy dan Noe (1996; 36) sebagai berikut : *The organization benefits from developing and implementing effective disciplinary policies. Without healthy state of discipline, organization's effectiveness may be severely limited.* Selanjutnya, mereka mengatakan bahwa tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi.

Kekurangdisiplinan didalam manajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin. Menurut Dessler 2007 dapat dilihat dari karyawan datang dan pulang tepat waktu. Dalam keterlambatan hadir, pulang sebelum waktunya dan tidak berada di tempat kerja selama jam kerja yang berakibat hasil pekerjaan tidak efektif dan efisien dan bisa menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, pegawai harus memperhatikan hal ini supaya perusahaan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan optimal (Dessler dalam Widi Purnama Sari, 2015;4).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting, semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Rivai (2014:598).

Masalah disiplin bagi kalangan Pegawai Negeri Sipil sudah ada diatur dengan jelas tentang kewajiban yang harus ditaati dan hak larangan yang tidak boleh dilanggar, 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 dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Salah satu unsur yang 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).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga

pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijiyanty (2016;135) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta”. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta.

Guna mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Jadi, kedisiplinan karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan merupakan UPT Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di daerah bermula dari unit Balai Penataran Guru (BPG) Palembang yang didirikan pada tahun 1983/1984 berlokasi Kecamatan Inderalaya Kabupaten Ogan Komering Ilir di atas tanah seluas 25.776 m². LPMP Sumsel mempunyai tugas “melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan pendidikan menengah di provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.” Tugas ini harus dilakukan oleh semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di dalam LPMP Sumsel. (LPMP Sumsel).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No.43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Nenny Anggraeni dalam Widi Purnama Sari).

Sehubungan dengan undang-undang tersebut Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah yang mempunyai peran penting untuk negara dan sebagai tulang punggung negara diharapkan dapat menciptakan keberhasilan pembangunan nasional, terutama dalam aspek pendidikan sehingga dapat mewujudkan SDM yang berkualitas dengan kinerjanya yang baik.

Berdasarkan observasi yang saya lakukan pada tanggal 9 Mei 2017 sampai dengan 9 Juni 2017 kedisiplinan pegawai di LPMP Sumsel belum diterapkan dengan baik, seperti keterlambatan hadir, tidak berada di tempat kerja selama jam kerja, dan plang sebelum waktunya.

Tabel 1.1 Data keterlambatan hadir karyawan LPMP Sumsel dari bulan Januari sampai bulan April 2017

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Terlambat	Disiplin
Januari	120	33	87
Februari	120	26	94
Maret	120	27	93
April	120	21	99

Sumber : Seksi Subbag Umum Kepegawaian LPMP Sumsel

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di LPMP Sumsel belum optimal. Terjadi fluktuasi di setiap bulannya. Terlihat bahwa persentase tertinggi ketidakdisiplinan karyawan LPMP Sumsel terjadi pada bulan Januari dan bulan Maret. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan pada karyawan di LPMP Sumsel bahwa faktor keterlambatan tersebut disebabkan karena beberapa hal, seperti faktor transportasi dan cuaca.

Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumsel belum terdapat jenis hukuman yang nyata diterapkan dari pihak lembaga. Jenis sanksi yang diberlakukan dalam LPMP berupa denda/potongan gaji yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah.

Tabel 1.2 Denda Keterlambatan Pegawai

<30 menit	30-60 menit	61-90 menit	91-120 menit	>120 menit
0,5 %	1 %	1,5 %	2 %	3 %

Sumber : Seksi Subbag Umum Kepegawaian LPMP Sumsel

Tabel 1.3 Jumlah pegawai yang mendapat potongan gaji 4 bulan pertama tahun 2017

Bulan	Potongan			Jumlah
	0,50%	1%	1,50%	
Januari	13	3	17	33
Februari	16	2	8	26
Maret	11	5	11	27
April	8	1	12	21

Sumber: Data diolah

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa banyak pegawai yang mendapatkan sanksi akibat tidak mengindahkan kedisiplinan tersebut, yaitu berupa potongan gaji. Sistem sanksi yang diterapkan dalam LPMP ini berupa potongan gaji secara

otomatis sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Volume terbesar ketidakdisiplinan pegawai yaitu pada bulan Januari yang mencapai 33 pegawai dan Maret mencapai 27 pegawai selama empat bulan pertama tahun 2017.

Dari data tersebut juga dapat dilihat bahwa pegawai yang mendapatkan potongan gaji terbanyak adalah pegawai yang mendapatkan potongan yang berkisar 0,5% sampai 1,5%. Itu berarti keterlambatan pegawai berkisar dari <30 sampai 90 menit setelah jam kerja dimulai.

Berdasarkan wawancara yang saya lakukan pada tanggal 31 Oktober 2017 kepada Ibu Yayuk Rahmawati mengenai capaian kinerja pegawai LPMP Sumsel, ia mengatakan bahwa secara global lebih kurang 80% nilai capaian kinerja pegawai LPMP Sumsel secara keseluruhan sudah tergolong baik yaitu sudah mencapai 86,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa sudah 80% pegawai LPMP Sumsel telah mencapai target yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di LPMP Sumsel sudah terbilang baik tetapi juga harus dilakukan peningkatan lagi. Namun, dalam lembaga ini penilaian kinerja dinilai berdasarkan atas lima kategori, yaitu Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama dan Kepemimpinan. Dalam penelitian ini, sesuai dengan data di atas, peneliti akan meneliti satu faktor yang menjadi penilaian dalam menentukan kinerja pegawai di LPMP Sumsel, yaitu disiplin kerja. Sehingga hasil dari penelitian ini dapat diketahui bagaimana tingkat kinerja pegawai secara spesifik. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan sebagai salah satu unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan berada di bawah dan

bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, dengan kedudukannya itu LPMP Sumsel harus memiliki Sumber Daya Manusia yang giat dan berkualitas dalam pekerjaan, sehingga LPMP Sumsel bisa mewujudkan visi dan misi lembaga dan tidak terlambat dalam menjalankan fungsi-fungsinya.

Dari kejadian tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di LPMP Sumsel** “.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPMP Sumsel ?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPMP Sumsel.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan perbandingan antara kasus yang diteliti dengan teori yang sudah ada.

- b. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk pimpinan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumsel untuk dapat memantapkan dan meningkatkan kinerja karyawan dan juga memberikan

kontribusi praktis bagi Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumsel agar dapat berkembang menjadi organisasi yang tangguh dan memberikan kontribusi yang besar dalam mensukseskan pendidikan khususnya untuk jenjang Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA)/SMK.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Dale, Timpe. 1993. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adhi, Nurseto. 2012. Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Luas Pengungkapan Sukarela dan Implikasinya terhadap Asimetri Informasi. Skripsi. Semarang: Undip.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Hendri . 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Cooper, Donald R. dan C. William Emory. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khumaedi, Evawati. 2016. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II. Jakarta: *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016*.
- Mahardika, Candra Putu Agus dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. Singaraja: *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4 Tahun 2016*.
- Manaf, Indra Gunawan dkk. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Implikasinya Terhadap Kinerja Sekretariat Kecamatan Dalam Kabupaten Simelue. Banda Aceh: Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh & Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala.

- Miner, John. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division
- Mondy, R.W. dan Noe R.M. 1996. *Personnel: The Management of Human Resources*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Patamrina, Hepiana dan Nuria Erisna. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. Bandar Lampung: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.3 No.1 Oktober 2012 :19-37*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Puspowarsito. 2008. *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program Spss*. Bandung: humaniora.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan) Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT Intan Sejati.
- Sahputra, Evan. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rolimex Kimia Nusamas Cabang Palembang. Indralaya: Universitas Sriwijaya.
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariate*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, Widi Purnama. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Semarang: *Jurnal Manajemen, Udinus*.
- Sarwanto, Joko.2008. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Di Karanganyar. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi aksara.
- Saydam, Ghouzali. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyadi prawirosentono .1999. *manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Yogyakarta: BPFE
- Utama, Donny Prakasa. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi Dan Kebijakan Publik Jakarta.
- Wijayanty, Menik dkk. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. Jakarta: *Epigram Vol. 13 No. 2 Oktober 2016*