

**LAPORAN PENELITIAN**  
**PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN PEGAWAI**  
**DALAM EFEKTIFITAS KERJA**  
**DI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**OLEH:**

**DRA. FATMAWATY HARAHAP, MAP**



**FAKULTAS PERTANIAN**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2014**

**LAPORAN PENELITIAN**  
**PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN PEGAWAI**  
**DALAM EFEKTIFITAS KERJA**  
**DI UNIVERSITAS MEDAN AREA**



**OLEH:**

**DRA. FATMAWATY HARAHAHAP, MAP**



**FAKULTAS PERTANIAN**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**MEDAN**

**2014**

HALAMAN PENGESAHAN

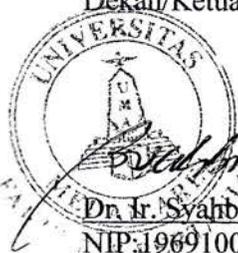
1. Judul : Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Pegawai dalam Efektifitas Kerja di Universitas Medan Area
2. Peneliti :
- a. Nama Lengkap : Dra. Fatmawati Harahap, MAP
  - b. Jenis Kelamin : Perempuan
  - c. NIP/NIDN : 195606251984032001/0025065601
  - d. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
  - e. Pangkat/Golongan : Pembina Tkt I/IV A
  - f. Pusat Penelitian : Universitas Medan Area
  - g. Subjek Penelitian : Pegawai dan Civitas Akademika UMA
  - h. Jumlah Biaya : Rp. 5.000.000 (Lima juta rupiah)
  - i. Sumber Dana : Mandiri
  - j. Jangka Waktu : 3 (Tiga) Bulan

Mengetahui :

Medan, Oktober 2014

Dekan/Ketua

Peneliti



Dr. Ir. Syahbudin, M.Si  
NIP: 196910092005011001

Dra. Fatmawati Harahap, MAP  
NIP: 195606251984032001

Menyetujui,

Ketua Lembaga Penelitian



Dr. Ir. Suswati, MP  
NIP: 196505251989032002

## ABSTRAK

Faktor Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, kepatuhan akan disiplin digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Manfaat kedisiplinan adalah membuat pegawai menjadi lebih tertib dan teratur dalam menjalankan kehidupannya, serta siswa juga dapat mengerti bahwa kedisiplinan itu sangat penting bagi masa depannya kelak, karena dapat membangun kepribadian yang kokoh dan bisa diharapkan berguna bagi semua pihak. Dalam pelaksanaan disiplin, harus berdasarkan dari dalam diri masing-masing.

Tujuan penelitian diharapkan dapat menjadi rujukan menyadari betapa sungguh disiplin itu penting dalam perkembangan pribadi serta masa depan yang bersangkutan. Oleh karena itu diharapkan dapat memberikan motivasi lebih baik dan dapat menjalankan segala sesuatunya lebih baik. Dengan kata lain peningkatan disiplin erat kaitannya dengan peningkatan kinerja dan menghasilkan result/goal yang baik bagi perusahaan/organisasi.

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode rancangan kualitatif dengan metode wawancara dan pengambilan sampel. Ditinjau dari tujuannya penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang berupaya untuk menjelaskan faktor tingkat kedisiplinan dengan efektifitas kinerja Partisipan penelitian ini terdiri dari dua kelompok yaitu kelompok pertama dari kalangan pegawai UMA yang diambil dengan menggunakan sampel dan kedua yaitu kelompok yang terdiri dari dosen UMA itu sendiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi erat antara penegakan disiplin dan keteladanan pemimpin dengan kualitas kinerja di UMA

## ABSTRACT

Discipline is very important factor for the growth of the organization, adherence to discipline is used primarily to motivate employees to be able to discipline ourselves in carrying out work either individually or in groups. Besides helpful discipline to educate employees to comply with and enjoyed the regulations, procedures, and policies that exist, so it can produce a good performance. The benefits of discipline is to make employees become more orderly and organized in the run of his life, and students can also understand that the discipline was very important for his future in the future, because it can build a strong personality and can be expected to be useful for all parties. In the implementation of discipline, must be based on the individual self.

