



PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI SMKN 1 BATIPUH

SKRIPSI

*Ditulis sebagai Syarat Mencapai Gelar Sarjana (S-1)  
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh:

RAHMA PEPRI NOVITA  
NIM. 13 131 031

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BATUSANGKAR  
2018

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : RAHMA PEPRI NOVITA

NIM : 13 131 031

Tempat/tanggal lahir : Koto Baru/ 13 Februari 1995

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMKN 1 BATIPUH" adalah benar karya saya sendiri bukan plagiat kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 2 September 2018

Saya yang menyatakan



**RAHMA PEPRI NOVITA**  
NIM. 13 131 031

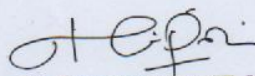
## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **RAHMA PEPRI NOVITA**, 13 131 031 dengan judul: **"PEGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMKN 1 BATIPUH "**, memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang *Munqasyah*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

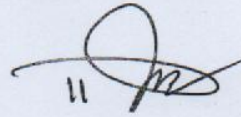
Batusangkar, 16 Juli 2018

Pembimbing I



**Dr. Himyar Pasrizal, SE, MM**  
NIP.19780524 200501 1 004

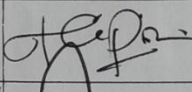
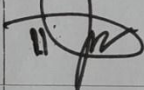
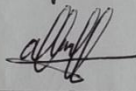
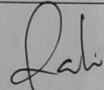
Pembimbing II



**Dra. Demina, M. Pd.**  
NIP.19690625 200003 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi atas nama RAHMA PEPRI NOVITA, NIM. 13 131 031, dengan judul "PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMKN 1 BATIPUH", telah diujikan dalam sidang *Munaqasyah* skripsi oleh Institut Agama Islam Negeri Batusangkar pada hari Senin tanggal 13 Agustus 2018, dinyatakan lulus dan dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Strata Satu (S.1) dalam bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan
1	Dr. Himyar Pasrizal, S.E., M.M NIP. 19780524 200501 1 004	Ketua Sidang/ Pembimbing I	
2	Dra. Demina, M.Pd. NIP. 19690625 200003 2 001	Sekretaris Sidang/ Pembimbing II	
3	Drs. Abhanda Amra, M.Ag NIP. 19690404 199703 1 003	Penguji I	
4	Rahmi Fitria, M. Pd. I. NIP.	Penguji II	

Batusangkar, Agustus 2018

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. Sidiq Munir, M.Pd.

NIP. 19740725 199903 1 003

## ABSTRAK

RAHMA PEPRI NOVITA, NIM. 13 131 031 judul SKRIPSI Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 1 Batipuh. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar. 2018.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah rendahnya disiplin kerja pegawai di SMKN 1 Batipuh, pegawai tidak mematuhi peraturan yang ada, rendahnya kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta rendahnya kinerja pegawai di SMKN1 Batipuh. Penelitian ini ditujukan kepada seluruh pegawai SMKN 1 Batipuh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan ilmu manajemen pendidikan, terutama mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket tertutup dengan skala likert. Alternatif jawabannya adalah “selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah”. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi pearson product moment dengan menggunakan program *SPSS Statistics 20 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dikemukakan bahwa Disiplin di SMKN 1 Batipuh memiliki persentase tertinggi 42,9% dan persentase terendah adalah 0%. Hasil analisa statistik deskriptif diperoleh 42,9% yang terletak pada rentang skor 265-271 dengan kriteria baik. Artinya disiplin di SMKN 1 Batipuh adalah baik. Kinerja Pegawai di SMKN 1 Batipuh memiliki persentase tertinggi 35,8% dan persentase terendah adalah 0%. Hasil analisa statistik deskriptif diperoleh 35,8% berada pada rentang skor 161-167 dengan kategori cukup. Artinya kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh adalah cukup. Sedangkan hasil koefisien determinasi antara disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh didapatkan  $K_p = 34,3\%$ . Artinya disiplin memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 34,3% dan sisanya 65,7% ditentukan oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Disiplin, Kinerja Pegawai, dan SMKN 1 Batipuh*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN TIM PENGUJI	
ABSTRAK .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Definisi Operasional Variabel.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Disiplin .....	12
a. Pengertian Disiplin.....	12
b. Bentuk dan macam-macam disiplin .....	15
c. PP RI No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.....	20
d. Indikator-indikator Disiplin.....	23
e. Prinsip-prinsip Disiplin.....	26
f. Strategi Dalam Membina Disiplin.....	27
g. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	28
2. Kinerja Pegawai .....	29
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	29
b. Indikator Kinerja Pegawai.....	33

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	38
d. Penilaian Kinerja Pegawai.....	42
B. Penelitian yang Relevan.....	46
C. Kerangka Berpikir.....	50
D. Hipotesis .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>52</b>
A. Jenis Penelitian.....	52
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
C. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi.....	52
2. Sampel.....	52
D. Pengembangan Instrumen.....	53
1. Instrumen Disiplin.....	53
2. Instrumen Kinerja Pegawai.....	53
E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	55
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
G. Teknik Analisis Data.....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	63
1. Deskripsi Data Disiplin.....	63
2. Deskripsi Data Kinerja Pegawai.....	65
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	68
1. Uji Normalitas.....	68
2. Uji Lineritas.....	69
C. Pengujian Hipotesis.....	70
1. Analisis Uji Hipotesis Pearson Product Moment.....	70
2. Koefisien Determinan.....	71
3. Uji t.....	72
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>81</b>
A. Kesimpulan.....	81

B. Implikasi.....	81
C. Saran .....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	83
LAMPIRAN .....	85



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dijalankan dengan sengaja, teratur berencana dengan maksud mengubah atau mengembangkan perilaku yang diinginkan (Sisdiknas, 2003:5). Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentra dalam pembangunan, karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sekolah sebagai lembaga formal merupakan sarana dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan tersebut, di sekolah siswa belajar berbagai macam ilmu, oleh karena itu sekolah harus dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut. Dan salah satu komponen yang mengelola sekolah adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat terpenting dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau suatu lembaga pendidikan menuntut setiap organisasi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dalam menjalankan organisasi. Terlihat jelas pada saat para pemimpin harus mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, dalam era persaingan global yang ketat pada saat ini, sumber daya manusia dianggap salah satu faktor yang paling penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, oleh sebab itu suatu organisasi harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan tersebut, dan untuk pencapaian tujuan tersebut salah satunya adalah dengan cara peningkatan kedisiplinan pegawai sehingga terciptanya kinerja yang berkualitas.

Menurut Wilson Bangun: (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (Abidin, 2013:1). Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetensi baik jangka panjang maupun jangka pendek, dan yang termasuk sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan adalah pegawai. Pegawai merupakan unsur pendukung yang paling penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan.

Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Abidin, 2013:2). Disiplin adalah suatu kondisi yang menunjukkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Dari pandangan tersebut tampak bahwa ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban merupakan hal penting karena dengan adanya pendisiplinan dari seluruh anggota organisasi maka suatu organisasi dapat mencapai tujuan organisasi tersebut (Hikmat, 2009:142).

Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. (Ardana, 2012:134).

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Sinambela, 2012:238). Sutrisno mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Abidin, 2013:2). Disiplin yang baik mencerminkan

besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan demikian kedisiplinan yang dimiliki oleh seseorang memiliki peran penting dalam kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, karena semangat kerja, gairah kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugasnya akan mendorong untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan mereka dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap sumber daya manusia, sehingga mereka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dan dengan sukarela patuh serta melaksanakan segala keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang ada. Disiplin yang melekat pada setiap individu terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan dan tingkah laku mereka.

Jadi dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu sikap atau perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya baik dari segi kepatuhan, ketertiban dan keteraturan dalam menjalankan semua peraturan dan tata tertib yang ada dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Disiplin bertujuan untuk menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisi dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, kemauan yang buruk diantara pengawas dengan bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya berlaku dengan singkat, dan pengawas mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan

tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan menimbulkan masalah masalah pendisiplinan dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan (Sinambela, 2012:242).

Sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Menurut Lyman Porter dan Edward Lawler berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari melakukan keinginan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Wibowo, 2007:100). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2013:45). Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal (Muhyi, 2011:197).

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau kemampuan kerja seseorang terhadap apa yang dilakukannya pada tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan memperoleh hasil kerja yang optimal.

Pegawai adalah setiap orang yang menyumbangkan jasa jasanya kepada suatu badan usaha baik kepada badan usaha swasta (pegawai swasta) maupun kepada badan usaha pemerintah (pegawai pemerintah atau pegawai negeri) (Daryanto, 2013:134).

Jadi kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Menurut Sinambela kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai wewenang dan tanggung jawab masing masing yang telah ditentukan dan sesuai dengan norma maupun etika yang ada serta memiliki kualitas dan kuantitas tertentu.

Secara teori Apabila karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka semangat/kinerja kerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya apabila para karyawan kurang memiliki kesadaran yang tinggi maka semangat/kinerja kerjanya juga tidak akan baik. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan/pegawai. Disiplin kerja yang tinggi otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasional (Hani Handoko, 2001:208).

Menurut Mangkunegara (2006:10) berkaitan dengan itu, prestasi kerja seorang karyawan itu sendiri akan mengalami perubahan. Dalam kurun waktu tertentu karyawan bisa menunjukkan prestasi kerja yang baik atau sebaliknya atau ada juga karyawan yang bisa menunjukkan prestasi kerja yang yang lebih baik dari karyawan lainnya, hal tersebut bisa terjadi pada setiap karakteristik pekerjaan baik pada tingkat operasional maupun manajerial.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai tidak akan terbentuk dengan sendirinya, melainkan adanya proses interaktif dan hubungan antara dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal

Sekolah yang merupakan salah satu lembaga instansi pemerintah yang dibidang pendidikan dan bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan. Dilembaga inilah seharusnya para pegawai bekerja secara optimal demi kemajuan sekolah. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batipuh merupakan salah satu sekolah menengah yang ada di Tanah Datar yang terletak di Batipuh . Kondisi SMKN 1 Batipuh saat ini tergolong cukup bagus walaupun masih ada beberapa kekurangan maupun permasalahan yang salah satunya permasalahan dalam bidang kedisiplinan pegawai.

Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, ternyata masih cukup banyak terjadi hal-hal yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat datang kesekolah, menunda-nunda pelaksanaan tugas, keluar pada saat jam kerja, pegawai yang pulang mendahului jadwal yang telah ditetapkan dan kurang efisien dalam pemanfaatan sarana yang ada sehingga mempengaruhi tingkat prestasi/kinerja pada masing-masing individu, karena secara tidak langsung kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh karakteristik seseorang dan lingkungan baik itu suasana kerja, lingkungan fisik, maupun pimpinan.

Dilihat dari uraian di atas, tampak masih rendahnya disiplin kerja dan kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh. Hal ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga akan berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan juga pegawai yang sering datang terlambat dan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga berakibat kepada kekurangan efektifitas dan efisiensi pekerjaannya.

Faktor disiplin kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dan juga pegawai yang disiplin akan mentaati peraturan yang ada dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan, yang pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakannya pekerjaannya sesuai target yang telah ditetapkan.

Adapun aturan aturan yang menyangkut dengan kedisiplinan pegawai di SMKN 1 Batipuh adalah:

Tabel 1.1. Tata Tertib Pegawai SMKN 1 Batipuh

No	Tata Tertib
1	Kehadiran jam 07.15 WIB sama dengan jam dimulai PBM sampai dengan 14.00 WIB.
2	Jam dinas mulai 07.30 WIB sampai dengan 14.00 WIB kecuali hari Senin mulai 07.15 WIB sampai dengan 14.00 (Upacara Bendera).
3	Seluruh guru dan pegawai wajib mengikuti upacara bendera setiap hari senin, dan upacara hari hari besar nasional. Jika tidak hadir harus memberi kabar/surat kepada kepala sekolah.
4	Pegawai wajib hadir 6 hari perminggu
5	Istirahat jam 12.00 – 13.00 WIB
6	Piket pegawai sore (14.00 sampai dengan akhir PBM) diatur oleh kepala Tata Usaha.
7	Pegawai yang berhalangan hadir harus memberi berita / kabar/ surat kepada kepala sekolah/kepala tata usaha.
8	Jika tugas dan tanggung jawab tidak dilaksanakan oleh pegawai dengan semestinya, maka kepala sekolah dan kepala TU memanggil dan membina pegawai yang bersangkutan secara rutin dan berkala sehingga mendapat suatu kesimpulan atas pegawai tersebut.
9	Bagi pegawai yang rajin akan diberi <i>Reward</i> dari kepala TU

Sumber data: tata tertib pegawai SMKN 1 Batipuh

Dari peraturan di atas begitu jelas bahwa peraturan yang ada di SMKN 1 Batipuh ini sudah mengacu kepada proses pendisiplinan pegawai namun kenyataan yang ada peraturan tersebut tersebut belum seluruh pegawai yang mematuhi dan menjalankannya masih banyak pegawai yang melanggar peraturan yang ada. Hal ini dapat dilihat dari rekap absen pegawai SMKN 1 Batipuh yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2. Rekap Absensi Pegawai SMKN 1 Batipuh  
Selama 3 Bulan Terakhir

NO	NAMA	JULI						AGUSTUS						SEPTEMBER						
		H	I	S	C	A	JM	H	I	S	C	A	JM	H	I	S	C	A	JM	
1	Sariman	2						1				1		2						
		6					26	2			2	1	25	2					1	23
2	Arifuddin	1				1		2						1						
		6				0	26	3				2	25	9					4	23
3	Defi E	2						2						2						
		6					26	4		1		25	3							23
4	Sulvi A.D	2						2						2						
		6					26	5				25	2	1						23
5	Ernawati	2						2						1		1				
		5				1	26	5				25	3		0					23
6	Nurmaiz	2						2						2						
		6					26	5				25	3							23
7	Fitra D.	2						2						2						
		6					26	5				25	3							23
8	Hendra	2						2						1						
		3				3	26	0				5	25	8					5	23
9	witma D	2						2						2						
		4		2			26	5				25	1					2	23	
10	Amal N.B	2						2						2						
		4				3	26	2				4	25	2					3	23



		3					1				0					
11	Hendra P	2				26	2				25	1			5	23
12	Eri	6			2	26	0			2	25	0			2	23
13	Darmawi	2			4	26	2				25	2				23
14	Rustam E	2			2	26	0			2	25	3			2	23

Sumber : Absensi Pegawai SMKN1 Batipuh pada bulan Juli - September 2017

Jadi dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan di SMKN 1 Batipuh ini masih kurang hal ini dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai setiap bulannya. Hal ini dapat mencerminkan bahwa masih kurangnya kesadaran pegawai SMKN 1 Batipuh akan kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan berdasarkan peraturan yang ada pegawai harus melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul mengenai “ PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMKN 1 BATIPUH

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, makadapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya disiplin kerja pegawai di SMKN 1 Batipuh
2. Pegawai tidak mematuhi peraturan yang ada.
3. Rendahnya kesadaran pegawai akan kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
4. Rendahnya kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasinya kepada :

1. Disiplin Pegawai di SMKN 1 Batipuh.
2. Kinerja Pegawai di SMKN 1 Batipuh.
3. Pengaruh Displin terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 1 Batipuh.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Disiplin Pegawai di SMKN 1 Batipuh?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai di SMKN 1 Batipuh?
3. Bagaimana Pengaruh Displin terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 1 Batipuh?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui disiplin pegawai di SMKN 1 Batipuh.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh.

### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan ilmu manajemen pendidikan, terutama mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, dan juga dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan ilmu pengetahuan.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat mengembangkan wawasan dalam hal kedisiplinan

- b. Bagi sekolah yang diteliti hasil penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap lembaga maupun instansi pendidikan. Sebagai bahan acuan dan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama bagi SMKN 1 Batipuh mengenai disiplin pegawai sehingga mengacu kepada peningkatan kinerjanya.
- c. Bagi guru dan pegawai dapat sebagai acuan dan pedoman dalam hal pengembangan dan penerapan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja guru dan pegawai SMKN 1 Batipuh.
- d. Bagi pembaca sebagai bahan tambahan referensi bagi pembaca untuk penulisan yang relevan.

### **G. Definisi Operasional**

Dalam definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas adalah disiplin pegawai (X) dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Berikut definisi variabel penelitian:

#### **1. Disiplin**

Disiplin yang dimaksudkan disini adalah suatu sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima sanksi jika melanggar yang berakhir pada pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan kualitas kerja pegawai di SMKN 1 Batipuh. Adapun indikator dari disiplin ini adalah tujuan dan kemampuan, teadan pemimpin, balas jasa, keadilan, Waskat (Pengawasan Melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, disiplin waktu, disiplin dalam bersikap, disiplin dalam bekerja, disiplin terhadap peraturan sekolah

## 2. Kinerja pegawai

Kinerja Pegawai yang dimaksud disini adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan di SMKN 1 Batipuh. Adapun indikator dari kinerjanya adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kerjasama tim, inisiatif, responsivitas, kualitas layanan, kesetiaan prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas, kerja sama, kecakapan, tanggung jawab

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Disiplin Pegawai

###### a. Pengertian Disiplin

Disiplin mempunyai peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia, terutama bagi pegawai agar tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Disiplin merupakan padanan kata *discipline* yang bermakna tatanan tertentu yang mencerminkan ketertiban. Dalam disiplin ada sistematika dan ketentuan rigid. Termasuk dalam istilah disiplin adalah ketaatan mengikuti prosedur. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan sikap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang (Makawimbang,2012:209). Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia disiplin adalah sikap mental yang dinyatakan dengan gerak prilaku yang bersumber dari kesadaran dan kemauan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.

Menurut Soerjono Soekanto “ disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga dalam pembicaraan sehari-hari istilah tersebut biasanya dikaitkan dengan keadaan tata tertib, suatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu”. Disiplin menurut Widjaja (1995: 28) menyatakan bahwa disiplin merupakan unsur-unsur penting yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi (Makawimbang,2012:209).

Disiplin menurut (Handoko, 2001:208) adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Sinambela, 2012:238). Disiplin menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:15) adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Sinambela, 2012:238).

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan baik tertulis yang telah ditetapkan. Maksud ditumbuhkannya disiplin kepatuhan terhadap aturan juga tumbuhnya ketertiban dan efisiensi. Ketaatan kepada aturan terhadap aturan tertulis sudah cukup jelas, karena semua aturan tertulis pada dasarnya adalah terbuka agar diketahui oleh semua orang yang berkepentingan. Lain halnya dengan aturan yang tidak tertulis misalnya kebiasaan, adat istiadat dan yang luas lagi norma. Untuk mengerti dan memahami kemudian mematuhi aturan yang tidak tertulis diperlukan waktu dan bentuk ketaatan itu adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya (masyarakat organisasi atau masyarakat umum (M.Daniil,2003:31).

Menurut Sedermayanti (2009:2003) disiplin mempunyai pengertian berbeda yaitu (Makawimbang, 2012:208-209):

- 1) Kata disiplin (termologis ) berasal dari kata latin yaitu *disciplina* yang berarti pengajaran dan pelatihan ( berasal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Secara etimologis ada hubungan pengertian antara *discipline* dengan *dicipl*e (Inggris) yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran.
- 2) Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.

- 3) Kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- 4) Penghukuman yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan.

Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin dapat diartikan sebagai suka menghargai, patuh, taat, terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. (Makawimbang, 2012:209). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2010:825).

Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, 2012:134).

Jadi dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kepatuhan atau ketaatan seseorang terhadap peraturan yang ada serta menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya yang berpengaruh terhadap kinerja atau prestasi kerja seseorang.

Disiplin bertujuan untuk menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisi dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, kemauan yang buruk diantara pengawas dengan bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikandan periaku pegawai hanya berlaku dengan singkat,dan pengawas mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki prilaku pegawai, akan tetapi juga akan menimbulkan masalah masalah pendisiplinan dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan (Sinambela, 2012:242).

b. Bentuk dan Macam-macam Disiplin kerja

Pelaksanaan disiplin diberbagai organisasi seperti sekolah berbeda bentuk dan macamnya, Piet A. Sahertian membagi disiplin kepada tiga bentuk yaitu (Rivai, 2010:825-826):

- 1) Disiplin tradisional, adalah disiplin yang bersifat menekan, menghukum, mengawasi, memaksa dan akibatnya merusak penilaian yang terdidik.
- 2) Disiplin modern, pendidikan hanya menciptakan situasi yang memungkinkan agar si terdidik dapat mengatur dirinya. Jadi situasi yang akrab, hangat, bebas dari rasa takut sehingga terdidik mengembangkan kemampuan dirinya.



- 3) Disiplin liberal, yang dimaksud disiplin liberal adalah disiplin yang diberikan sehingga individu merasa memiliki kebebasan tanpa batas.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu guru-guru mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Handoko (2010:209-211) pada umumnya ada tiga-tipe pembinaan disiplin pegawai atau disebut juga jenis-jenis disiplin yaitu:

- 1) Disiplin Preventif

Kegiatan manajemen yang dilaksanakan untuk mendorong para guru atau pegawai agar mengikuti standar atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin preventif ini adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dan setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Disiplin Preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja (Mangkunegara, 2013:129).

Pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Disisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami, dan melaksanakan semua pedoman yang ditetapkan dalam organisasi. Menurut Henry Simamora untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan (Sinambela, 2012:240).

- a) Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan prosedur penempatan yang efektif.
  - b) Mengorientasikan pegawai secara benar kepada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
  - c) Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
  - d) Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
  - e) Mengkondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen melalui teknik teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.
- 2) Disiplin korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sasaran pokok dalam kegiatan ini adalah untuk memperbaiki pelanggaran, untuk

menghalangi para pegawai lain melakukan kegiatan kegiatan serupa dan untuk menjaga berbagai standar kelompok yang tetap konsisten dan efektif. Kegiatan disiplin yang korektif sering berupa hukuman-hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Agar tindakan tindakan pendisiplinan tersebut efektif maka penerapannya harus konsisten.

Disiplin korektif adalah suatu upaya mengerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2013:129).

Dalam melaksanakan disiplin korektif harus diperhatikan perlindungan hak, artinya prosedur disiplin yang dilakukan harus memperhatikan hak pegawai yang melakukan pelanggaran. Perlindungan hak ini meliputi tiga hal yaitu : a) hak dianggap tidak bersalah sampai dapat diajukan bukti secukupnya atas peran seorang pegawai dalam tindakan pelanggaran, b) hak untuk didengar dan diwakili orang lain dalam kasus tertentu, c) hak kesesuaian hukuman yang diterima dengan pelanggaran yang dilakukan (Lainah, 2013:44).

### 3) Disiplin progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang, dengan tujuan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Disiplin Progresif merupakan proses dimana sang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi ia akan menerapkan konsekuensi apabila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil (Sinambela, 2012:240).

Dalam disiplin progresif ini terdapat tiga tahapan yaitu, tahapan pertama serupa dengan manajemen kinerja yang telah kita paparkan. Yang kedua melibatkan tindakan mengkomunikasikan dan menjatuhkan konsekuensi yang ringan sifatnya. Yang ketiga menggunakan kekuasaan manajemen sepihak yang amat besar (Sinambela, 2012:241).

Disiplin progresif juga memungkinkan atasan langsung untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan dengan memberikan teguran secara lisan ataupun tertulis dan lebih dari itu memberikan skorsing dan pekerjaan mulai satu sampai tiga hari atau menurunkan pangkatnya atau demosi jika tidak ada perubahan maka dilakukan proses pemecatan (Makawinbang, 2012,:211).

- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- 1) Pasal 3 kewajiban setiap PNS
    - a) Mengucapkan janji/sumpah PNS
    - b) Mengucapkan janji/sumpah jabatan
    - c) Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, UUD tahun 1945, Negara Kesatuan RI dan Pemerintah
    - d) Mentaati segala ketentuan peraturan perundang undangan
    - e) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
    - f) Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan martabat PNS

- g) Mengutamakan kepentingan Negara
  - h) Memegang rahasia jabatan yang sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan
  - i) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara
  - j) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan dan materil
  - k) Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja
  - l) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
  - m) Menggunakan dan memelihara barang barang milik negara dengan sebaik-baiknya
  - n) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
  - o) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugasnya
  - p) Memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir, dan
  - q) Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang
- 2) Pasal 4 larangan setiap PNS:
- a) Menyalah gunakan wewenang
  - b) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
  - c) Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau pekerja untuk negara lain atau lembaga atau organisasi internasional
  - d) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing
  - e) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang barang baik bergerak atau tidak

bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah

- f) Melakukan kegiatan bersamaan dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerja dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung maupun tidak langsung dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
- g) Memberi atau menyanggupi akan memeberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung maupun tidak langsung dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
- h) Menerima hadiah atau suatu pemberian apasaja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan atau pekerjaanya
- i) Bertindak sewenang wenang terhadap bawahannya
- j) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani
- k) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
- l) Memberi dukungan kepada calon presiden/wakil presiden, DPR, DPRD dengan cara:
  - (1) Ikut serta sebagai pelaksana kampanye
  - (2) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS
  - (3) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, dan / atau
  - (4) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara
- m) Memberi dukungan kepada calon presiden/wakil presiden dengan cara:

- (1) Membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama kampanye dan/atau
  - (2) Mengadakan kegiatan yang mengarahkan kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, dan pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat
- n) Memberi dukungan kepada calon anggota DPRD atau calon kepala daerah/wakil kepala daerah dengan cara memberi surat dukungan disertai fotocopy kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk sesuai peraturan perundang-undangan, dan
- o) Memberi dukungan kepada calon kepala daerah/wakil kepala daerah dengan cara:
- (1) Terlibat dalam kampanye untuk mendukung calon kepala daerah/wakil kepala daerah
  - (2) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye
  - (3) Membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan/atau
  - (4) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat

d. Indikator indikator kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai disuatu organisasi (Nurzaman, 2014:226),diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi guru dan pegawai.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan terhadap lembaga tempat ia bekerja.

4) Keadilan

Mendorong terwujudnya kedisiplinan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan lembaga pendidikan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sangsi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan dengan sangsi hukuman semakin berat.



#### 7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pelanggaran sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antar sesama dapat menciptakan suatu kedisiplinan pada lembaga pendidikan. Hubungan baik yang bersifat vertical maupun horizontal single relationship, direct relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. (M.Danil, 2013:37-39).

Menurut Bejo Siswanto faktor-faktor disiplin kerja ada 5 (Hafulyon, 2016:188) yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut sudah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

Pada dasarnya dalam usaha mendisiplinkan kerja ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan diantaranya adalah : 1) pembagian

tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat diketahui dengan sadar oleh pekerjanya, 2) adanya petunjuk kerja yang singkat, sederhana tapi lengkap, 3) kesadaran setiap pekerja terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, 4) perlakuan adil terhadap setiap penyimpangan oleh manajemen, 5) adanya keinsafan pada pekerja bahwa akibat kecerobohan atau kelalaian dapat merugikan organisasi dan dirinya serta ada kemungkinan membahayakan orang lain (M. Danil, 2013:33).

Dalam memberikan disiplin kerja dapat dilihat dengan sub variabel yaitu disiplin waktu, disiplin dalam bersikap, disiplin dalam bekerja, dan disiplin terhadap peraturan sekolah.

#### 1) Disiplin Waktu

Adalah suatu sikap yang ditunjukkan pegawai dengan mematuhi peraturan tentang jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat dan pemanfaatan waktu dengan baik.

#### 2) Disiplin Dalam Bersikap

Sikap dan tingkah laku pegawai disekolah maupun diluar sekolah juga tercermin dari hasil kerja pegawai setiap harinya, disiplin dalam bersikap pegawai disini berpengaruh dengan hasil kerja pegawai.

#### 3) Disiplin Dalam Bekerja

Tingginya kinerja kerja pegawai juga dapat dipengaruhi dari bagaimana disiplinnya pegawai terhadap tugas yang diberikan, yang termasuk disiplin dalam bekerja adalah bagaimana hubungan antar sesama pegawai, bagaimana pegawai menggunakan atau mengoperasikan setiap alat atau mesin yang ada disekolah, karena mesin adalah alat bagi pegawai untuk bekerja demi menghasilkan kinerja yang baik.

4) Disiplin Terhadap Peraturan Sekolah.

Meliputi mematuhi segala peraturan sekolah, menjaga nama baik sekolah, menjaga rahasia sekolah (Afriani dan Afrida, 2016: 9)

e. Prinsip-prinsip disiplin

Menurut Bacal ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman kita dalam mengambil tindakan disipliner (Sinambela, 2012: 245).

- 1) Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
- 2) Semua tindakan disipliner harus di dokumentasikan secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan, dan langkah langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
- 3) Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- 4) Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila sungguh sungguh diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi.

Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

f. Strategi dalam membina disiplin kerja

Reisman dan Payne (1987:239-241) dalam Mulyasa (2004:142-143) mengemukakan strategi umum membina disiplin sebagai berikut:

- 1) *Self –concept* (Konsep diri). Strategi ini menekankan bahwa konsep diri masing masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati, menerima, hangat, dan terbuka, sehingga para tenaga kependidikan dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan permasalahannya.
- 2) *Communication skills* (keterampilan berkomunikasi) pemimpin harus menerima semua perasaan tenaga kependidikan dengan berkomunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dalam dirinya.
- 3) *Natural and logical consequens* ( konsekuensi-konsekuensi logis dan alami). Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena tenaga kependidikan telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku perilaku yang salah yang disebut “Misbehavior”. Untuk itu disarankan: a) menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah, sehingga membantu tenaga kependidikan dalam mengatasi perilakunya, serta b) memanfaatkan akibat akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.
- 4) *Values clarifications* ( klarifikasi nilai). Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga kependidikan dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai nilai dan bentuk sistem nilainya sendiri.
- 5) *Leader effectiveness Training* (latihan keefektifan pemimpin). Tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metode refresif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu.

6) *Reality therapy* (terapi realitas). Pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab.

g. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

1) Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.

2) Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi yang berlaku di organisasi. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin organisasi.

3) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di organisasi (Mangkunegara, 2013:131).

### 5) Teknik-teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja

Beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin kerja adalah teknik pertimbangan sedini mungkin, teknik mendisiplinkan diri, teknik kesediaan penyedia berdisiplin, teknik menegur pegawai primadona, teknik menimbulkan kesadaran diri dan teknik sandwich (Sinambela, 2012:246).

## 2. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata kerja yang artinya apa yang dilakukan, kegiatan. Kinerja dalam kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai: 1) sesuatu yang dicapai 2) prestasi yang diperlihatkan 3) kemampuan kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67).

Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika (Sinambela,2012:5).

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu

(Supardi, 2013:45). Kinerja merupakan suatu kemampuan atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal (Muhyi, 2011:197).

Dari defenisi di atas dapat diketahui bahwa unsur yang terdapat dalam kerja adalah terdiri dari:

- 1) Hasil hasil fungsi pekerjaan
- 2) Faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti: motivasi, disiplin, kecakapan, persepsi peranan, tugas, dan lain sebagainya
- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang *performance* dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi jika pelaksanaan pekerjaan berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut bisa dikatakan kurang berhasil.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2006:94). *Job performance*/kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas (Riani, 2013:61).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2013:2). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan

tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2013:45). Kinerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pekerja dalam menyesuaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah dan sesuai dengan norma maupun etika yang ada serta memiliki kualitas dan kuantitas tertentu. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Pandji dalam buku Encep Safrudin Muhyi, bahwa kinerja yaitu beberapa kata kunci yang biasa dipahami dalam kinerja yaitu: 1) hasil kerja 2) pekerja, proses atau organisasi 3) terbukti secara konkrit 4) dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. (Muhyi, 2011:50)

Ada berbagai pendapat tentang kinerja, yang dikemukakan oleh Rue & Byars dalam buku Harbani Pasalog, bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil . Kinerja menurut interplan dalam buku Harbani Pasalog adalah berkaitan dengan operasi, aktifitas, program, dan misi organisasi. Menurut Murphy dan Cleveland dalam buku Harbani Pasalog mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. ( Pasalog, 2010:197)

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang telah ditentukan dan sesuai dengan norma maupun etika yang ada serta memiliki kualitas dan kuantitas tertentu.

Pegawai adalah setiap orang yang menyumbangkan jasa jasanya kepada suatu badan usaha baik kepada badan usaha swasta ( pegawai swasta) maupun kepada badan usaha pemerintah ( pegawai pemerintah atau pegawai negeri) (Daryanto, 2013:134)

Pegawai negeri adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang



berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu undang-undang yang berlaku (Daryanto, 2013:134)

Dalam UU No 8 tahun 1974 tentang undang-undang pokok kepegawaian dikemukakan bahwa pegawai adalah mereka yang setelah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan undang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan undang-undang dan digaji menurut peraturan undang-undang.

Menurut Prawirosentono dalam buku Harbani Pasalog bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Pasalog, 2010:197-198). Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. (Muhyi, 2011:49)

Kinerja pegawai menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:136) adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama sama yang dijadikan acuan (Sinambela, 2012:5). Menurut Suteirmeister menyebutkan bahwa kinerja pegawai tergantung pada motivasi dan kemampuannya (Fahmi, 2013:457)

Jadi kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang telah ditentukan dan sesuai dengan norma maupun etika yang ada serta memiliki kualitas dan kuantitas tertentu. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi suatu lembaga atau instansi.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan, kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu secara efektif (Supardi, 2013:49).

b. Indikator kinerja pegawai

Indikator kinerja yang dimaksud oleh LAN-RI adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar kegiatan dapat berjalan untuk melaksanakan keluaran. Indikator dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan, atau peraturan perundang undangan, dan sebagainya. Indikator keluaran adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non fisik. Indikator hasil adalah sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan jangka menengah (efek langsung). Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkat indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan (Pasalog, 2010:202).

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja adalah (Pasalog, 2010:203):

- 1) Spesifik dan jelas
- 2) Dapat terukur secara objektif baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif
- 3) Dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat, dan dampak
- 4) Harus cukup fleksibel dan sensitive terhadap perubahan
- 5) Efektif yaitu dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis datanya secara efektif dan efisien.

Menurut Dwiyanto dalam buku Harbani Pasalog bahwa indikator dalam pengukuran kinerja pegawai, yaitu (Pasalog, 2010:203-204):

- 1) Produktivitas

Bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi saja, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan dan pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output.

- 2) Kualitas Layanan

Bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan demi meningkatkan kinerja pegawai maupun kepuasan masyarakat.

- 3) Responsivitas

Bahwa pegawai harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

- 4) Responsibilitas

Bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi yang baik yang eksplisit maupun insplisit.

#### 5) akuntabilitas

Bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan masyarakat.

Menurut Suyadi Prawirosentono dalam bukunya, kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu (Ristika, 2017:27):

##### 1) Efektifitas

efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhanyang direncanakan.

##### 2) Tanggung jawab

merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang

##### 3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

##### 4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan lembaga. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan yang baik.

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *output* atau hasil yang telah dicapai. Menurut Sani terdapat 10 indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu (Supriyanto, 2010:141-143):

##### 1) Kuantitas

Yaitu dalam mengukur kinerja yang harus dilihat adalah jumlah atau kuantitas kegiatan yang mampu diselesaikan disesuaikan dengan standar. Kuantitas juga dapat diartikan

untuk mengukur seberapa banyak jumlah *output* ( barang) yang mampu dihasilkan.

2) Kualitas

Yaitu mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapian, kebersihan, keteraturan, sedangkan untuk barang biasanya adalah model, bahan, *image*, dll.

3) Ketepatan waktu

Yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.

4) Kedisiplinan

Yaitu kemampuan untuk dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan atau dengan kata lain tidak melanggar

5) Kepemimpinan

Yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin berupa gaya atau cara dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

6) Kreativitas dan inovasi

Yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan

7) Kehadiran / absensi

Yaitu jumlah kehadiran dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, kehadiran ini meliputi: jumlah hari masuk, cuti, libur, ketidakhadiran.

8) Kerjasama tim

Yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.

9) Tanggung jawab

Yaitu kemampuan untuk bekerja secara penuh tanggung jawab dan mau untuk menanggung resiko dalam bekerja.

10) Perencanaan pekerjaan

Yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu (Renil Fortunately, 2016:27-28):

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2) Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

4) Kreatifitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan hasil guna.

5) Kerja sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

7) Tanggung jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Mangkunegara, 2013:67) adalah :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu seorang pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robert L. dan John H. Jackson faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah 1) kemampuan mereka, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, 5) hubungan mereka dengan organisasi (Makawinbang, 2012:219).

Sedangkan menurut Sutisno adapun faktor yang mempengaruhi kinerja (Nimpuno, 2015:18) adalah:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan



memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

Disiplin yang dikutip menurut Siswanto (2009:145) bahwa suatu sikap dan perilaku pegawai menghormati, menghargai, taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya bila melanggar tugas dan wewenang yang dibebankan kepadanya. Disiplin pegawai yang tinggi sangat diperlukan oleh organisasi atau kantor dalam mencapai tujuannya, karena itu pembinaan disiplin perlu dilakukan secara terus menerus (Makawimbang, 2012:208).

Menurut Ravianto disiplin adalah ketaatan melakukan aturan aturan yang diwajibkan atau diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja atau pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara tertib dan lancar. Pada dasarnya para pegawai menyadari bahwa ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan peraturan dan norma-norma itu dapat meningkatkan produktifitas kerjanya (Lainah, 2013:39)

Sedangkan disiplin yang dikutip menurut Widjaja (1995:28) menyatakan bahwa disiplin merupakan unsur-unsur penting yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi (Makawimbang, 2012:208)

Jadi dari penjelasan tersebut disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan pendidikan, guru dan pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan harus selalu berusaha agar

bawahannya mempunyai disiplin yang baik. disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesediaan dan kesadaran dari seseorang untuk tunduk dan patuh terhadap semua peraturan dan norma-norma sosial perusahaan, serta sanggup menerima sanksi apabila melanggarnya. Dengan disiplin yang baik maka kinerja/prestasi kerja pegawai akan meningkat karena segala sesuatu harus dikerjakan dan dilakukan sesuai peraturan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan Armstrong dan Baron yaitu (Fortunately, 2016:27):

1) Personal Factors

Ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2) Leadership Factors

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3) *Team Factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4) *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

#### 5) *Contextual/situasional Factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah dari dalam diri pegawai itu sendiri dan faktor tersebut harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan sehingga dapat berpengaruh secara baik terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

#### d. Penilaian Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja adalah instrumen yang sangat diperlukan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah bagaimana organisasi melakukan evaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan individu atau kelompok. Dalam penilaian ini yang dinilai adalah kontribusi karyawan dalam organisasi selama periode tertentu. Penilaian kinerja juga diartikan sebagai sebuah proses mengevaluasi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar, dan mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Supriyanto, 2010:131)

Penilaian kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi suatu instansi atau lembaga. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator dan penetapan pencapaian indikator kinerja.

Menurut Yusanto dan Widjadjakusuma dalam buku Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz (2010:137) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja antara lain:

- 1) Menjadi dasar bagi pemberian *reward*
- 2) Membangun dan membina hubungan antar karyawan

- 3) Memberikan pemahaman yang jelas dan konkret tentang prestasi riil dan harapan atasan
- 4) Memberikan *feedback* bagi rencana perbaikan dan peningkatan kinerja.

Tujuan kegiatan penilaian kinerja adalah (Chotimah, 2014:215):

- 1) Untuk meningkatkan kinerja
- 2) Mengukur dan meningkatkan akuntabilitas terhadap pekerjaannya
- 3) Meningkatkan dan menumbuhkan profesionalitas
- 4) Meningkatkan kerjasama baik antar teman sejawat maupun dengan pihak luar.

Menurut Donovan & Jackson dalam buku Harbani Pasalog (2010:209) mengatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk:

- 1) *Management development* yaitu memberikan suatu pengembangan pegawai dimasa mendatang
- 2) Pengukuran kinerja yaitu memberikan informasi tentang nilai relatif dari kontribusi individu terhadap organisasi
- 3) Perbaikan kerja yaitu mendorong individu bekerja lebih efektif dan produktif
- 4) Remunerasi dan *benefit* yang setimpal berdasarkan sistem merit atau hasil
- 5) Identifikasi potensi yaitu membantu promosi
- 6) *Feedback* yaitu menggambarkan apa yang diharapkan dari individu
- 7) Perencanaan sumber daya manusia yaitu menilai kualitas SDM yang ada untuk perencanaan selanjutnya
- 8) Komunikasi yaitu memberikan suatu format dialog antara atasan dan bawahan dan memperbaiki pemahaman tentang tujuan dan masalah-masalah yang dihadapi.

Tujuan penilaian kinerja pegawai adalah (Pasalog, 2010:209):

- 1) Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya
- 2) Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik
- 3) Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya
- 4) Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik
- 5) Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak lagi mampu melakukan pekerjaan
- 6) Sebagai dasar memberikan diklat terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya
- 7) Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia
- 8) Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi

Menurut Garry Dessler dalam buku Wilson Bangun menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya yaitu mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata rata.

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Ada 5 elemen yang menjadi ukuran kinerja karyawan yaitu (Ristika, 2017:40-41):

- 1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan

tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sangat dibutuhkan.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Penelitian Ernawati yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Kecerdasan Emosional, Dan Kompetensi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonosari Kabupaten Klaten menyatakan bahwa Uji koefisien regresi parsial (uji t) untuk variabel kedisiplinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel kedisiplinan ( $X_2$ )

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosari Kabupaten Klaten secara parsial”, terbukti kebenarannya. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut adalah Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Kecerdasan Emosional, Dan Kompetensi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar, tempat penelitian, sampel penelitian.

Penelitian Untung Sriwidodo yang berjudul pengaruh supervisi, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karang Anyar menyatakan bahwa Variabel Kedisiplinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Karang Anyar, hal ini ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (probabilitas  $0,000 < \text{dari } 0,05$ ). Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut adalah Pengaruh supervisi, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru, tempat penelitian, sampel penelitian.

Penelitian Sutarno yang berjudul pengaruh bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar menyatakan bahwa Variabel kedisiplinan didapatkan  $t$  hitung (5,616) dengan  $p$  value sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa faktor kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut adalah pengaruh bimbingan, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, tempat penelitian, sampel penelitian.

Penelitian Dewi Agustina Rahayu yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai terhadap kinerja karyawan dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten Jepara menyatakan bahwa Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kedisiplinan dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa

kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,275 dan nilai t hitung 2,617 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,011 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut adalah pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai terhadap kinerja karyawan, tempat penelitian, sampel penelitian.

Penelitian Daskom yang berjudul Kontribusi Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru SMAN Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja guru berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran 18,9. Ini berarti bahwa disiplin kerja guru yang baik yaitu adanya sikap patuh, taat, bertanggung jawab, menghargai waktu. Guru cenderung meningkatkan kinerja, begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Bayang. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut adalah Kontribusi Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja, tempat penelitian, sampel penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Joko Sarwanto yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar menyatakan bahwa disiplin kerja dapat terlaksana dalam kategori yang sedang atau cukup, demikian pula dengan kinerja. Hasil analisis korelasi regresi linear sederhana variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan diperoleh korelasi sebesar 0,362 yang berarti terdapat hubungan yang searah dan asumsi linieritas terpenuhi. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan ternyata disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 32,5% terhadap kinerja karyawan yang berada di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar. Adapun dari hasil penelitian terdapat hubungan



yang nyata antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja kerja karyawan pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut adalah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan , tempat penelitian, sampel penelitian.

Penelitian Aida Rahmita Sari yang berjudul Hubungan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta menyatakan bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa nilai  $f$  hitung sebesar 11,752. Jika dibandingkan tabel sebesar 3,28 pada taraf signifikansi 5% maka nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Sumbangan efektif kedua variabel bebas tersebut sebesar 40,9%. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut adalah Hubungan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru tempat penelitian, sampel penelitian.

Penelitian Muhammad Qutub Hudaibi yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Baitissalam Semarang menyatakan bahwa menurut menurut hasil penelitian yang dilakukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji  $t$ , terlihat  $t$  tabel untuk variabel disiplin kerja ( $x_2$ ) sebesar 3.157 dan sig. 003. Tingkat signifikansi yang diperoleh ternyata  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menyatakan bahwa jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja guru akan meningkat. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut adalah Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru, tempat penelitian, sampel penelitian.

Penelitian Erna Yuni Lestari yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kinerja Guru Studi Kasus di SMA 11 Semarang menyatakan bahwa menurut hasil penelitian melihat keeratan hubungan atau korelasi antara ketiga variabel bebas terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh *multiple regression* yaitu sebesar 0,923 atau 92,3%. Besarnya angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel bebas terhadap variabel tidak bebas adalah sangat erat. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut adalah Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kinerja Guru, tempat penelitian, sampel penelitian.

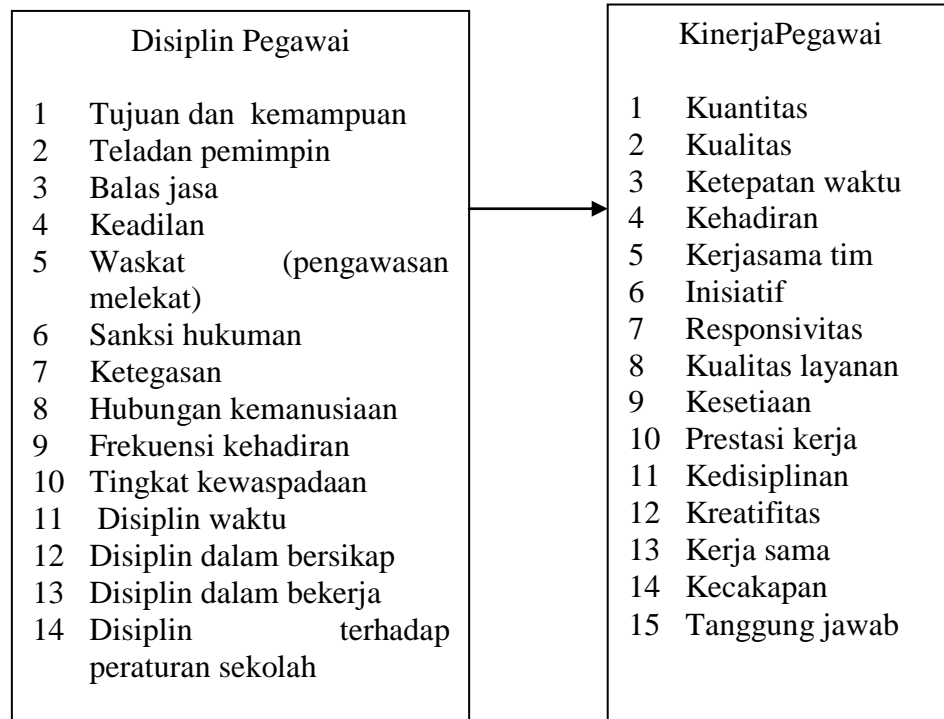
Penelitian yang dilakukan oleh Kaliri yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah di Kabupaten Pemalang menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukannya diperoleh nilai F hitung =12,756 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai tabel dengan  $df_1=2$  dan  $df_2=n-k-1=96-2-1=93$  diperoleh F tabel sebesar 3,12. Maka F hitung (166,177). F tabel (3,44) atau signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel (disiplin  $X_1$  dan motivasi kerja  $X_2$ ) secara bersama sama terhadap variabel terikat (kinerja guru Y) dapat diterima. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut adalah Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, tempat penelitian, sampel penelitian.

### **C. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir merupakan kesimpulan dari kajian teori yang tersusun dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, atau perbedaan/persamaan/perbandingan nilai variabel dari satu sampel dengan sampel yang lain (Sugiyono,2014:322).

Gambar2.1

## Kerangka Berfikir

**D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah dalam penelitian (Riduwan, 2005:37).

Berdasarkan teori-teori yang telah dikaji di atas, penulis merumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh.

2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan (Sugiyono, 2014:24).

Dalam penelitian ini, penulis memakai metode kuantitatif yang bersifat penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengukur tentang ada atau tidak adanya hubungan antara dua atau lebih dari variabel yang diajukan oleh peneliti dengan ukuran yang valid dan reliabel.

#### **B. Tempat Penelitian dan Waktu**

Tempat penelitian ini ditentukan penulis secara *Purposive* (sengaja), yaitu di SMKN 1 Batipuh. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2018.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 20014, p.148). Berkenaan dengan penelitian ini, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMK N 1 Batipuh yang berjumlah 14 orang.. Pemilihan populasi pegawai merupakan objek pokok dalam penelitian ini.

##### 2. Sampel

Berdasarkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di SMKN 1 Batipuh yang berjumlah 14 orang, maka peneliti meneliti seluruh populasi. Penelitian ini adalah penelitian populasi.

#### D. Pengembangan Instrumen

##### 1. Instrumen Disiplin

Disiplin dikembangkan dari teori pada bab II yang terdiri dari indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, disiplin waktu, disiplin dalam bersikap, disiplin dalam bekerja, disiplin terhadap peraturan sekolah. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3.1  
Kisi-Kisi Instrumen Disiplin

No	Indikator	Jumlah Butir	Nomor pernyataan
1.	Tujuan dan kemampuan	2	1,2
2.	Teladan kepemimpinan	2	3,4
3.	Balas jasa	2	5,6
4	Keadilan	3	7,8,9
5	Waskat	3	10,11,12
6	Sanksi hukuman	4	13,14,15,16
7	Ketegasan	2	17,18
8	Hubungan kemanusiaan	4	19,20,21,22
9	Frekuensi kehadiran	2	23,24
10	Tingkat kewaspadaan	3	25,26,27
11	Disiplin waktu	9	28,29,30,31,32, 33,34,35,36
12	Disiplin dalam bersikap	8	37,38,39,40,41, 42,43,44
13	Disiplin dalam bekerja	7	45,46,47,48,49, 50,51

14	Disiplin terhadap peraturan sekolah	6	52,53,54,55,56,57
----	-------------------------------------	---	-------------------

Sumber: Nurzaman (2014), Hafulyon (2016), Afriani dan Afrida (2016)

## 2. Instrumen Kinerja Pegawai

Instrumen kinerja pegawai dikembangkan dari teori pada bab II yang terdiri dari indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kerja sama tim, inisiatif, responsivitas, kualitas layanan, kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas, kerja sama, kecakapan, tanggung jawab. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3.2  
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Pegawai

No	Indikator	Jumlah Butir	Nomor pernyataan
1.	Kuantitas	2	1,2
2.	Kualitas	3	3,4,5
3.	Ketepatan waktu	3	6,7,8
4.	Kehadiran	3	9,10,11
5.	Kerja sama tim	2	12,13
6	Inisiatif	2	14,15
7	Responsivitas	2	16,17
8	Kualitas layanan	1	18
9	Kesetiaan	3	19,20,21
10	Prestasi kerja	2	22,23
11	Kedisiplinan	4	24,25,26,27
12	Kreatifitas	3	28,29,30

13	Kerja sama	3	31,32,33
14	Kecakapan	2	34,35
15	Tanggung jawab	3	36,37,38

Sumber: Harbani Pasalog (2010), Novia Ristika (2017), Supriyanto (2010), Renil Fortunately (2016)

## E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Riduwan, 2005:97). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. (Sugiyono, 2014:202). Untuk pengujian dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 20.00 for Windows.

Dalam penelitian ini adapun untuk mengukur validitas intrumen adalah dengan menggunakan validitas isi (*face validity*). Validitas isi ini umumnya ditentukan melalui pertimbangan para ahli. Uji validitas item dengan analisis Reability dapat dilihat pada output “Item-Total Statistic” pada “Corrected Item-Total Correlation”. Angka ini merupakan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi. Untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak maka batas nilai minimal korelasi 0,30 bisa digunakan. Menurut Azwar (1999) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi, item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid.

## 2. Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:203). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa cukup atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas instrumen diukur menggunakan rumus Alpha dari Cronbach. Untuk reliabilitas pengujian dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 20.00 for Windows.

Untuk menentukan suatu instrument reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai Alpha 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah alat yang diperlukan untuk melaksanakan suatu penelitian. Data yang dikumpulkan dapat berupa angka angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah Angket/kuesioner. Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono,2013:142).

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti (Sugiyono, 2014:230). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya



(Sugiyono, 2014:230). Angket ini digunakan untuk memperoleh data mengenai disiplin dan kinerja guru.

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna (Riduwan, 2005:71). Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Angket tersebut diberikan kepada responden dan kemudian diharapkan setiap masing-masing responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket langsung, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang tersedia. Angket (kuesioner) diberikan secara langsung kepada pegawai untuk memperoleh data mengenai disiplin dan kinerja pegawai.

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa daftar pertanyaan/pernyataan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2014:168).

Dalam prosedur Likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden diberi bobot sesuai dengan item. Jawaban setiap item instrumen yang digunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata yang terdapat dalam sebagai berikut :

Tabel 3.7

Skor jawaban berdasarkan skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Selalu	5	1
2.	Sering	4	2
3.	Kadang-kadang	3	3
4.	Jarang	2	4
5.	Tidak pernah	1	5

Sumber: Sugiyono (2014:168-169)

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap tabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014:238). Teknik analisis data yang digunakan untuk mengemukakan hasil penelitian adalah *korelasi pearson product moment* dan korelasi ganda. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh dan kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Analisis ini untuk mengetahui kontribusi disiplin pegawai (X) secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di SMKN 1 Batipuh baik secara bersama-sama maupun secara individu.

## 1. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Korelasi *pearson product moment*. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya hubungan dan kontribusi disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh. Untuk mengetahui derajat hubungan antara disiplin terhadap kinerja pegawai dilakukan penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin terhadap kinerja pegawai digunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dan diolah dengan menggunakan program komputer *IBM SPSS 20 for windows*. Sedangkan hasil perhitungan korelasi yang telah didapatkan akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel. 3.8

Interpretasi koefisien korelasi nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan, 2005:138

Uji persyaratan yang harus dipenuhi untuk teknik analisis *Pearson Product Moment* ini meliputi: normalitas, linieritas dan homogenitas.

### a. Analisis Normalitas

Normalitas data dihitung untuk mengetahui data yang terkumpul dan data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Jika data berdistribusi normal maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan untuk populasi penelitian. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu

akan dilakukan pengujian normalitas data. Analisis normalitas data menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov SPSS 20.00 for Windows. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya data diputuskan dengan melihat nilai *observe* (observasi) dengan nilai *expected* (harapan/ideal). Jika nilai *Asymp, Sig* lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan data yang diuji mempunyai distribusi normal. Sebaliknya, jika lebih kecil dari 0,05 maka data mempunyai distribusi yang tidak normal.

b. Analisis Linearitas

Linearitas diukur mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan terikat, yaitu disiplin (X), dan kinerja pegawai (Y). Kriteria yang digunakan adalah apabila harga p pada lajur *dev. from linearty* lebih besar dari harga  $\alpha = 0,05$  dinyatakan bahwa regresinya linier, dan sebaliknya jika p lebih kecil dari harga  $\alpha = 0,05$  dinyatakan bahwa regresinya tidak linier.

c. Analisis homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Untuk mengetahui homogenitas variabel ini diketahui dengan menggunakan rumus dalam program *windows* SPSS 20.00. Apabila nilai dari F hitung lebih kecil dari F tabel maka dapat dikatakan data tersebut homogen. Namun sebaliknya apabila nilai dari F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat dikatakan data tersebut tidak homogen.

2. Koefisien Determinan (*R Square*)

Koefisien determinan adalah suatu analisis untuk menguji seberapa besar pengaruh simultan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan adalah kuadrat

dari koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yang dikalikan dengan 100%. Rumusnya sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = nilai koefisien determinan (kontribusi antar variabel)

R = nilai koefisien korelasi

### 3. Uji Signifikan

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikan yang berfungsi apabila peneliti mencari makna hubungan disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan Uji Signifikan dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:  $t_{\text{hitung}}$  = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Selanjutnya untuk menentukan  $t_{\text{tabel}}$  dengan menggunakan rumus:

$$df = n - nr$$

Keterangan: df = *diegree of freedom*

n = *number of cases*

nr = banyaknya variabel yang dikorelassikan

Setelah diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  maka ditarik kesimpulan dengan cara membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  dengan ketentuan:

- 1) Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh.

- 2) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN**

**A. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada 14 responden. Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik distribusi skor untuk setiap variabel, skor tertinggi dan terendah yang dicapai responden dari masing-masing variabel X dan Y, menghitung mean, standar deviasi, modus, mengelompokkan, serta membuat tabel, grafik berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari tanggapan responden. Hasil perhitungan analisis deskripsi untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Disiplin

No Urut	Nama	Skor X
1.	Arifuddin	239
2.	Defi. E	271
3.	Sulvi A.D	261
4.	Ernawati	270
5.	Sariman	266
6.	Nurmaiz	264
7	Fitra D.	267
8	Hendra	261
9	Witma D	262
10	Amal N.B	249
11	Hendra Putra	265

12	Eri	237
13	Darmawi	261
14	Rustam Efendi	258
Jumlah/N = 14		$\Sigma X = 3631$

disiplin ini diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban “Selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 57 butir dengan 14 orang responden. Deskripsi data disiplin, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1  
Deskripsi Data Disiplin

Dari tabel 4.1 di atas dapat ditentukan Jumlah minimum, maksimum dan mean serta standar deviasi dengan bantuan program windows SPSS20. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2  
Analisis Deskriptif Disiplin

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Disiplin Valid N (listwise)	14 14	237	271	259,36	10,536	,838	1,154

Berdasarkan tabel 4.2 analisis deskriptif disiplin di SMKN 1 Batipuh, hasil penelitian secara deskriptif diketahui : nilai minimum dari disiplin adalah 237; nilai maximum dari disiplin adalah 271; mean dari disiplin adalah 259,36; dan standar deviasi dari disiplin adalah 10,536.



Selanjutnya kita dapat melihat persentase dari analisis deskriptif disiplin pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3  
Persentase Disiplin di SMKN 1 Batipuh

No	Klasifikasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	265-271	5	35,8 %
2.	Baik	258-264	6	42,9 %
3.	Cukup	251-257	0	0 %
4.	Kurang	244-250	1	7,1 %
5.	Kurang Sekali	237-243	2	14,2 %
Jumlah			N = 14	100 %

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa disiplin di SMKN 1 Batipuh dalam kategori sangat baik sebanyak 5 orang (35,8%), baik sebanyak 6 orang (42,9%), cukup tidak ada, kurang sebanyak 1 orang (7,1%), dan sangat kurang sekali sebanyak 2 orang (14,2%). Hasil analisa statistik deskriptif diperoleh 42,9% yang terletak pada rentang skor 258-264 dengan kriteria baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin pegawai di SMKN 1 Batipuh adalah baik.

## 2. Deskripsi Data Kinerja pegawai

Data kinerja pegawai ini diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban “Selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 38 butir dengan 14 orang responden. Deskripsi data Kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4  
Deskripsi Data Kinerja pegawai

No Urut	Nama	Skor Y
1.	Arifuddin	152
2.	Defi. E	162
3.	Sulvi A.D	164
4.	Ernawati	179
5.	Sariman	163
6.	Nurmaiz	153
7	Fitra D.	159
8	Hendra	147
9	Witma D	159
10	Amal N.B	160
11	Hendra Putra	164
12	Eri	147
13	Darmawi	159
14	Rustam Efendi	164
Jumlah/N = 14		$\sum X = 2232$

Dari tabel 4.4 di atas dapat ditentukan Jumlah minimum, maksimum dan mean serta standar deviasi dengan bantuan program windows SPSS20. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5  
Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai  
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Kinerjapegawai Valid N (listwise)	14	147	179	159,43	8,187	1,625	1,154

Berdasarkan tabel 4.5 analisis deskriptif kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh, hasil penelitian secara deskriptif diketahui nilai minimum dari kinerja pegawai adalah 147; nilai maximum dari kinerja pegawai adalah 179; mean dari kinerja pegawai adalah 159,43; dan standar deviasi dari kinerja pegawai adalah 8,187. Selanjutnya kita dapat melihat pesentase dari analisis deskriptif kinerja pegawai pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6  
Persentase Kinerja Pegawai SMKN 1 Batipuh

No	Klasifikasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	175-181	1	7,1 %
2.	Baik	168-174	0	0
3.	Cukup	161-167	5	35,8 %
4.	Kurang	154-160	4	28,6%
5.	Kurang Sekali	147-153	4	28,6%
Jumlah			N = 14	100 %

Pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh memiliki kategori sangat baik sebanyak 1 orang (7,1%), baik tidak ada, cukup sebanyak 5 orang (35,8%), kurang sebanyak 4 orang

(28,6%), dan sangat kurang sebanyak 4 orang (28,6%). Hasil analisa statistik deskriptif diperoleh 35,8% yang terletak pada rentang skor 161-167 dengan kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh adalah cukup.

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang telah diajukan, adapun dalam melakukan analisis regresi linear, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap variabel pelatihan dan kinerja guru. Uji persyaratan yang dimaksud sebagai berikut:

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau dapat dilihat dari nilai *Asymp.Sig.* Jika nilai nilai *Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05* maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika *nilai Asymp. Sig (2-tailed) ≥ 0,05* maka data berdistribusi normal. Dengan bantuan perangkat lunak komputer pengolah data statistik *SPSS versi 20 for Windows* hasil uji normalitas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.7

### Hasil Uji Normalitas Data Nonparametric Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin	Kinerjapega wai
N		14	14
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	259,36	159,43
	Std. Deviation	10,536	8,187
Most Extreme Differences	Absolute	,276	,217
	Positive	,135	,217
	Negative	-,276	-,193
Kolmogorov-Smirnov Z		1,034	,811

Asymp. Sig. (2-tailed)	,236	,526
------------------------	------	------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan *out put one sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai sig (signifikansi) 0,526= 52,6% dan lebih besar dari 5% (52,6% >5%) maka hipotesis diterima dan dengan demikian variabel dependen berdistribusi normal. Atau Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel disiplin adalah  $0,236 \geq 0,05$ , dan variabel kinerja pegawai menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,526 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel disiplin dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Jika harga sig tersebut  $< 0,05$  maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai Sig  $\geq 0,05$  maka hubungannya bersifat linear. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20*. Hasil uji linieritas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.8

### Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaPegawai Disiplin	(Combined )	718,762	11	65,342	,856	,653
	* Between Groups	298,959	1	298,959	3,916	,186
	Deviation from Linearity	419,803	10	41,980	,550	,788

Within Groups	152,667	2	76,333		
Total	871,429	13			

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, output dari uji linearitas dapat dilihat bahwa  $Sig \geq 0,05$  dimana  $0,788 \geq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier.

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis Uji Hipotesis dengan Menggunakan Pearson Product Moment

Analisis ini digunakan untuk mengetahui korelasi antara disiplin dengan kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh. Untuk proses perhitungannya digunakan analisis statistik yaitu korelasi product moment. Adapun untuk mencari hasil korelasi product moment diolah dengan menggunakan *SPSS 20 For windows* maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Korelasi Pearson Product Moment

Correlations		Disiplin	kinerjapegawai
Disiplin	Pearson Correlation	1	,586*
	Sig. (1-tailed)		,014
	N	14	14
kinerjapegawai	Pearson Correlation	,586*	1
	Sig. (1-tailed)	,014	
	N	14	14

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Jadi, berdasarkan hasil output di atas dapat dikemukakan bahwa terdapat korelasi (*Pearson Correlation*) sebesar 0,586 antara disiplin dengan kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh.

Dari hasil perhitungan didapatkan besar korelasi disiplin dengan kinerja pegawai adalah 0,586. Besarnya korelasi yang telah didapatkan dari perhitungan di atas dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut

Tabel 4.10  
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefesien Nilai r

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan Tabel 4.10 interpretasi secara kasar atau sederhana dari perhitungan diatas didapatkan besar korelasi 0,586 berada pada interval 0,40 – 0,5999 dengan tingkat hubungan cukup. Artinya korelasi antara disiplin dengan kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh memang terdapat korelasi namun disini korelasinya masih cukup.

## 2. Menghitung Koefisien Determinan

Koefisien determinan adalah suatu analisis untuk menguji seberapa besar pengaruh simultan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel dibawah ini yang diolah dengan *SPSS versi 20* maka dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.11  
Koefisien Determinan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,586 <sup>a</sup>	,343	,288	6,907	1,442

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan tabel *output* diatas dapat dilihat bahwa nilai R menunjukkan korelasi sederhana antara variabel X terhadap Y. angka R didapat 0,586 artinya korelasi antara variabel disiplin dengan kinerja pegawai sebesar 0,586. Hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati 1. Sedangkan koefisien determinan sebesar 0,343. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya keterlibatan disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 34,3%, sedangkan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikansi jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,05.

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh

Ha = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh

Dasar pengambilan keputusan adalah bahwa diterima Ho jika nilai Signifikasi  $> \alpha$  0,05 dan Ha jika nilai signifikasi  $< \alpha$  0,05. Hasil perhitungan korelasi disiplin berpengaruh secara signifikan



terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12

Hasil Korelasi Variabel Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

## Correlations

		Disiplin	kinerjapegawai
Disiplin	Pearson Correlation	1	,586*
	Sig. (2-tailed)		,028
	N	14	14
Kinerjapegawai	Pearson Correlation	,586*	1
	Sig. (2-tailed)	,028	
	N	14	14

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel diatas diperoleh signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,028. Karena signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini maka dapat dijelaskan bahwa disiplin berkorelasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan pengambilan keputusan diatas maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai, dengan korelasi sebesar 0,586 atau 0,586%. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin dengan kinerja pegawai cukup kuat.

Untuk melihat pengaruh variabel disiplin secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruhnya, akan dianalisis dengan regresi sederhana. Agar dapat menentukan pengaruh dan seberapa besar pengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan model regresi (persamaan regresi). Adapun hasilnya sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.13  
Hasil Uji Pengaruh Variabel Disiplin

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,386	47,190		,877	,398
Disiplin	,455	,182	,586	2,503	,028

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan tabel *output* diatas dapat diketahui nilai signifikansi disiplin terhadap kinerja pegawai yang diperoleh sebesar 0,028. Hal ini lebih kecil dari 0,05 dan hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel, dimana untuk menentukan t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan derajat kebebasan:

$$df = N-2$$

$$df = 14-2 = 12$$

Hasil diperoleh untuk t tabel yaitu 2,179 (lihat pada lampiran t tabel). Dari hasil pengujian dapat diketahui dimana nilai t hitung sebesar 2,503 dan lebih besar dari t tabel. Disamping itu dengan menggunakan perbandingan t hitung dan t tabel, yaitu dengan melakukan perbandingan Sig dengan  $\alpha$ . Sig (0,028) <  $\alpha$ , sehingga  $H_0$  ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dengan asumsi disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh dan  $H_a$  diterima dengan asumsi disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh.

#### **4. Pembahasan**

##### **a. Disiplin**

Penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut: berdasarkan hasil analisa hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh.

Berdasarkan analisis deskriptif disiplin di SMKN 1 Batipuh, hasil penelitian secara deskriptif diketahui: nilai minimum dari disiplin adalah 237 , nilai maximum dari disiplin adalah 271 , mean dari disiplin adalah 259,36 , standar deviasi dari disiplin adalah 10,536. Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa disiplin termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 6 responden atau 35,8% yang terletak pada rentang 258-264 dengan ketagori baik. Dengan adanya disiplin ini maka sebaiknya pegawai bisa meningkatkan semangat dalam bekerja untuk memberikan kinerja yang baik juga.

Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, 2012:134). Disiplin dilatar belakangi oleh rasa keyakinan terhadap berbagai nilai dan kesadaran akan kedudukan diri serta tujuan yang hendak dicapai. Dengan cara demikian seseorang akan memiliki kesanggupan untukmenghayati aturan-aturan yang berlaku. Kondisi semacam ini kemudian melahirkan perilaku ketaatan yang rasional, sadar, tanpa paksaan, tidak emosional, dan taat tanpa pamrih (Lainah, 2013:105)

Disiplin bertujuan untuk menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dansaling percaya antara atasan dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan,

kemauan yang buruk diantara atasan dengan bawahan. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya berlaku dengan singkat, dan pengawas mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan menimbulkan masalah-masalah dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan (Sinambela, 2012:242).

Secara teori apabila karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka kinerja kerjanya akan meningkat dan tujuan lembaga akan tercapai. Sebaliknya apabila karyawan kurang memiliki kesadaran yang tinggi maka kinerja kerjanya juga tidak akan baik. Disiplin kerja yang tinggi otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko, 2001:208)

Dalam bagian ini dilakukan pembahasan terhadap temuan/hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas yaitu berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari 14 orang responden diperoleh data disiplin dengan skor tertinggi 271 dan skor terendah adalah 237. Temuan dalam penelitian ini berhasil mengungkap bahwa dari 14 orang pegawai sebagai responden diperoleh sebanyak 5 orang (35,8%) yang merasakan disiplin sangat baik, 6 orang (42,9 %) baik, tidak ada (0%) merasakan cukup, 1 orang merasa kurang (7,1%), dan 2 orang (14,2%) merasakan sangat kurang. Dengan demikian didapatkan hasil disiplin di SMKN 1 Batipuh berada dalam kategori baik.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku untuk mentaati segala peraturan yang didasarkan kepada kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan yang ada. Disiplin kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai suatu sikap berupa kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

## **b. Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian data kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh dengan maximum kinerja pegawai adalah 179 dan skor minimum kinerja pegawai adalah 147, mean dari kinerja pegawai adalah 159,43, standar deviasi dari kinerja pegawai adalah 8,187. Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui kinerja pegawai yaitu terdapat 5 responden atau 35,8% terletak pada rentang skor 161-167 memiliki kinerja cukup. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh berada pada kategori sedang. Mengingat pentingnya masalah disiplin ini, instansi/sekolah harus mampu meningkatkan kedisiplinan agar dapat memperlancar proses kegiatan dalam pencapaian tujuan, dan juga harus di dorong dengan peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika (Sinambela,2012:5).

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Supardi, 2013:45). Kinerja merupakan suatu kemampuan atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal (Muhyi, 2011:197).

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang *performance* dari karyawan tersebut.

Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi jika pelaksanaan pekerjaan berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut bisa dikatakan kurang berhasil.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Hasibuan,2006:94). *Job performance*/kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas (Riani, 2013:61).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2013:2). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2013:45). Kinerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pekerja dalam menyesuaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah dan sesuai dengan norma maupun etika yang ada serta memiliki kualitas dan kuantitas tertentu.

### c. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis ditemukan terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai, dengan korelasi sebesar 0,586 atau 0,586%. Dengan taraf signifikan uji t sebesar 2,503, dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}(2,503 > 2,179)$  pada taraf signifikan 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari perhitungan korelasi dapat disimpulkan bahwa korelasi disiplin

terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh didapatkan harga  $t_{hitung} = 2,503$  dan  $t_{tabel} = 2,179$  artinya  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh.

Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh adalah didapatkan  $K_p = 34,3\%$ . Artinya disiplin memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 34,3% dan 65,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk itu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena dengan mengetahui variabel yang lain tersebut akan diketahui hal-hal lain yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Penelitian ini diperkuat Penelitian yang dilakukan oleh Joko Sarwanto yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar menyatakan bahwa disiplin kerja dapat terlaksana dalam kategori yang sedang atau cukup, demikian pula dengan kinerja. Hasil analisis korelasi regresi linear sederhana variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan diperoleh korelasi sebesar 0,362 yang berarti terdapat hubungan yang searah dan asumsi linieritas terpenuhi. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan ternyata disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 32,5% terhadap kinerja karyawan yang berada di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar. Adapun dari hasil penelitian terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja kerja karyawan pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar.

Penelitian ini diperkuat oleh Penelitian Aida Rahmita Sari yang berjudul Hubungan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta menyatakan bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis

regresi ganda menunjukkan bahwa nilai  $f$  hitung sebesar 11,752. Jika dibandingkan tabel sebesar 3,28 pada taraf signifikansi 5% maka nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Sumbangan efektif kedua variabel bebas tersebut sebesar 40,9%.

Dari analisis dan kajian teori diatas berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh disiplin secara signifikan terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh, artinya semakin tinggi disiplin seorang pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu sekolah tersebut sesuai apa yang diharapkan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan deskripsi data dari hasil penelitian diatas, disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin di SMKN 1 Batipuh memiliki persentase tertinggi 42,9% dan persentase terendah adalah 0%. Hasil analisa statistik deskriptif diperoleh 42,9% yang terletak pada rentang skor 265-271 dengan kriteria baik. Artinya disiplin di SMKN 1 Batipuh adalah baik.
2. Kinerja Pegawai di SMKN 1 Batipuh memiliki persentase tertinggi 35,8% dan persentase terendah adalah 0%. Hasil analisa statistik deskriptif diperoleh 35,8% berada pada rentang skor 161-167 dengan kategori cukup. Artinya kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh adalah cukup.
3. Terdapat pengaruh signifikan dari disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh adalah sebesar 34,3%, dan 65,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 34,3%, selanjutnya kinerja pegawai diberikan pengaruh oleh faktor lain.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi sekolah diperlukan disiplin yang tinggi sebagai faktor penentu kinerja bagi pegawai.
2. Untuk meningkatkan kinerjanya, pegawai dapat mengatur waktu dan mematuhi aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai sehingga dapat meningkat kinerjanya pegawai seperti mengikuti semua peraturan yang ada disekolah dan peraturan lain yang berkaitan dengan kedisiplinan dan peningkatan kinerja pegawai.

3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang rendah agar selalu ditingkatkan agar dapat membawa perubahan baru terhadap perilakunya.

### **C. Saran**

Dari kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang dapat bermanfaat untuk diaplikasikan dalam disiplin dan kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh. Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Perlunya upaya peningkatan kedisiplinan pegawai sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.
2. Pegawai perlu melaksanakan pekerjaan lebih optimal dan professional serta lebih menerima segala bentuk kebijakan/aturan yang berlaku.
3. Sekolah hendaknya dapat lebih tegas untuk menindak lanjuti tindakan pelanggaran kedisiplinan
4. Kepala sekolah harus bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan aspek yang terkait.
5. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kedisiplinan dalam penelitian ini, sehingga diungkap variabel-variabel lain untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, 2010, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UIN-Maliki Press
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Asri Laksmi Riani, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Daryanto, 2013, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Encep Safrudin Muhyi, 2011, *Kepemimpinan Pendidikan Transformasional*, Jakarta: Didit Media Press
- Fudin Zainal Abidin, 2013, *Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*, (Jurnal Online), di akses 13 Februari 2017
- Galih Aryo Nimpuno, 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta*, (Jurnal Online), di akses 13 Februari 2017
- Hafulyon, dkk, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Batusangkar: STAIN Batu Sangkar Press
- Harbani, Pasalog, 2010, *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: Alfabeta, CV
- Idris, 2013, *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan*, (Tesis Magister), Jurusan Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
- Irham Fahmi, 2013, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Jasmani Dan Syaiful Mustofa, 2013, *Supervisi Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Jerry H. Makawinbang, 2012, *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta, CV
- Kadar Nurzaman, 2014, *Manajemen Personalialia*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Kasmuri, dkk, 2016, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Batusangkar: STAIN Batu Sangkar Press
- Komang, Ardana, dkk, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu

- Lainah, 2013, *Kontribusi Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dimadrasah Aliyah Negeri Kota Padang Panjang*, (Tesis magister), Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, Batusangkar
- Lijan Poltak Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- M. Danil, 2013, *Disiplin dan Kinerja Guru PAI yang sudah sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah di kota Sawahlunto*, (Tesis magister), Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, Batusangkar
- Mulyasa, 2003, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Novia, Ristika, 2017, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di IAIN Batusangkar*, (Skripsi), Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri, Batusangkar
- Peraturan pemerintah RI No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Renil Fortunately, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di SMK 2 Batusangkar*, (Skripsi), Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri, Batusangkar
- Riduwan, 2005, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru – Karyawan dan Penelitian Muda*, Bandung: Alfabeta, cet ke- 1
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, CV
- , 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, CV
- Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- UU No 8 Tahun 1974 Tentang Undang Undang Pokok Kepegawaian