

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :
Amellya Agustin
01011181320046
Manajemen

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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
(2017)**

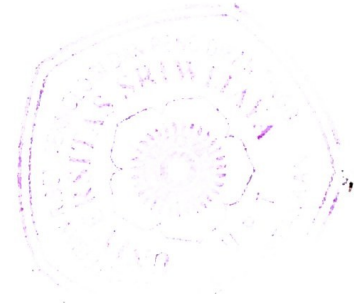
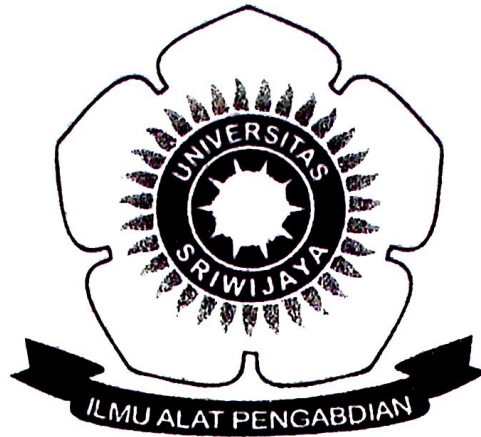
058.31

Ame

P

2017

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

Amellya Agustin

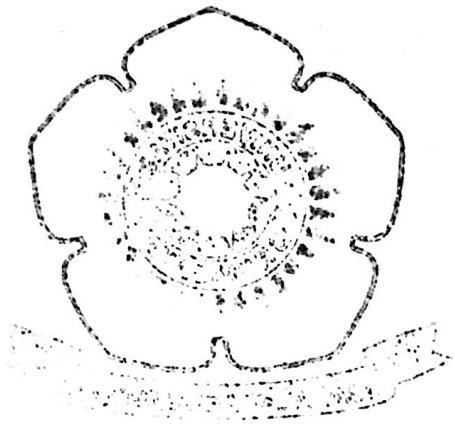
01011181320046

Manajemen

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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
(2017)**

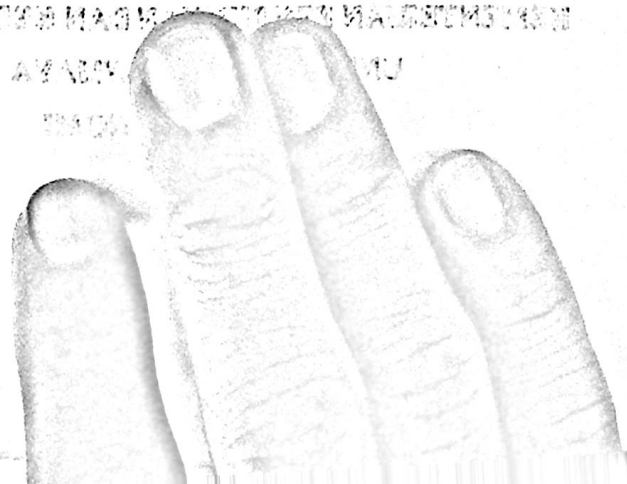
REKAMAN PERSEKUTUAN BERSEKUTUANNYA
DITAZ PERSEKUTUKAN DAN PENKATATAN
PALERANG



REKAMAN PERSEKUTUAN
DITAZ PERSEKUTUKAN DAN
PENKATATAN
PALERANG

REKAMAN PERSEKUTUAN
DITAZ PERSEKUTUKAN DAN
PENKATATAN
PALERANG

REKAMAN PERSEKUTUAN
DITAZ PERSEKUTUKAN DAN
PENKATATAN
PALERANG



LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Amellya Agustin
NIM : 01011181320046
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persiapan

Dosen Pembimbing

Tanggal
11-01-2017

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP:196610221992032002

Tanggal
19-01-2017

Anggota



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

NIP: 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Amellya Agustin
NIM : 01011181320046
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persiapan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua



11-01-2017

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP:196610221992032002

Tanggal

Anggota

19-01-2017


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

NIP: 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Amellya Agustin
Nim : 01011181320046
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 Februari 2017 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 22 - 02 - 2017

Ketua

Anggota

Anggota

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

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

NIP. 195105121978031002

Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP.195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amellya Agustin
Nim : 01011181320046
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PALEMBANG

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah. M.Si
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Tanggal Ujian : 22 Februari 2017

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 saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya,



Pembuat Pernyataan

Amellya Agustin

01011181320046

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, Maha Penentu dan Maha Bijaksana karena atas segala Karunia serta Rahmat-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang**. Skripsi ini adalah syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Inderalaya, Desember 2016

Penulis,

Amellya Agustin

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“If you fall a thousand times, stand up millions of times because you do not know how close you are to success”

Amellya Agustin

Dengan mengucapkan Alhamdulillah

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Orang tua ku tercinta

Saudaraku

Keluarga Besar

Orang Terkasih

Sahabatku

Almamaterku

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 terimakasih kepada :

1. **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si** selaku dosen pembimbing skripsi dan pembimbing akademik. Terima kasih atas bimbingan serta ilmu yang ibu berikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan oleh Allah SWT. Aamiin.
2. **Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A** selaku dosen pembimbing skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan serta ilmu yang bapak berikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan oleh Allah SWT. Aamiin.
3. **Drs. M. Kosasih Zein, M.Si.** selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam ujian seminar proposal. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan oleh Allah SWT. Aamiin.
4. **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M** selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam ujian komprehensif. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan oleh Allah SWT. Aamiin.
5. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
6. **Prof. Dr. Taufiq, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. **Dr. Zakaria Wahab. M.B.A** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Saya bersyukur pernah mengenal beliau. Dengan gaya kepemimpinan yang tegas, ramah serta perhatian, banyak ilmu, inspirasi serta nasihat yang pernah beliau berikan.
8. **Welly Nailis, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, sebagai sosok muda yang visioner dan sebagai kakak yang segenap kemampuannya mencurahkan perhatian kepada adik-adik mahasiswa, yang selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluh kesah yang dirasakan mahasiswa serta dapat memberikan solusi yang terbaik.
9. **Kepada Bapak/Ibu Dosen Beserta Para Karyawan Fakultas Ekonomi Khususnya Jurusan Manajemen,** yang sangat berjasa dalam masa perkuliahan penulis. Sehingga dengan perjalanan perkuliahan ini bisa membentuk pemahaman dan pola pikir penulis terhadap ilmu Ekonomi khususnya di Bidang Manajemen dan *InshaAllah* bisa bermanfaat dikemudian hari. Aamiin.
10. **Kedua Orang Tua** tercinta, Ayahanda **Al Mansyur, B.Sc** dan Ibunda **Yuniar** terima kasih banyak berkat kasih sayang, didikan, do'a serta dukungan baik bersifat materil maupun moril yang selalu kalian berikan dengan ikhlas dan penuh cinta kasih. Sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan lancar walaupun selalu ada ujian

yang mengiringi. Semoga Allah selalu memberikan keberkahan dalam umur kalian, disehatkan raga maupun jiwanya serta dimuliakan oleh Allah SWT baik didunia maupun di akhirat kelak. Aamiin.

11. **Ayuk** tercinta Ivo, Essy dan Mitha terima kasih atas perhatian, do'a, kasih sayang, dan motivasi yang telah kalian berikan. Semoga kita semua selalu diberikan kekuatan, keridhoan, serta keberkahan dari Allah SWT, sehingga kita dapat selalu berkumpul dalam suka maupun duka. Aamiin.
12. **Keluarga Besar** dimana pun berada kakek, nenek, oom, tante, sepupu dan keponakan yang selalu memberikan dukungan selama ini sehingga penulis bisa menyelesaikan masa kuliah S-I ini dan *inshaAllah* penulis akan berusaha agar menjadi lebih baik dan lebih bermanfaat lagi dari sebelumnya, baik untuk pribadi, keluarga, dan orang lain. Aaamiin.
13. **Orang Terkasih**, terimakasih selalu memberikan motivasi dan selalu setia dalam kondisi apapun.
14. **Sahabatku**, BBF (Fitria Rizkiani, Elfita Fadillah dan Tina Mardiana) terima kasih telah menjadi sahabat baik ku selama 9 tahun yang selalu ada dalam kondisi apapun.
15. **Sahabatku**, Gegesquad (Debi, Dini, Nia, Rizma, Intan, Yudi, Jastin) terima kasih juga sudah menjadi sahabat baik ku yang setia
16. **Teman Seperjuangan Skripsi**, Echa Gustirawati, Lutfiana, Annisa Wulandari dan Ilham Kurniadi, terima kasih telah saling membantu, saling mendukung, dan saling memberi saran dalam proses pembuatan skripsi.
17. **Teman-Teman satu jurusan manajemen angkatan 2013**, yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu karena kalian semua luar biasa dan kita adalah angkatan paling kompak.
18. **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang** yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan riset dan telah memberikan kerjasama dalam penelitian ini.
19. Kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini, juga kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk membantu penelitian ini.

Akhir kata, saya berharap Allah *Subhānahu wa ta'āla* membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PALEMBANG

Oleh :

Amellya Agustin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Disiplin (X), dan variabel terikat Kinerja (Y). Teknik pengambilan data dalam penelitian ini memakai sistem Sampling Jenuh atau sensus. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana dan Uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja Pegawai

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



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

NIP. 195105121978031002

Menyetujui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP. 19570714 198403 1 005

ABSTRACT

**INFLUENCE OF DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES OF THE OFFICE OF POPULATION AND CIVIL
REGISTRATION OF PALEMBANG**

By:

Amellya Agustin

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si; Drs.H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

This study aimed to find out the influence of discipline on the employee performance. The independent variable was Discipline (X) and the dependent variable was Performance (Y). The data collection technique used a saturated sampling or census. The questionnaire was distributed to all employees of the Office of Population and Civil Registration of Palembang. The data were analyzed using Simple Regression Analysis and t-test. The result of the study shows that the discipline has a positive and significant influence on the employee performance.

Keywords: Discipline, Employee Performance

Acknowledged by,

Supervisor I



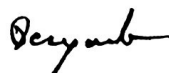
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Supervisor II



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

**Approved by,
Head of Management Department**



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

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Amellya Agustin
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/ 18 Agustus 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Letnan Murod Lorong Damar No 850, 30128
Alamat Email : amellyaagustin8@gmail.com
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SDN 42 Palembang
SMP : MTs Negeri 2 Palembang
SMA : SMAN 1 Palembang
S-1 : Universitas Sriwijaya
Pengalaman Organisasi : - Anggota IKAMMA

DAFTAR ISI

Halaman

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
RIWAYAT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

2.1. Pengertian Disiplin.....	10
2.1.1. Bentuk Sanksi dari Tindakan Indisipliner.....	11
2.1.2. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	11
2.1.3. Indikator Kedisiplinan.....	12
2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	13
2.2.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	14
2.2.3. Indikator Kinerja.....	15
2.2.4. Metode Penilaian Kinerja.....	16
2.3. Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu.....	18
2.5. Kerangka Pemikiran.....	20
2.6. Hipotesis Penelitian.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	21
3.2. Rancangan Penelitian.....	21
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	21
3.3.1. Jenis Data.....	21
3.3.2. Sumber Data.....	22
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	22

3.4.1. Kuesioner.....	22
3.4.2. Wawancara.....	23
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.5.1. Populasi	23
3.5.2. Sampel.....	24
3.6. Teknik Analisis Data.....	24
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian	24
3.6.1.1. Uji Validitas	24
3.6.1.2. Uji Realibitas.....	25
3.6.1.3. Analisis Regresi Linier Sederhana	25
3.6.2. Uji Hipotesis	26
3.6.2.1. Uji t (Parsial)	26
3.7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	26
3.7.1. Definisi Operasional	26
3.7.2. Pengukuran Variabel.....	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek Penelitian	30
4.1.1. Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.....	30
4.1.2. Visi dan Misi	31
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi	32
4.1.4. Struktur Organisasi.....	33
4.2. Hasil penelitian.....	34
4.2.1. Gambaran Umum Responden	34
4.3. Pengujian Kuesioner	36
4.3.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian	37
4.4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	38
4.5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	39
4.5.1. Analisis Deskriptif Mengenai Disiplin Kerja (X)	40
4.5.2. Analisis Deskriptif Mengenai Kinerja (Y).....	46
4.6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	54
4.7. Hasil Uji t (parsial).....	56
4.8. Koefisien Determinasi (R) ²	57
4.9. Pembahasan Hasil Penelitian	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	61
5.2. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Persentase Absensi/Ketidakhadiran	4
Tabel 1.2. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai	5
Tabel 1.3. Tingkat Kehadiran (Terlambat Hadir)	6
Tabel 1.4. Daftar Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan.....	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1. Skala Pengukuran.....	23
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel	27
Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert.....	29
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Respon den Berdasarkan Jenis Kelamin... 34	34
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan T.Pendidikan ... 35	35
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 36	36
Tabel 4.5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel X (Disiplin Kerja)... 37	37
Tabel 4.6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Y (kinerja)	38
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 1	40
Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 2.....	41
Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 3.....	41
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 4.....	42
Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 5.....	43
Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 6.....	43
Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 7.....	44
Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 8.....	45
Tabel 4.16. Distribusi Frekuensi Variabel X Pernyataan 9.....	45
Tabel 4.17. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 1	47
Tabel 4.18. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 2.....	47
Tabel 4.19. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 3.....	48
Tabel 4.20. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 4.....	49
Tabel 4.21. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 5.....	49
Tabel 4.22. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 6.....	50
Tabel 4.23. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 7.....	51
Tabel 4.24. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 8.....	52
Tabel 4.25. Distribusi Frekuensi Variabel Y Pernyataan 9.....	53
Tabel 4.26. Analisis Regresi Disiplin terhadap Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.27. Hasil Analisis Uji t.....	56
Tabel 4.28. Koefisien Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	33

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	65
Lampiran 2. Distribusi Frekuensi Responden	68
Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Pernyataan Pada Variabel X.....	70
Lampiran 4. Uji Reliabilitas Variabel X	73
Lampiran 5. Distribusi Frekuensi Pernyataan Pada Variabel Y.....	76
Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Y	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya `manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu 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

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara , 2013: 67). Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Suparno, 2015:133). Disiplin menurut (Fahmi, 2015:75) adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut .

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil biasa disingkat (CAPIL) yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No.4255 Palembang 30137. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat. Pelaksanaan disiplin kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja

kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang diberikan karyawan masih kurang dirasakan pada kantor capil ini melihat cara karyawan bekerja yang meninggalkan ruangnya sebelum pekerjaannya selesai, tanggung jawab yang belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dan pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya pegawai yang tidak memiliki sifat tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja (CAPIL) Palembang, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Disiplin kerja yang kurang baik salah satunya dapat diukur dengan memperhatikan tingkat absensi. Berikut ini adapun data absensi pegawai pada tahun 2015/2016 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Persentase Absensi/Ketidakhadiran CAPIL 2015/2016

No	Bulan	Tahun	Persentase Absensi (%)
1	September	2015	6,4
2	Oktober	2015	7,2
3	November	2015	6,4
4	Desember	2015	6,4
5	Januari	2016	7,5
6	Februari	2016	8,5
7	Maret	2016	3,3
8	April	2016	3,3
9	Mei	2016	4,5
10	Juni	2016	2,5
11	Juli	2016	9,8
12	Agustus	2016	6,5

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa total persentase absensi pada bulan September sebesar 6,4% dan pada bulan Oktober lebih besar dibandingkan bulan november 2015 yaitu sebesar 7,2%. Sedangkan bulan November dan Desember persentasenya sama yaitu 6,4%. Januari 2016 mengalami peningkatan absensi yaitu sebesar 7,5% dan mengalami peningkatan lagi pada bulan Februari persentase absensi sebesar 8,5%. Pada bulan maret dan April persentase absensi menurun dengan jumlah yang sama yaitu sebesar 3,3% dan meningkat lagi pada bulan Mei sebesar 4,5%. Pada bulan Juni menurun persentase absensi menjadi 2,5%. Pada bulan Juli terjadi peningkatan kembali dengan sangat pesat yaitu sebesar 9,8% dan pada bulan Agustus menurun yaitu sebesar 6,5%. Ini salah satu tidak adanya disiplin kerja yang baik.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang.

Bulan (orang)	Kriteria				
	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
September	16	15	25	6	4
Oktober	15	13	26	7	5
November	15	16	25	6	4
Desember	15	15	25	7	4
Januari	14	17	25	5	5
Februari	16	16	20	8	6
Maret	20	22	21	2	1
April	20	22	21	2	1
Mei	18	20	23	3	2
Juni	24	25	15	1	1
Juli	14	15	22	8	7
Agustus	15	17	24	6	4

Sumber: Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pada Bulan September -Agustus 2015 - 2016

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai periode September-Agustus tahun 2015-2016 masih rendah bahkan sangat rendah. Masih ada pegawai yang kinerjanya rendah seperti yang terjadi pada bulan Oktober dan Desember 2015 berjumlah 7 pegawai dan pada bulan Maret dan Juli 2016 berjumlah 8 pegawai. Begitu pula pada kriteria penilaian sangat rendah seperti yang terjadi pada bulan Oktober 2015 berjumlah 5 pegawai dan pada bulan Juli 2016 berjumlah 7 pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu pegawai bernama Yuniar pada tanggal 7 September 2016. Pada saat melakukan wawancara, terdapat permasalahan yaitu masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur

waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih.

Bekerja yang menyebabkan karyawan tidak dapat mempertahankan kinerja mereka secara optimal. Berikut ini adalah tabel tingkat kehadiran (terlambat hadir) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang:

Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran (Terlambat Hadir) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang

Periode	Jumlah	Terlambat	Persentase %
September	66	7	10,6
Oktober	66	5	7,5
November	66	5	7,5
Desember	66	3	4,5
Januari	66	7	10,6
Februari	66	4	6
Maret	66	6	9
April	66	4	6
Mei	66	2	3
Juni	66	3	4,5
Juli	66	4	6
Agustus	66	2	3

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang

Dapat di lihat dari tabel 1.3 jumlah pegawai yang terlambat terbanyak pada bulan September sebesar 7 orang atau 10,6% dan pada bulan Januari sebesar 7 orang atau 10,6%. Tingkat kehadiran (terlambat hadir) di atas banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja di karenakan instansi tidak memberikan peraturan yang ketat kepada pegawainya.

**Tabel 1.4 Daftar Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan Berdasarkan
Pertimbangan Objektif Pegawai Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kota Palembang**

No	Kelas Jabatan	Golongan	TPP Diterima
1	Kepala Dinas	IV.b	8,500,000.00
2	Eselon III A	IV.b	5,100,000.00
3	Eselon III B	IV.a	4,420,000.00
4	Eselon IV A	IV.a	3,230,000.00
5	Eselon IV A	III.d	3,230,000.00
6	Eselon IV A	III.c	3,230,000.00
7	Eselon IV A	III.b	3,230,000.00
8	Non Eselon	IV.a	1,581,000.00
9	Non Eselon	III.d	1,567,000.00
10	Non Eselon	III.c	1,567,000.00
11	Non Eselon	III.b	1,567,000.00
12	Non Eselon	III.a	1,567,000.00
13	Non Eselon	II.d	1,560,000.00
14	Non Eselon	II.c	1,560,000.00
15	Non Eselon	II.b	1,560,000.00
16	Non Eselon	II.a	1,560,000.00

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang

Dapat di lihat dari tabel 1.4 jumlah TPP diterima berdasarkan kelas jabatan dan golongan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu pegawai bernama Yuniar pada tanggal 16 Januari 2017. Pada saat melakukan wawancara, terdapat permasalahan yaitu seringnya terjadi keterlambatan pemberian TPP, sehingga dapat mengakibatkan pegawai menjadi kurang disiplin dalam bekerja.

Dengan adanya data kinerja ini faktor penyebab yang mungkin terjadinya kinerja itu menurun dan faktor penentu kinerja karyawan yang dilihat dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi. Menyadari pentingnya disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh**

Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang”.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Palembang.

3. Bagi Almamater

Menjadi salah satu referensi bagi peneliti lebih lanjut dalam melakukan kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Fudin Zainal. (2013). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. *Skripsi*, Universitas Winaya Mukti Bandung, Bandung (dipublikasi).
- Ariyanti dan Zesbendri. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. <http://stie-sak.ac.id/panel/download/30110041071119.pdf>
- Azwar, Hendi. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Skripsi*, Universitas Negeri Padang, Padang (dipublikasi).
- Diah dan Eddy. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Bank di Kota Malang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17 (2) h 135-144. (online) (<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19348> diakses 18 Maret 2016).
- Eko, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Alfabeta Bandung.
- Helmi, A.F. (1996). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2, Edisi Khusus ulang tahun XXXII.
- Jeksen, Jeni. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Banyuasin. *Skripsi*, Universitas Sriwijaya, Palembang (tidak dipublikasi).
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta : CV Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jihn H. Jackson. (2006). *Human Resources Management, Terjemahan Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Misbahudin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Robbins, Stephen P. (2009). *Organization Behavior*, New Jersey: PrenticeHall International
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siregar, Syofian. (2010). *Statistika Deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siswanto, Bedjo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukarni. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Columbindo Perdana Cabang Purworejo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, (<http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/oikonomia/article/view/369>)
- Sutrisno,Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.