The purpose of the study is expected to be a reference to the discipline to realize how truly important in personal development as well as the future is concerned. Therefore, it is expected to provide better motivation and can run everything better. In other words, an increase in discipline closely related circuitry produces improved performance and result / goal that is good for the company / organization

This study will be conducted by using qualitative design with interviews and sampling methods. In terms of the goal of this research is descriptive research that seeks to explain the effectiveness factor of the performance level of discipline with Participants of this study consisted of two groups: the first group of the UMA employees taken using the sample and the second group consisting of UMA faculty itself. The results of this study indicate that there is a close correlation between discipline and exemplary leader with quality performance at UMA

# DAFTAR ISI



DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan .....	4
C. Tujuan .....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II PEMBAHASAN.....	6
A. Pendahuluan.....	6
B. Pengertian Disiplin.....	10
C. Prinsip-Prinsip Disiplin.....	14
D. Tujuan Disiplin Dalam Bekerja.....	16
E. Indikator Disiplin Kerja.....	17
F. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	21
G. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Rancangan Penelitian.....	22
B. Partisipan Penelitian.....	22
C. Alat Bantu Penelitian.....	23
D. Pengukuran.....	23
E. Tahapan Penelitian.....	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	25
A. Hasil Penelitian.....	25
B. Pembahasan.....	26
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	29
A. Kesimpulan .....	29
B. Saran .....	29
DAFTAR PUSTAKA.....	31
LAMPIRAN.....	32

# BAB I

## PENDAHULUAN



### A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok untuk mencapai tujuan (goal) yang diharapkan. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada karyawan. Selain memberikan orientasi juga diperlukan adanya support, oleh karena itu diperlukan peran pimpinan di lapangan. Pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui pertemuan atau diskusi aktif. Tindakan disipliner mungkin dilakukan, apabila upaya pendidikan yang diberikan telah gagal, karena tidak ada orang yang sempurna. Oleh sebab itu, setiap individu memungkinkan untuk melakukan kesalahan dan harus belajar dari kesalahan tersebut. Tindakan indisipliner sebaiknya disikapi dengan cara yang bijaksana sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku menurut tingkat pelanggaran dan klasifikasinya.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pabrikan/barang maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan

berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan manusialah yang tetap merupakan sentra berjalannya aktifitas perusahaan terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan yang tinggi yang dalam hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai

untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena tenaga kerja/staff tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif. Tindakan disipliner sebaiknya dilakukan, apabila upaya pendidikan yang diberikan telah gagal, karena tidak ada orang yang sempurna. Oleh sebab itu, setiap individu diizinkan untuk melakukan kesalahan dan harus belajar dari kesalahan tersebut. Tindakan indisipliner sebaiknya dilaksanakan dengan cara yang bijaksana sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku menurut tingkat pelanggaran dan klasifikasinya.

Selain untuk pertumbuhan organisasi sebagaimana yang telah dijelaskan tersebut diatas, dunia pendidikan juga sangat membutuhkan peran kedisiplinan. Baik kepada siswa atau mahasiswa dunia pendidikan itu sendiri, maupun kepada sumber daya manusia yang bekerja dibidang pendidikan tersebut. Salah satu bidang pekerjaan dunia pendidikan yang akan dibahas berikut ialah mengenai faktor disiplin didunia perguruan tinggi tepatnya dikampus Universitas Medan Area (UMA)

Universitas Medan Area (UMA) adalah salah satu lembaga pendidikan tinggi yang didirikan dibawah naungan yayasan pendidikan Haji Agus Salim pada tanggal 29 April 1983. UMA terletak di jalan Kolam No 1 Medan Estate. Memiliki beberapa fakultas bahkan 4

(empat) jurusan program sarjana dua (S2). Dalam aktifitasnya UMA melaksanakan program pendidikan yang bertujuan untuk pertama mengembangkan pendidikan tinggi yang mampu menghasilkan lulusan profesional dan berakhlak mulia yang sikap serta perbuatannya berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta bertakwa kepada Tuhan YME, kedua menciptakan dunia kampus sebagai *center of knowledge* yang berwawasan lingkungan melalui pengembangan IPTEK dan seni, ketiga berupaya terus untuk mengembangkan dan menciptakan IPTEK dan bertanggungjawab atas penggunaannya dan keempat mengembangkan penelitian serta inovasi teknologi guna memanfaatkan sumber daya alam secara optimal dan berkelanjutan guna kepentingan bangsa dan negara.

## **B. Permasalahan**

Adapun permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas adalah :

1. Apa pengertian kedisiplinan ?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan ?
3. Sejauhmana faktor kedisiplinan dan motivasi berpengaruh pada etos kinerja di Universitas Medan Area?

## **C. Tujuan**

Supaya pembaca dapat menyadari betapa sungguh disiplin itu penting dalam perkembangan pribadi serta masa depan yang bersangkutan. Oleh karena itu diharapkan dapat memberikan motivasi lebih baik dan dapat menjalankan segala sesuatunya lebih baik.

Adapun secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah pengertian kedisiplinan
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan ?

3. Untuk mengetahui sejauhmana faktor kedisiplinan dan motivasi berpengaruh pada etos kinerja di Universitas Medan Area?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Oleh karena itu penelitian ini secara khusus bermanfaat agar pembaca terutama pegawai di Universitas Medan Area termasuk para mahasiswanya untuk memahami arti penting disiplin dan ketaatan pada peraturan guna mendukung dan mengoptimalkan hasil kerja di Universitas Medan Area

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pendahuluan

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan dalam proses pendidikan sangat diperlukan karena bukan hanya untuk menjaga kondisi suasana belajar dan mengajar berjalan dengan lancar, tetapi juga untuk menciptakan pribadi yang kuat bagi setiap mahasiswa.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.

1. Diri sendiri
2. Keluarga
3. Pergaulan di Lingkungan

Manfaat kedisiplinan adalah membuat pegawai menjadi lebih tertib dan teratur dalam menjalankan kehidupannya, serta siswa juga dapat mengerti bahwa kedisiplinan itu sangat penting bagi masa depannya kelak, karena dapat membangun kepribadian yang kokoh dan bisa diharapkan berguna bagi semua pihak. Dalam pelaksanaan disiplin, harus berdasarkan dari dalam diri masing-masing. Karena tanpa sikap kesadaran dari diri sendiri, maka apapun usaha yang dilakukan oleh orang di sekitarnya hanya akan sia-sia.

Konsep disiplin berkaitan dengan tata tertib, aturan, atau norma dalam kehidupan bersama (yang melibatkan orang banyak). Menurut Moeliono (1993: 208) disiplin artinya adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib, aturan, atau norma, dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian siswa adalah pelajar atau anak (orang) yang melakukan aktifitas belajar. Dengan demikian disiplin siswa adalah ketaatan (kepatuhan) dari siswa

kepada aturan, tata tertib atau norma di sekolah yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar.

Dari pengertian tersebut, kedisiplinan dapat dilihat dari ketaatan (kepatuhan) terhadap aturan (tata tertib) yang berkaitan dengan jam kerja, kepatuhan pegawai dalam mengikuti kegiatan di UMA, dan lain sebagainya. Semua aktifitas yang dilihat kepatuhannya adalah berkaitan dengan aktifitas pendidikan di UMA, yang juga dikaitkan dengan kehidupan di lingkungan luar.

Sinungan (2003:145) menyatakan bahwa "Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu". Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda-beda dari berbagai pengertian itu dapat disarikan beberapa hal sebagai berikut (Sinungan, 2003:146)

Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin yaitu *disiplina* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *disiplus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis ada hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris) yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisien. Kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*controlled behaviour*).

Berikut beberapa pengertian disiplin menurut beberapa ahli diantaranya adalah Sutrisno (2009) menyatakan Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan" Sementara Robert dan Jhon (1998) menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menegakkan

peraturan-peraturan perusahaan” Disiplin juga merupakan satu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur” (Dessler, 1998:275).

Berkaitan dengan aktifitas pendidikan dan kedisiplinan yang dilakukan di UMA, Salah satu pengertian pendidikan tidak terkecuali di perguruan tinggi sekalipun yang sangat umum dikemukakan oleh Driyarkara (1980 dalam Mikarsa, 2004:2) yang menyatakan bahwa pendidikan adalah upaya memanusiakan manusia muda. Pengangkatan manusia muda ke taraf insani harus diwujudkan dalam seluruh proses atau upaya pendidikan. Dalam *Dictionary of Education* dikemukakan bahwa pendidikan adalah (1) proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk-bentuk dan tingkah laku lainnya di dalam masyarakat di mana dia hidup (2) proses sosial dimana seseorang diharapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum.

G. Thomson (1957 dalam Mikarsa, 2004: 1.2) menyatakan bahwa pendidikan adalah pengaruh lingkungan atas individu untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang tetap dalam kebiasaan-kebiasaan pemikiran, sikap-sikap, dan tingkah laku. Sedangkan Crow and Crow (1960 dalam Mikarsa, 2004) menyatakan bahwa “harus diyakini bahwa fungsi utama pendidikan adalah bimbingan terhadap individu dalam upaya memenuhi kebutuhan dan keinginan yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya, sehingga dia memperoleh kepuasan

Dalam seluruh aspek kehidupan pribadi dan kehidupan sosialnya. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diberikan beberapa ciri atau unsur umum dalam pendidikan yaitu :

1. Pendidikan harus memiliki tujuan, yang pada hakekatnya adalah pengembangan potensi individu yang bermanfaat bagi kehidupan pribadinya maupun warga-negara atau negara lainnya.

2. Untuk mencapai tujuan tersebut, pendidikan perlu melakukan upaya yang disengaja dan terencana yang meliputi upaya bimbingan, pengajaran, dan pelatihan.
3. Kegiatan tersebut harus diwujudkan dalam lingkungan formal, informal, dan non-formal.

Organisasi merupakan wadah sebuah kelompok yang mempunyai anggota dimana mereka mempunyai tujuan yang sama dan mempunyai aturan-aturan yang musti harus dipatuhi oleh para anggotanya. Jadi bisa dikatakan bahwa nama baik sebuah organisasi itu tidak hanya bergantung dari satu orang yang tergabung dalam organisasi tersebut katakanlah seorang pemimpin organisasi tersebut misalnya. Namun semua anggota yang ada disana juga mempunyai andil dalam membangun organisasi tersebut.

Kedisiplinan dalam organisasi akan terbangun bukan hanya membutuhkan satu orang anggota saja yang menjalankan aturan-aturan dalam organisasi. Akan tetapi memang untuk membangun kedisiplinan organisasi itu harus juga diawali dari masing-masing individu dari anggota yang tergabung dalam organisasi itu. Satu yang perlu diingat bahwa didunia ini tidak ada satu orangpun yang sempurna jadi wajar jika tiap orang itu mempunyai kesalahan yang bisa dikatakan melanggar kedisiplinan organisasi. Akan tetapi kewajaran kesalahan itu juga ada batasnya bukan menjadi kebiasaan masing-masing individu untuk terus-menerus melakukan kebiasaan buruknya yang nanti akan mengangcurkan organisasi tersebut. Untuk itu untuk membangun kedisiplinan organisasi itu mesti dimulai bersama-sama dari semua anggota organisasi tersebut tapi juga membutuhkan orang yang memmanagement jalannya kedisiplinan organisasi.

Bagaimana jika kedisiplinan dalam sebuah organisasi itu banyak dilanggar?, Tentunya dalam organisasi tersebut nanti akan terjadi kesemrawutan di internal organisasi sendiri dan sudah bisa dipastikan bahwa kalangan eksternal organisasi akan melihat organisasi tersebut tidak sehat. Dan akhirnya organisasi tersebut kurang disegani dan untuk mendapatkan relasi

kerjasamapun nantinya akan terhambat dan munculah berbagai hambatan yang lainnya dalam organisasi tersebut.

## **B. