

**ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LANGKAT**

TESIS

Oleh:

**ARDIAN PUTRA PERDANA
151801087**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 8/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)8/1/20

**ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LANGKAT**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi
Publik dalam Program Studi Magister Administrasi Publik pada Program
Pascasarjana Universitas Medan Area



Oleh:

**ARDIAN PUTRA PERDANA
151801087**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 8/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)8/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

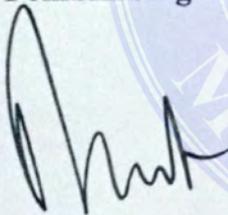
Judul : Analisis Penerapan Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat

N a m a : Ardian Putra Perdana

N P M : 151801087

Menyetujui

Pembimbing I



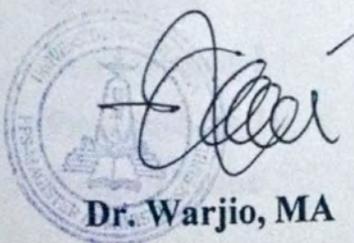
Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si

Pembimbing II



Ir. Zulhery Noer, MP

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**



Dr. Warjio, MA

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/1/20

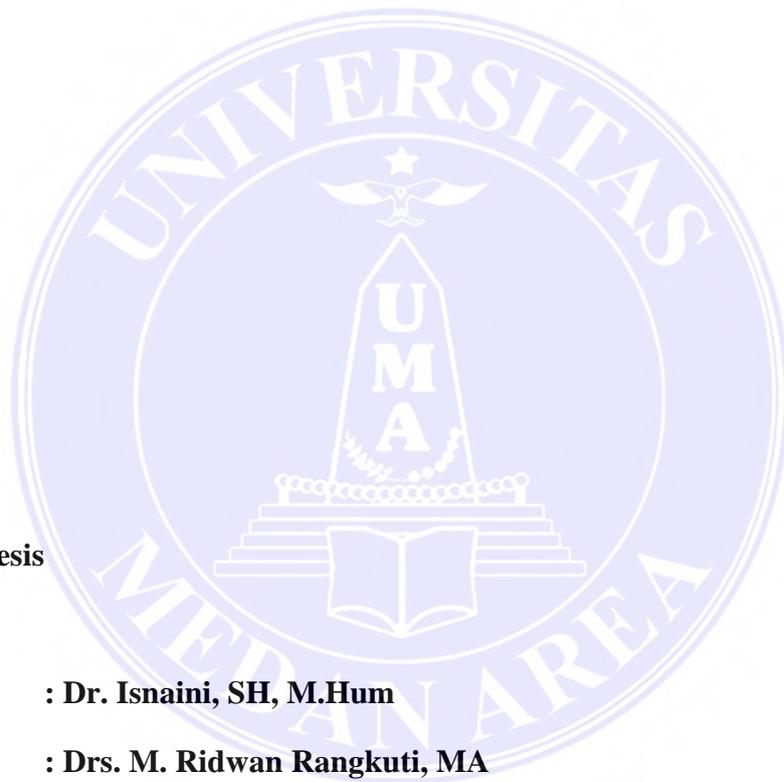
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/1/20

Telah diuji pada Tanggal 24 Nopember 2017

Nama : Ardian Putra Perdana

NPM : 151801087



Panitia Penguji Tesis

Ketua Sidang : Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Sekretaris : Drs. M. Ridwan Rangkuti, MA

Pembimbing I : Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si

Pembimbing II : Ir. Zulhery Noer, MP

Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Nopember 2017

Yang menyatakan,

METERAI
TEMPEL

883FEAEF918584245

6000
ENAM RIBU RUPIAH



ARDIAN PUTRA PERDANA

A B S T R A K

ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LANGKAT

N a m a : Ardian Putra Perdana
N P M : 151801087
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si
Pembimbing II : Ir. Zulhery Noer, MP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan pelanggaran disiplin yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat, untuk mengetahui upaya upaya yang telah dilakukan pemerintah dalam meningkatkan disiplin pegawai, serta untuk menganalisis bagaimana penerapan disiplin pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori tentang Pegawai Negeri Sipil, Disiplin, Teori Kinerja, dan Teori Motivasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Key Informan dalam penelitian ini adalah Kabag Organisasi Setdakab Langkat. Dari hasil observasi dan wawancara peneliti menemukan bahwa Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat berdasarkan hasil penelitian terlihat cukup baik, akan tetapi masih terdapat kekurangan dimana masih ditemukan beberapa PNS yang datang terlambat. Hal ini tentunya berpengaruh pada kinerja dan produktifitas PNS tersebut. Pemberian Tambahan Penghasilan melalui sistem *reward and punishment* ternyata sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan PNS. Hal ini terlihat dari kehadiran PNS yang meningkat setelah diberlakukannya Peraturan Bupati Langkat Nomor 38 Tahun 2016 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Langkat

Kata Kunci: Pegawai Negeri Sipil, Disiplin, Kinerja, Motivasi

ABSTRACT

THE ANALYSIS OF EMPLOYEE DISCIPLINE APPLICATION TO IMPROVING CIVIL SERVANT EMPLOYEE PERFORMANCE IN SECRETARIAT AREA OF LANGKAT REGENCY

Name : Ardian Putra Perdana
NPM : 151801087
Study Program : Master of Public Administration
Supervisor I : Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si
Supervisor II : Ir. Zulhery Noer, MP

This study aims to determine the problem of disciplinary violation that occurred in the Regional Secretariat of Langkat Regency, to know the efforts made by the government in improving the discipline of employees, as well as to analyze how the application of employee discipline can improve the performance of government apparatus in Langkat District Secretariat. The theory used in this research is Theory of Civil Servants, Discipline, Theory of Performance, and Motivation Theory. This research uses qualitative method. Key Informant in this research is Head of Organization Setdakab Langkat. From the result of observation and interview, the researcher found that the work discipline of Civil Servant in Langkat District Secretariat based on the result of research looks good enough, but there are still shortcomings where there are still some civil servants who come late. This certainly affects the performance and productivity of civil servants. Provision of Income Income through reward and punishment system was very influential on the discipline of civil servants. This is evident from the presence of civil servants who increased after the enactment of Regent Regulation Langkat Number 38 of 2016 on Provision of Supplemental Income for Civil Servants in Langkat District Government.

Keywords: *Civil Servant, Discipline, Performance, Motivation*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **”Analisis Penerapan Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Medan Area .

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan membantu penulis menyelesaikan Tesis ini. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, November 2017

P e n u l i s

ARDIAN PUTRA PERDANA

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Analisis Penerapan Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat “**

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Adminstrasi Publik, Dr. Warjio, MA.
4. Komisi Pembimbing : Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si dan Ir. Zulhery Noer, MP.
5. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area.
6. Seluruh staf/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.

Medan, November 2017

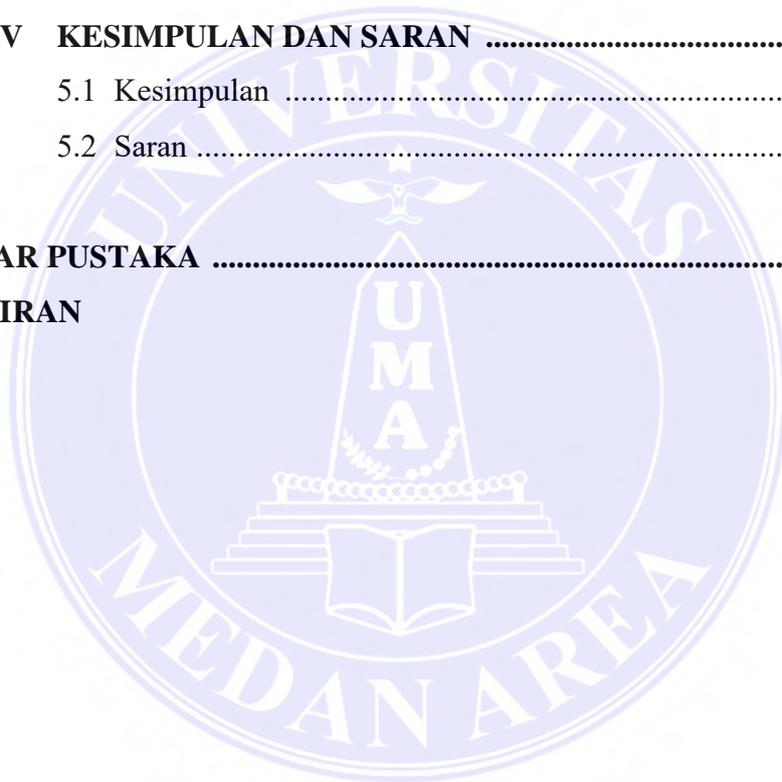
P e n u l i s

ARDIAN PUTRA PERDANA

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Pegawai Negeri Sipil	8
2.1.2 Disiplin	10
2.1.2.1 Disiplin Kerja	11
2.1.2.2 Disiplin Kerja PNS	13
2.1.3 Kinerja	15
2.1.3.1 Penilaian dan Pengukuran Kinerja	18
2.1.3.4 Teori Motivasi	20
2.2 Penelitian Terdahulu	23
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Sumber Data	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data	35

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.5 Teknik Analisis Data	38
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN HASIL	
PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	39
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.....	46
Tabel 4.2. Jumlah PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat per Januari 2017.....	56
Tabel 4.3. Jenis Disiplin dan Tingkat Pelanggaran.....	60
Tabel 4.4. Persepsi Responden tentang penerapan disiplin yang berjalan di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.....	62
Tabel 4.5. Persepsi Responden tentang apakah hukuman disiplin yang diberikan kepada pegawai yang tidak disiplin sudah sesuai.....	63
Tabel 4.6. Jumlah Persepsi Responden tentang pendidikan/pelatihan disiplin di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.....	63
Tabel 4.7. Persepsi Responden tentang hukuman terhadap pelanggaran disiplin yang telah diterapkan di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.....	64
Tabel 4.8. Persepsi Responden tentang meningkatkan insentif berdasarkan Peraturan Bupati Langkat Nomor 38 Tahun 2016 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan.....	65
Tabel 4.9. Persepsi Responden tentang perhatian khusus terhadap PNS yang memiliki disiplin tinggi.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap instansi pemerintah mempunyai keinginan dalam meningkatkan pencapaian dan produktivitas mereka secara maksimal dalam segala bidang. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang penting dalam upaya meningkatkan produktivitas tersebut, yang akhirnya akan bermuara pada meningkatnya penyelenggaraan tugas pemerintah dalam hal pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menerangkan secara jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan-larangan yang telah ditetapkan dan harus dimengerti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil selaku aparatur negara. Selain dalam peraturan pemerintah tersebut juga diatur tentang tata cara pemeriksaan disiplin kerja, penyampaian hukuman disiplin kerja serta pengajuan keberatan atas hukuman yang dijatuhkan oleh pimpinan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Pemberian hukuman disiplin kerja bagi Pegawai Negeri Sipil adalah bertujuan untuk memperbaiki sistem kerja dan mendidik setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran atas peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya peraturan disiplin kerja yang memuat pokok-pokok kewajiban, fungsi dan tugas seorang Pegawai Negeri Sipil akan menjadi suatu faktor pengukur dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini dimaksudkan untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, yaitu bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Seorang pegawai dikatakan disiplin jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat ditemukan beberapa fenomena atau gejala yang timbul sebagai akibat kurang memperhatikan disiplin kerja antara lain masih cukup tingginya tingkat absensi pegawai yang tidak hadir setiap bulannya. Peneliti juga melihat sebagian pegawainya yang terlambat masuk kerja, dan pulang kerja sebelum jam kantor berakhir.

Pada Tahun 2014, pemerintah mengeluarkan Peraturan terbaru mengenai Disiplin Pegawai Negeri, yaitu Undang undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pada undang undang tersebut diatur mengenai disiplin, dimana pada Pasal 86 ayat (1) dikatan “Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Pada Pasal (2) “Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap

PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin”. Sedangkan pada Pasal (3) menyatakan “PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin”. Sedangkan Pasal (4) menegaskan bahwa Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Kedisiplinan Pegawai tentunya mempengaruhi kinerjanya, bagaimana seorang pegawai bisa bekerja optimal jikalau dia datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Beberapa pengertian telah dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Sedarmayanti (2007) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Selanjutnya Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance Atau Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2006) juga menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Selanjutnya Handoko (2001) menyatakan bahwa kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-

keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kinerja karyawan/pegawai merupakan elemen penting bagi setiap perusahaan maupun organisasi. Hal ini terjadi karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur produktifitas dan keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan. Menurut Sutermeister (1999), kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain : motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Dengan memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ini, maka perusahaan telah memberikan bahan bakar bagi keberlangsungan usahanya.

Pemerintah Daerah Kabupaten Langkat dalam hal ini juga fokus terhadap peningkatan kinerja pegawainya. Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Langkat telah diberikan beberapa fasilitas dan kemudahan yang dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga mutu pelayanan Pemerintah Daerah terhadap masyarakat bisa semakin meningkat. Salah satu upaya Pemerintah Kabupaten Langkat dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan menerbitkan Peraturan Bupati Langkat Nomor 38 Tahun 2016 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Langkat.

Pada tanggal 11 September 2016, Bupati Langkat telah menetapkan Peraturan Bupati Langkat Nomor 38 Tahun 2016 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Langkat. Dasar pertimbangan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah karena

Pemerintah Kabupaten Langkat menilai bahwa Peraturan Bupati Langkat Nomor 07 Tahun 2012 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Langkat nilainya sudah tidak relevan dengan situasi sekarang, sehingga perlu direvisi.

Pada pasal 5 ayat (1) disebutkan bahwa tambahan penghasilan ini diberikan kepada PNS yang namanya tercantum dalam daftar gaji bulan Desember tahun 2016 dan atau telah bertugas sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan pada Pemerintah Kabupaten Langkat. Selanjutnya pada pasal 6 ayat (1) dan (2) dijelaskan bahwa PNS yang berhak menerima tambahan penghasilan ini adalah PNS yang melaksanakan tugas dan/atau ikut hadir dalam apel pagi dan sore setiap harinya. Perhitungan besaran tambahan penghasilan yang diterima PNS adalah sebagai berikut:

1. Mengikuti apel pagi dan sore dibayar penuh.
2. Tidak ikut apel pagi dan sore tanpa keterangan/pemberitahuan dikurangi 2,5 % dari besaran tambahan penghasilan yang dia terima.
3. Tidak hadir melaksanakan tugas dikurangi 5 % dari besaran tambahan penghasilan, termasuk PNS yang melaksanakan tugas belajar.

Pembayaran tambahan penghasilan dilaksanakan setiap bulan berjalan atau triwulan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Peningkatan besaran penghasilan tambahan ini tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Langkat, sehingga diharapkan aturan ini akan dapat membuat PNS di Sekretariat Daerah menghindari pemotongan tambahan penghasilan dengan cara meningkatkan disiplin diri.

Menurut Hasibuan (2009:194) disiplin juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi/instansi dan pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, pemimpin selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik sulit organisasi/instansi untuk mewujudkan tujuannya. Berkaitan dengan hal tersebut Peneliti merasa tertarik untuk meneliti judul: “Analisis Penerapan Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dirumuskan permasalahan: “Bagaimanakah Penerapan Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui permasalahan pelanggaran disiplin yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.

2. Untuk mengetahui upaya-upaya yang telah dilakukan Pemerintah dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat..
3. Untuk menganalisis bagaimana penerapan disiplin pegawai dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi dan bahan masukan bagi Pemerintah dalam rangka penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.
2. Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dengan judul dan topik yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pegawai Negeri Sipil.

Ada dua pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu :

1. Pegawai negeri adalah unsur aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
2. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan undang-undang republik indonesia nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian Pasal 1 dinyatakan bahwa :

1. Pegawai Negeri adalah Setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negari, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan Perundang-undangan yang berlaku.
3. Pejabat yang berwajib adalah pejabat yang karena jabatan atau tugasnya berwenang melakukan tindakan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pejabat Negara adalah pimpinan dan anggota lembaga tertinggi tinggi negara sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-undang Dasar 1945 dan pejabat negara yang ditentukan oleh Undang-undang.
5. Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk didalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi atau tinggi negara, dan kepaniteraan pengadilan
6. Jabatan karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang telah ditentukan.

7. Jabatan organik adalah jabatan negeri yang menjadi tugas pokok pada suatu satuan organisasi pemerintah.
8. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya meningkatkan efisiensi efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kepegawaian yang meliputi perencanaan , pengadaan pengembangan kualitas, penempatan promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.

2.1.2. Disiplin

Disiplin berasal dari kata latin “disciple” yang berarti mengajar atau memberi instruksi. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah segala tata tertib yang ditetapkan dan disepakati untuk seyogyanya dipatuhi oleh Pegawai Negeri Sipil dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajibannya (Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS, 2006, p6). Menurut kamus Webster (dalam Intisari, 1999) disiplin adalah latihan untuk menumbuhkan kendali diri, karakter atau keteraturan, dan efisiensi, sedangkan Bernhardt (1964) berpendapat bahwa disiplin merupakan latihan, bukan pengkoreksian, bimbingan bukan hukuman, mengatur kondisi untuk belajar bukan hanya pembiasaan. Sedangkan dalam PP No. 53 Tahun 2010 Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau

perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

2.1.2.1. Disiplin Kerja

Menurut Djamarah (2002:12) disiplin adalah suatu tata tertib yang mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok. Menurut Sastrohadiwiry (2005:291) disiplin kerja ialah sebagai 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 apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pendapat Keith David (dalam Mangkunegara, 2001:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Parameter dan Indikator Disiplin Kerja menurut Lateiner (dalam Soejono, 2002:72) umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari :

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

2. Berpakaian rapi di tempat kerja.

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

3. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati.

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor dengan tidak hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

5. Memiliki tanggung jawab.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Menurut Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi (Nurlita Witarso, 1988,102), diungkapkan bahwa : “Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Menurut buku Wawasan Kerja Aparatur Negara (1993:24) disebutkan bahwa yang dimaksud dengan *pengertian disiplin* adalah : “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.

2.1.2.2. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menurut Terrdavis (2006) Kebanyakan orang menghabiskan berjam-jam kehidupan mereka di tempat di mana mereka bekerja . Di tempat kerja ini kita butuhkan untuk menjadi sukses mempertahankan pekerjaan kami dan untuk dipromosikan . Salah satu bagian yang paling penting dari pekerjaan kami adalah untuk bergaul dengan orang lain di tempat kerja dan mematuhi aturan tempat kita bekerja . Sayangnya , banyak orang yang menyebabkan masalah disiplin di tempat kerja mereka . Ini adalah tanggung jawab pengawas untuk menangani masalah disiplin . Disiplin bagi karyawan penting dan merupakan salah satu daerah yang paling sulit dari pengawasan. (Bielous, 2005) Kebanyakan manajer hanya ingin semua karyawan untuk bekerja, bergaul dan mengikuti aturan .

Tapi tidak semua karyawan melakukan hal ini dan ketika mereka tidak, masalah disiplin hasil. Seorang supervisor dapat menggunakan disiplin positif atau negatif untuk berurusan dengan karyawan yang memiliki masalah. Disiplin negatif menggunakan hukuman untuk masalah disiplin. Sebagai contoh, seorang karyawan dapat ditangguhkan atau dipecat karena melanggar aturan . Disiplin positif tidak menggunakan hukuman untuk memecahkan masalah . Sebaliknya , supervisor mencoba untuk mengubah masalah karyawan menjadi karyawan yang baik . Disiplin positif adalah jenis disiplin yang menggunakan pembinaan positif dan konseling daripada hukuman.

Kepemimpinan Supervisor adalah penting untuk gaya disiplin. Cepat berurusan dengan keprihatinan karyawan dapat mencegah keluhan serius (Himes

, 1981). Disiplin positif sukses adalah positif dan konstruktif daripada hukuman dan menciptakan rasa hormat (Anderson , 2001).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal I dinyatakan bahwa :

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
3. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja.
4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS
6. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.

7. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.
8. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Dengan adanya PP nomor 53 tahun 2010 ini diharapkan PNS dapat meningkatkan disiplinnya sebagai Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia agar pelayanan lebih baik lagi.

2.1.3. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Hani Handoko. (2000:56) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu “proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip yaitu:

1. Malayu S.P Hasibuan mengemukakan Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecatatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
2. Menurut Gomes kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
3. Dessler Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi.

Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan

pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Henry Simamora adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah yang berkaitan.

Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Loyalitas adalah Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
- 2) Tanggung Jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketrampilan adalah Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3.1. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Apabila kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya.

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran ;
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi ;
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan ;
4. Kedisiplinan meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu ;
5. Komunikasi meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi;

Pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Menurut Sondang P. Siagian (2011:56) ada lima tolok ukur atau dimensi dari kinerja, yaitu:

1. Kualitas/mutu kerja, yaitu kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan hasil kerja yang dicapai atau ukuran seberapa baik pekerjaan yang dihasilkan atau ketelitian hasil pekerjaan.
2. Kuantitas, yaitu ketepatan waktu dan kesesuaian rencana kegiatan/rencana kerja dengan hasil pekerjaan.
3. Kemampuan, yaitu keterampilan secara pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Inisiatif, yaitu gagasan atau tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
5. Komunikasi, yaitu relasi atau kerjasama antar pegawai di dalam organisasi.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Motif seringkali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan driving force (tenaga pendorong atau penggerak) yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu, Moch. As'ad (1999:45). Motivasi secara sederhana dapat diartikan "Motivating" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada ditengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan. (Siagian, 2000 :129).

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. (Winardi, 2000:312). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1999 :132). Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan yaitu motivasi merupakan dorongan atau daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intrinsic dan extrinsic factor), yang kemunculannya sangat tergantung dari kepentingan

individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Maslow dalam jammes A.F Stoner Et al. (1999:139) membuat “needs hierarchy theory” untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut.

Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hirarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Need).
2. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs).
3. Kebutuhan Sosial (Social needs)
4. Kebutuhan Akan Harga Diri (Esteem Need).
5. Aktualisasi Diri (Self Actualization)

a. Metode-Metode Motivasi

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, Hasibuan (2000:100). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode langsung, merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

b. Asas-Asas Motivasi Asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2000:98) terbagi menjadi enam bagian adalah sebagai berikut:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat sebagai rekomendasi dalam pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dalam kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya mampu mengerjakan tugas dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua pemerintah. Misalnya pemberian hadiah dan hukuman terhadap semua pemerintah harus adil dan layak bila masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sejenis telah dilakukan di berbagai negara, untuk mendukung penelitian ini peneliti juga telah menemukan beberapa jurnal internasional yang diperoleh dari berbagai sumber, diantaranya:

1. Ng Chin Tien tahun 1999

Penelitian ini mengambil judul *Persepsi Motivasi Kerja Pegawai Polis di Megeri Melaka*. Penelitian ini dilakukan pada Universiti Putra Malaysia tahun 1999, dan penelitian ini menyatakan bahwa Di samping disiplin pasukan yang mengawal dan mengatur penugasan polis, elemen motivasi yang sering ditenggelami oleh penggunaan peralatan teknologi tinggi, merupakan faktor penting yang perlu dimaju kan dalam usaha meningkatkan kualiti perkhidmatan polis khususnya dalam kalangan penyelia-penyelia organisasi PDRM. Sungguhpun disiplin pasukan dapat mewujudkan nilai-nilai positif dalam kalangan pegawai dan anggota polis, namun kesannya terhadap disiplin hanya dapat mencegah seseorang itu dari melakukan sesuatu yang ditegah tetapi ia tidak dapat melahirkan pegawai dan anggota yang berinisiatif, dedikasi dan komited. Sebaliknya, seorang penyelia yang menumpukan kepada aspek-aspek motivasi dapat mendorong pekerja yang sanggup berkorban untuk kemajuan dan kepentingan organisasi.

NG CHIN TIEN.1999. *Persepsi Motivasi Kerja Pegawai Polis di Negeri Melaka*. Universiti Putra Malaysia. http://psasir.upm.edu.my/9141/1/FPP_1999_27_A.pdf. (diakses pada tanggal 23 Februari 2017). Penelitian ini mengambil judul *Persepsi Motivasi Kerja Pegawai*

Polis di Negeri Melaka. Penelitian ini dilakukan pada Universiti Putra Malaysia tahun 1999, dan penelitian ini menyatakan bahwa: Di samping disiplin pasukan yang mengawal dan mengatur penugasan polisi, elemen motivasi merupakan faktor penting yang perlu diutamakan dalam usaha meningkatkan kualitas kerja polisi khususnya di kalangan penyelia-penyelia pada organisasi PDRM. Disiplin pasukan dapat mewujudkan nilai-nilai positif dalam kalangan pegawai dan anggota polisi, namun kesannya terhadap disiplin hanya dapat mencegah seseorang itu dari melakukan sesuatu yang dilarang tetapi ia tidak dapat melahirkan pegawai dan anggota yang berinisiatif, dedikasi dan berkomitmen. Sebaliknya, seorang penyelia yang menumpukan kepada aspek-aspek motivasi dapat mendorong pekerja yang sanggup berkorban untuk kemajuan dan kepentingan organisasi.

Pada penelitian NG CHIN TIEN di tahun 1999 ini dinyatakan bahwa elemen motivasi merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan kualitas kerja polisi. Hal ini sejalan dengan apa yang peneliti temukan di lapangan. Kinerja dan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat meningkat setelah Pemerintah Daerah melalui Bagian Organisasi Setdakab Langkat memotivasi Pegawai dengan meningkatkan tunjangan penghasilan mereka.

2. Rahayu Puji Suci & Mohamad Syafi'I Idrus tahun 2015,

Penelitian ini berjudul: *The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)*. This research aims to know and test whether there is influence of

employee training, discipline working simultaneously and partially against the performance of employees, while the second to know and test between two variables where employee training and discipline work the most dominant and influential on the performance of employees in SBU Pigeons Maintenance Facility at Surabaya, PT Merpati Nusantara Airlines (Persero). This research method using a quantitative approach, with a population of 147 employee by using Sample totaled 107 employees.

While its analysis technique using Multiple Linear Regression Statistics. The technique used is the sample determination technique where random sampling with this sampling technique researchers randomly sampled. Where every Member of a population is given the same rights or portion to be used as a sample of the research. The process of sampling done by the employee name and the other in the name of the exit numbers were drawn in, then the person who made the research sample. Furthermore the names that are listed in the research sample group given questionnaires as a means of data collection. The results of this research is the correlation coefficient (R) is equal to 0.616; indicates that there is a strong link between training and discipline work against the performance of employees.

Whereas the coefficient of determination (R square) of 0.379. From the results of the hypothesis that the value of the F test results obtained (0.05), it means the training and discipline of the ≤ with the values F calculate = 31,740 sig. = 0.000 (0.000 influential work simultaneously towards the performance of employees. Hypothesis testing and the results obtained the training variables t

calculate = sig-value 5,185.0000 and work discipline t calculate = sig-value 2,285.0024.

Rahayu Puji Suci & Mohamad Syafi'I Idrus. 2015. *The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)*.

<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/res/article/viewFile/50371/27079>

(diakses tanggal 23 Februari 2017). Penelitian ini bertujuan untuk, yang pertama mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh pelatihan karyawan, disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan yang kedua mengetahui dan menguji antara dua variabel dimana pelatihan karyawan dan disiplin kerja yang paling dominan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fasilitas Pemeliharaan Pigeons SBU di Surabaya, PT Merpati Nusantara Airlines (Persero).

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan populasi sebanyak 147 karyawan dengan menggunakan sampel sebanyak 107 karyawan. Sedangkan teknik analisisnya menggunakan Statistik Regresi Linier Berganda. Teknik yang digunakan adalah teknik penentuan sampel dimana random sampling dengan teknik sampling ini peneliti mengambil sampel secara acak. Dimana setiap anggota suatu populasi diberi hak atau porsi yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan nama karyawan dan yang lainnya atas nama nomor keluar masuk, lalu orang yang dijadikan sampel penelitian. Selanjutnya nama yang tercantum dalam kelompok sampel penelitian diberi kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil

penelitian ini adalah koefisien korelasi (R) sebesar 0,616; menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,379. Dari hasil hipotesis diketahui bahwa nilai hasil uji F diperoleh 0,05), artinya pelatihan dan disiplin - dengan nilai F hitung = 31,740 sig. = 0.000 (0,000 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dan hasil diperoleh variabel pelatihan t hitung = sig-value 5,185.0000 dan disiplin kerja t hitung = nilai sig 2.285.0024.

Rahayu Puji Suci & Mohamad Syafi'I Idrus. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). Pada penelitian Rahayu Puji Suci dan Mohamad Syafi'i Idrus di Tahun 2015 ini metode yang digunakan adalah kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif. Rahayu Puji Suci dan Mohamad Syafi'i Idrus menggunakan dua variabel pengukuran yaitu Pelatihan dan Disiplin Kerja, sedangkan penulis hanya mengaitkan penerapan disiplin saja. Akan tetapi hasil yang diperoleh dari kedua penelitian ini sama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Mark Alexander tahun 2000

Penelitian ini berjudul: "Employee Performance and Discipline Problems: A New Approach". Hasil dari penelitian ini antara lain: In many cases employees perform below standard because they do not receive timely and accurate feedback

on their performance. An important first step in improving performance is clearly identifying job expectations. The development of work plans for individual employees, along with measurable standards of expected performance and reporting mechanisms can help significantly in clarifying expectations.

While many of the traditional reasons for taking disciplinary action can be eliminated by following the program set out here, discipline will still be required in some cases involving theft, harassment, and willful violation of company rules. To avoid a vicious adversarial cycle of union and management disagreement, the parties should work together in collecting and analyzing relevant information, an outside investigator should be used, and union representatives should be included in any interviews that are conducted.

Mark Alexander. 2000. *Employee Performance and Discipline Problems: A New Approach*” Industrial Relation Centre.
<http://irc.queensu.ca/sites/default/files/articles/employee-performance-and-discipline-problems-a-new-approach.pdf> (diakses pada tanggal 25 Februari 2017).

Dalam banyak kasus, karyawan bekerja di bawah standar karena mereka tidak menerima umpan balik yang tepat waktu dan akurat mengenai kinerjanya. Langkah pertama yang penting dalam meningkatkan kinerja adalah dengan jelas mengidentifikasi harapan kerja. Pengembangan rencana kerja untuk karyawan individual, bersama dengan standar kinerja dan mekanisme pelaporan yang diharapkan dapat membantu secara signifikan dalam mengklarifikasi ekspektasi. Meskipun banyak alasan tradisional untuk mengambil tindakan disipliner dapat dieliminasi dengan mengikuti program yang ditetapkan di sini, kedisiplinan tetap

diperlukan dalam beberapa kasus yang melibatkan pencurian, pelecehan, dan pelanggaran peraturan perusahaan yang disengaja. Untuk menghindari adanya perselisihan antar serikat pekerja dan manajemen yang kejam, para pihak harus bekerja sama dalam mengumpulkan dan menganalisis informasi yang relevan, penyidik luar harus digunakan, dan perwakilan serikat pekerja harus disertakan dalam setiap wawancara yang dilakukan. Mark Alexander 2000. Kinerja Karyawan dan Disiplin Masalah: Pendekatan Baru "Pusat Hubungan Industrial. <http://irc.queensu.ca/sites/default/files/articles/employee-performance-and-discipline-problems-a-new-approach.pdf> (diakses pada tanggal 25 Februari 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Mark Alexander tahun 2000 ini memiliki kesamaan dengan penulis, dimana pada beberapa aspek yang diangkat adalah bagaimana permasalahan disiplin dapat mempengaruhi kinerja PNS.

4. Ralph Bruderb , Peter Bucklec , Pascale Carayond , Pierre Falzone , William S. Marrasf , John R. Wilsong and Bas van der Doelen pada tahun 2012.

Penelitian ini berjudul: “A strategy for human factors/ergonomics: developing the discipline and profession”, hasil penelitian ini menyatakan: Human factors/ergonomics (HFE) has much to offer by addressing major business and societal challenges regarding work and product/ service systems. HFE potential, however, is underexploited. This paper presents a strategy for the HFE community to strengthen demand and application of *Corresponding author. Email: jdul@rsm.nl Ergonomics 2012, 1–27, iFirst article ISSN 0014-0139 print/ISSN

1366-5847 online 2012 Taylor & Francis
<http://dx.doi.org/10.1080/00140139.2012.661087> <http://www.tandfonline.com>
high-quality HFE, emphasising its key elements: systems approach, design driven,
and performance and well-being goals.

Ralph Bruderb , Peter Bucklec , Pascale Carayond , Pierre Falzone ,
William S. Marrasf , John R. Wilsong and Bas van der Doelen. 2012. *A strategy
for human factors/ergonomics: developing the discipline and profession.*
[http://ergonomie.cnam.fr/12_dull_brunder_buckle_carayon_falzon_marras_wilson
van_der_doelen_a_strategy.pdf](http://ergonomie.cnam.fr/12_dull_brunder_buckle_carayon_falzon_marras_wilson_van_der_doelen_a_strategy.pdf) (diakses pada tanggal 25 Februari 2017).

Penelitian ini berjudul: "Strategi untuk faktor manusia / ergonomi:
pengembangan disiplin dan profesi ", hasil penelitian ini menyatakan: Faktor
manusia / ergonomi (HFE) memiliki banyak hal yang ditawarkan dengan
menjawab tantangan bisnis dan masyarakat utama mengenai sistem kerja dan
produk / layanan. Potensi HFE, bagaimanapun, tidak dieksploitasi. Makalah ini
menyajikan strategi bagi komunitas HFE untuk memperkuat permintaan dan
penerapan * Penulis yang sesuai. Email: jdul@rsm.nl Ergonomi 2012, 1-27,
Artikel IFirst ISSN 0014-0139 cetak / ISSN 1366-5847 online 2012 Taylor &
Francis <http://dx.doi.org/10.1080/00140139.2012.661087> <http://www.tandfonline.com> HFE berkualitas tinggi, menekankan elemen utamanya:
pendekatan sistem, desain didorong, dan kinerja dan tujuan kesejahteraan.

Ralph Bruderb, Peter Bucklec, Pascale Carayond, Pierre Falzone, William
S. Marrasf, John R. Wilsong dan Bas van der Doelen. 2012. Strategi untuk faktor
manusia / ergonomi: mengembangkan disiplin dan profesi.

http://ergonomie.cnam.fr/12_dull_bruder_buckle_carayon_falzon_marras_wilson_van_der_doelen_a_strategy.pdf (diakses pada tanggal 25 Februari 2017).

Penelitian yang dilakukan Ralph Bruderb, Peter Bucklec, Pascale Carayond, Pierre Falzone, William S. Marrasf, John R. Wilsong dan Bas van der Doelen. Pada tahun 2012 ini memiliki kesamaan dengan apa yang penulis teliti, yaitu faktor SDM sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini adalah tujuan PNS dalam melayani masyarakat.

5. Selvanathan Anees Janee Ali, Sangeetha, Balasubramaniam Puvaneswary, Thanaraju tahun 2008.

Penelitian ini berjudul: “Kesan Sikap Pekerja Ke Arah Kualiti Kerja Cemerlang”. Kajian ini menunjukkan sikap pekerja amat penting di agensi-agensi kerajaan Malaysia dalam meningkatkan kualiti kerja cemerlang sesebuah agensi kerajaan. Sikap pekerja ini harus diberikan perhatian yang serius oleh kerajaan Malaysia untuk menambah baik kualiti kerja sesebuah agensi kerajaan Malaysia. Usaha yang dapat membantu dalam meningkatkan sikap pekerja harus dilakukan supaya usaha menambah baik penyampaian perkhidmatan yang disediakan di agensi-agensi kerajaan ini dapat dicapai.

Selvanathan Anees Janee Ali, Sangeetha, Balasubramaniam Puvaneswary, Thanaraju. 2008. *Kesan Sikap Pekerja Ke Arah Kualiti Kerja Cemerlang*. Universiti Sains Malaysia <http://www.management.utm.my/download/jurnal-kemanusiaan/bil-20-dis-2012/525-kesan-sikap-pekerja-ke-arrah-kualiti-kerja-cemerlang/file.html> (diakses pada tanggal 26 Februari 2017).

Penelitian ini berjudul: "Kesan Sikap Pekerja Ke Arah Kualiti Kerja Cemerlang". Kajian ini menunjukkan sikap amat penting di agensi agensi kerajaan Malaysia dalam meningkatkan kualiti kerja cemerlang sebuah agensi kerajaan. Sikap pekerja ini harus diberikan perhatian yang serius oleh kerajaan Malaysia untuk menambah baik kualiti kerja sebuah agensi kerajaan Indonesia. Usaha yang dapat membantu dalam meningkatkan sikap pekerja harus dilakukan usaha yang baik penyampaian perkhidmatan yang disediakan di agensi agensi kerajaan ini dapat dicapai.

Selvanathan Anees Jane Ali, Sangeetha, Balasubramaniam Puvaneswary, Thanaraju. 2008. Kesan Sikap Pekerja Ke Arah Kualiti Kerja Cemerlang. Universiti Sains Malaysia <http://www.management.utm.my/download/jurnal-kemanusiaan/bil-20-dis-2012/525-kesan-sikap-pekerja-ke-arrah-kualiti-kerja-cemerlang/file.html> (diakses pada tanggal 26 Februari 2017).

Penelitian yang dilakukan Selvanathan Anees Jane Ali, Sangeetha, Balasubramaniam Puvaneswary, Thanaraju pada tahun 2008 memiliki metode dan hasil yang sama dengan penelitian yang penulis lakukan. Kesamaannya terletak pada output penelitian yaitu berupa peningkatan kualitas kerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berusaha melihat kebenaran kebenaran atau membenarkan kebenaran, namun di dalam melihat kebenaran tersebut, tidak selalu dapat dan cukup didapat dengan melihat sesuatu yang nyata, akan tetapi kadangkala perlu pula melihat sesuatu yang bersifat tersembunyi, dan harus melacaknya lebih jauh ke balik sesuatu yang nyata tersebut.

Berdasarkan Denzin dan Lincoln (2009), kata kualitatif menyiratkan penekanan proses dan makna yang tidak dikaji secara ketat atau belum diukur dari sisi kuantitas, jumlah, intensitas atau frekuensinya. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian atau pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah. (Noor: 2012).

Menurut Strauss dan Corbin (dalam Soewadji, 2012), yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, aktivitas sosial, dan lain lain.

Menurut Bogdan dan Taylor (1992) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat dan atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik. (dalam Sujarweni, 2014)

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma positivisme dan dengan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dipakai sebagai upaya untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti interaksi, perilaku, tindakan dan sebagainya secara holistik dengan cara deskripsi dengan memanfaatkan berbagai pendekatan alamiah (Moleong, 2010:6). Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mendapatkan gambaran seluruh objek penelitian.

3.2 Sumber Data

Data-data yang diperoleh dalam penelitian bersumber dari:

1. Data primer, data primer diperoleh secara langsung dari objek yang diamati, yaitu melalui pengamatan langsung atau observasi. Wawancara mendalam (*in deep interviewed*) dilakukan melalui tokoh atau *stakeholder* terkait.
2. Data sekunder, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, serta dokumen resmi daerah terkait penerapan disiplin pegawai.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan pengamatan langsung dan observasi mengenai judul yang akan diteliti. Dari hasil observasi ditemukan adanya beberapa PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat yang tidak hadir maupun tidak mengikuti apel pagi.

Gambar 1. Surat Penyampaian Rekapitulasi Daftar Hadir



Gambar 2 Rekapitulasi Daftar Hadir

LAPORAN BULANAN KEHADIRAN PEDAGANG KANTOR BUPATI BITIDAKALANGKAT
Tanggal 01 Maret 2017 04:31 Malam 2017

No	Nama	Nip	Gol	Jabatan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
STAF AHLI																										
1	Khamudon, SE	19560716 199203 1 002	IV/c	Staf Ahli Bid. Pemerintahan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Drs. Eddy Chama, Trg. M.Si	19520602 199301 1 002	IV/c	Staf Ahli Bid. Pembangunan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Drs. Anri Hamzah, M.Si	19591224 198602 1 001	IV/c	Staf Ahli Bid. Sdm & Kesejahteraan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAKSIEN																										
1	Drs. Abd. Karim, M.AP	19600425 196301 1 002	IV/c	Asst. Adm. Tata Pemerintahan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Sari Ukur	19560307 198002 1 002	IV/c	Asst. Adm. Umum	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Drs. Hamzahyati	19750610 200003 1 003	IV/c	Asst. Adm. Ekspans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAGIAN ORGANISASI																										
1	Drs. Farwar Mahdi Sembu	19650820 199203 1 002	IV/c	Kepala Bagian Organisasi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	H. Poniwan Popong	19600110 198503 1 002	IV/d	Kasubag. Analisis Jabatan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Hj. Surawati, SH	19720202 199503 2 005	IV/d	Kasubag. Kelembagaan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Syihansyah, Net. S.Sos	19820228 200801 1 002	IV/b	Kasubag. Tata Laksana dan Kepeg	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Sri Sukamingsih	19830005 200901 2 001	IV/b	Staf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Hario	19621203 199903 1 004	IV/b	Staf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Charitha	19780903 201001 2 002	IV/b	Staf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Surobo	19821012 201001 2 022	IV/c	Staf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Dina Oktavia	-	-	Staf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Luka Pramiana	-	-	Staf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAGIAN HUKUM																										
1	Maja Wijaya SH	19591109 198602 1 001	IV/c	Kepala Bagian Hukum	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Dian Triana, SH	19690614 200502 2 001	IV/c	Kasubag. Tata Hukum	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Haris Pratomo, SH	19650506 201101 1 012	IV/b	Kasubag. Dok. Hukum	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Andri Priatna, SH	19850502 201101 1 020	IV/b	Kasubag. Barak	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Rahmawati	19620612 200701 2 003	IV/b	Staf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Rizka Anisa, Suayana Lubis	19790522 200901 2 001	IV/d	Staf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Rahmawati	19790228 200801 1 002	IV/b	Staf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Rudi Karna	-	-	Staf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Yuhan Sari	-	-	Staf	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

b. Wawancara

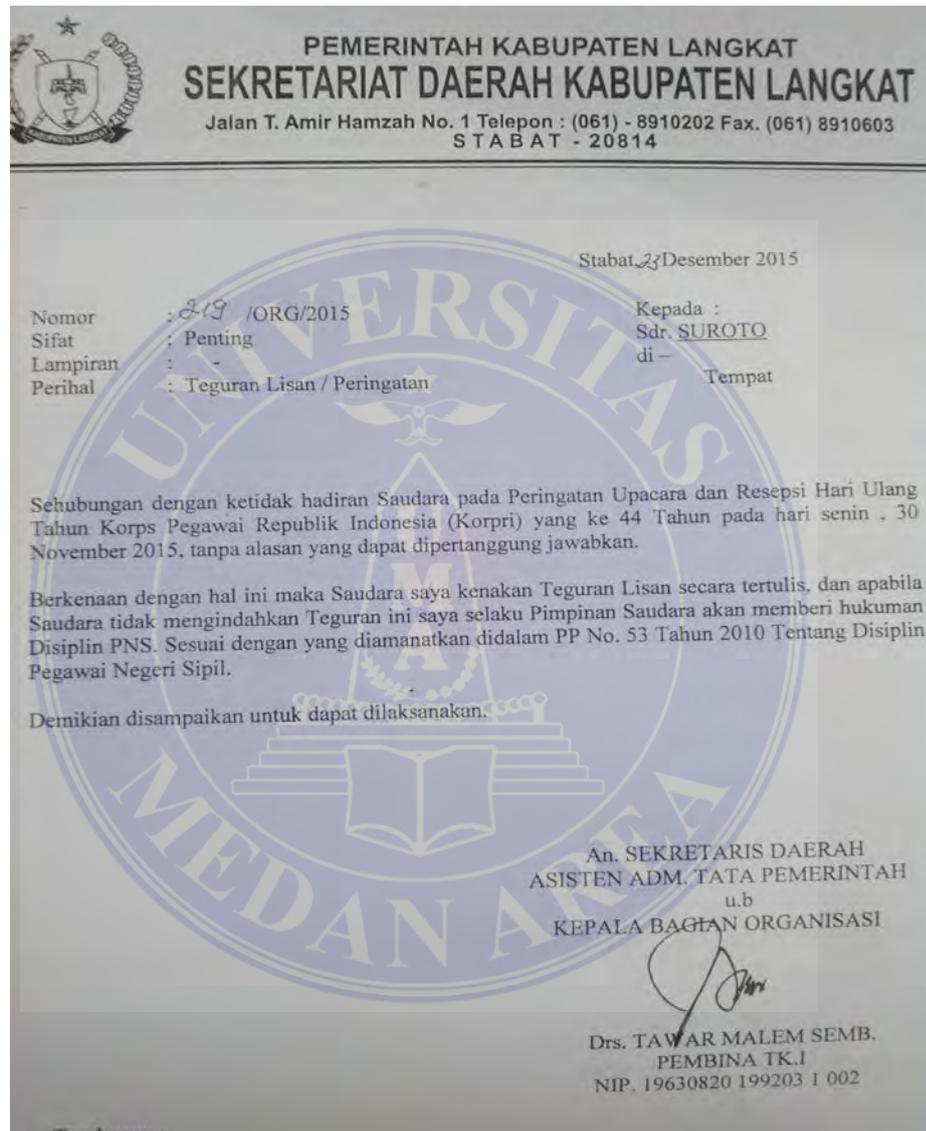
Sebelum turun ke lapangan, peneliti telah mendesain dan merumuskan daftar pertanyaan untuk wawancara sebagai panduan pada saat wawancara dengan informan yang akan memberi informasi (data).

c. Dokumentasi

Dalam penelitian ini dilakukan pula penelusuran data kepustakaan guna memperoleh data pendukung sebagai kelengkapan informasi penelitian ini. Artinya penelitian ini berusaha untuk mencari jawaban atas pertanyaan yang berkaitan dengan bagaimana penerapan disiplin dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat. Dalam hal ini, penelitian kepustakaan dilakukan melalui dokumen-dokumen, peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal, internet dan sebagainya. Peneliti juga

menemukan Surat Teguran yang dikeluarkan kepada salah seorang PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Gambar 3. Surat Teguran



3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Langkat pada bulan Februari s/d Mei 2017. Peneliti merasa tertarik untuk mengkaji bagaimana penerapan disiplin di Sekretariat Daerah Kabupaten

Langkat, karena PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat merupakan etalase dari PNS di Kabupaten Langkat.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis data kualitatif. Analisis kualitatif adalah suatu usaha penganalisaan yang dilakukan tanpa menggunakan perhitungan-perhitungan melainkan dengan pemikiran atau pendapat kita alasan-alasan yang dapat menunjang dalam penganalisaan di dalam penelitian ini. Yang mana peneliti akan melakukan proses penelitian sebagai berikut :

1. Perumusan konsep dan interview langsung.
2. Pengumpulan data.
3. Analisa data.
4. Pengambilan kesimpulan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

As'ad, M. 1999. Psikologi Industri. Jakarta : Liberty.

Denzin and Lincoln. 2009. *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta.
Pustaka Pelajar.

Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya
: Usaha Nasional.

Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi
Kedua. BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.

----- . 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi
Aksara.

Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta :
KENCANA.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

----- . 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama. Nitisemito,
Alex S.

Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung. Remaja Rosda
Karya.

Noor, Juliansyah. 2012. Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media
Group.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Serdamayanti, Djambatan. 2004. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya*. Cetakan Ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- , 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Sinambela, Loijan P. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soendjojo, Hadwi, 2005. *Implementasi e-Government Sejumlah Pemerintah Daerah*, Kementerian Komunikasi dan Informasi RI, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Yayasan Penerbit Universitas Indonesia.
- Soewadji, Jusuf. (2012) *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutemeister. R.A. 1999, *People and Productivity*, Toronto Inc, Mc. Graw Hill Book. Co.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wursanto. 1999. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius

Dokumen-dokumen :

Undang undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok
Kepegawaian.

Undang undang Noor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Bupati Langkat Nomor 38 Tahun 2016 tentang Pemberian Tambahan
Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah
Kabupaten Langkat.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Indonesia Nomor 53 Tahun 2010
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Jurnal internasional:

NG CHIN TIEN.1999. *Persepsi Motivasi Kerja Pegawai Polis di Negeri Melaka.*
Universiti Putra Malaysia.

http://psasir.upm.edu.my/9141/1/FPP_1999_27_A.pdf. (diakses pada
tanggal 23 Februari 2017)

Rahayu Puji Suci & Mohamad Syafi'I Idrus. 2015. *The Influence of Employee
Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati
Nusantara Airlines (Persero).*

<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/res/article/viewFile/50371/27079>
(diakses tanggal 23 Februari 2017)

Mark Alexander. 2000. *Employee Performance and Discipline Problems: A New
Approach*” Industrial Relation Centre.

<http://irc.queensu.ca/sites/default/files/articles/employee-performance-and->

[discipline-problems-a-new-approach.pdf](#) (diakses pada tanggal 25 Februari 2017)

Ralph Bruderb , Peter Bucklec , Pascale Carayond , Pierre Falzone , William S. Marrasf, John R. Wilsong and Bas van der Doelen. 2012. *A strategy for human factors/ergonomics: developing the discipline and profession*.
http://ergonomie.cnam.fr/12_dull_bruder_buckle_carayon_falzon_marras_wilson_van_der_doelen_a_strategy.pdf (diakses pada tanggal 25 Februari 2017)

Selvanathan Anees Janee Ali, Sangeetha, Balasubramaniam Puvaneswary, Thanaraju. 2008. *Kesan Sikap Pekerja Ke Arah Kualiti Kerja Cemerlang*.
Universiti Sains Malaysia
<http://www.management.utm.my/download/jurnal-kemanusiaan/bil-20-dis-2012/525-kesan-sikap-pekerja-ke-arrah-kualiti-kerja-cemerlang/file.html>
(diakses pada tanggal 26 Februari 2017)

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN

LANGKAT

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti.
2. Jawablah pertanyaan dengan jujur.
3. Lingkari (O) atau berikan tanda *checklist* (√) untuk pilihan yang sesuai dengan pendapat Anda (tidak ada jawaban yang salah)
4. Bila ingin memperbaiki jawaban pertama yang salah, Anda cukup memberikan tAnda garis dua (=) pada jawaban yang telah dilingkari (O) atau di-*checklist* (√) kemudian lingkari atau *checklist* kembali jawaban yang dianggap benar
5. Untuk jenis pertanyaan terbuka, isilah garis (_____) berupa alasan atau pendapat Anda pada tempat yang telah disediakan.
6. Penelitian ini semata mata untuk kepentingan ilmiah, jawablah yang sebenarnya. Peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban Anda.
7. Untuk memudahkan Anda menjawab peneliti melengkapi kuesioner ini dengan penjelasan indikator variabel penelitian pada beberapa pertanyaan,

Terima kasih telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Stabat, November 2017

Peneliti

ARDIAN PUTRA PERDANA

No. Responden :

DAFTAR PERTANYAAN

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis kelamin

1. Laki-laki

2. Perempuan

2. Usia

1. < 25 Tahun

3. 35 – 44 Tahun

2. 25 – 34 Tahun

4. > 44 Tahun

3. Pendidikan terakhir

1. SMU/ sederajat

3. Sarjana (S-1)

2. Diploma (D-3)

4. Pasca Sarjana (S-2)

4. Masa Kerja

1. < 3 tahun

3. 10 s/d 20 Tahun

2. 3 s/d 10 Tahun

4. > 20 Tahun

5. Tingkat penghasilan per bulan

1. < Rp 1.500.000

3. Rp 3.000.000 s/d Rp 4.500.000

2. Rp 1.500.000 s/d Rp 3.000.000

4. > Rp 4.500.000

B. PENERAPAN DISIPLIN

6. Menurut anda bagaimana penerapan disiplin yang berjalan di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat?

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. Sangat Baik | 3. Tidak baik |
| 2. Baik | 4. Kurang Baik |

7. Apakah hukuman disiplin yang diberikan sudah sesuai?

- | | |
|------------------|------------------------|
| 1. Sangat Sesuai | 3. Tidak Sesuai |
| 2. Sesuai | 4. Sangat Tidak Sesuai |

8. Apakah anda pernah mendapat pendidikan/pelatihan mengenai kedisiplinan seperti pelatihan tentang peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pemerintahan yang dilaksanakan bagian organisasi setdakab langkat?

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1. Sering | 3. Jarang |
| 2. Pernah | 4. Tidak Pernah |

B. PENINGKATAN KINERJA

9. Menurut anda, apakah hukuman terhadap pelanggaran disiplin yang telah diterapkan di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat mampu meningkatkan disiplin dan kinerja PNS?

- | | |
|------------------|------------------------|
| 1. Sangat Setuju | 3. Tidak Setuju |
| 2. Setuju | 4. Sangat Tidak Setuju |

10. Menurut anda, apakah dengan meningkatkan insentif berdasarkan Peraturan Bupati Langkat Nomor 38 Tahun 2016 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Langkat, dapat meningkatkan kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat?

1. Sangat Setuju

3. Tidak Setuju

2. Setuju

4. Sangat Tidak Setuju

11. Apakah anda setuju jika Pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat memberi perhatian khusus kepada PNS yang memiliki disiplin tinggi dengan mempromosikan mereka kepada Tim Baperjakat (Badan Permusyawaratan Jabatan dan Kepangkatan) untuk mendapatkan jabatan/eselon.

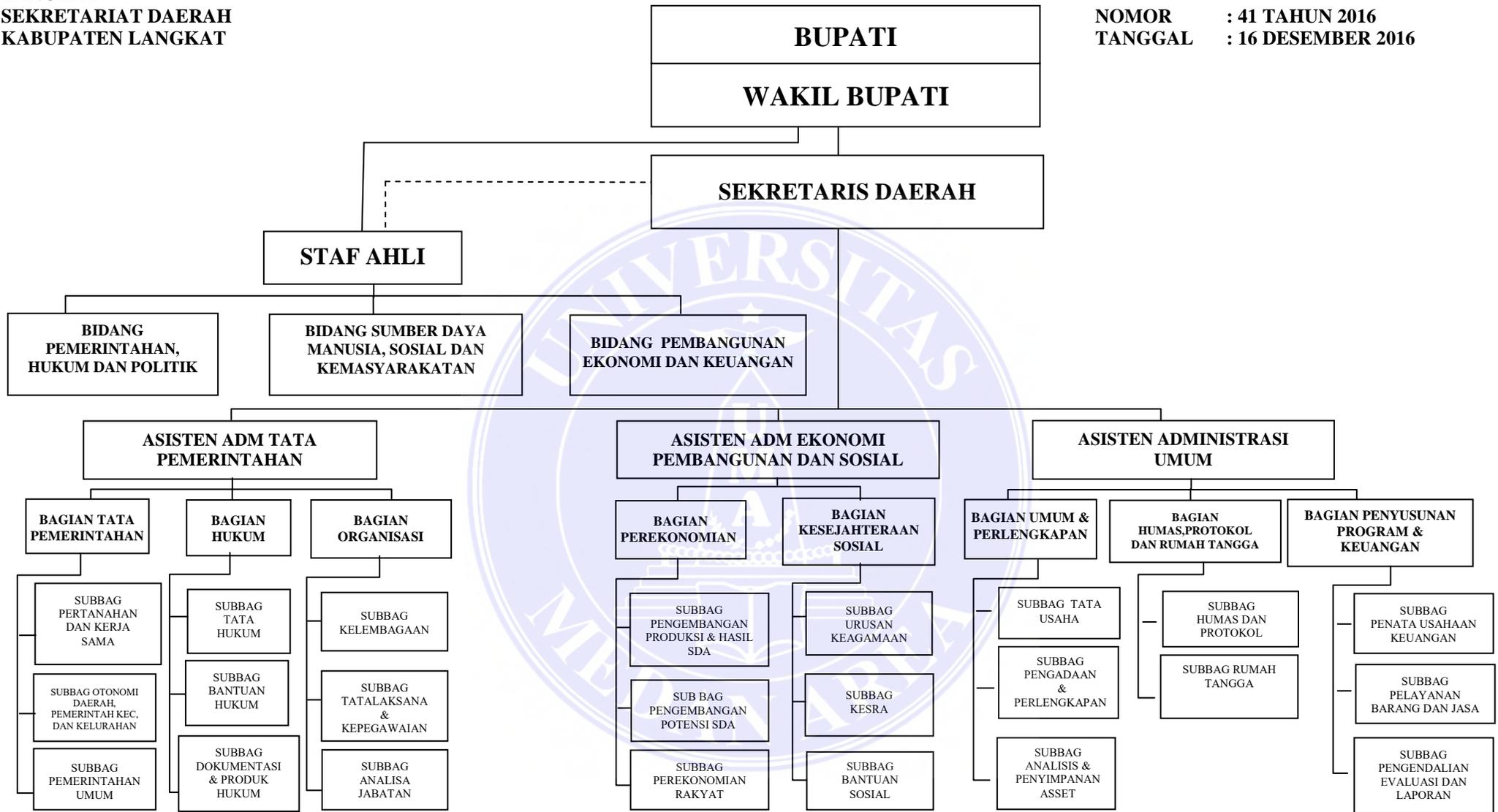
1. Sangat Setuju

3. Tidak Setuju

2. Setuju

4. Sangat Tidak Setuju

**** TERIMA KASIH ****



BUPATI LANGKAT

ttd

NGOGESA SITEPU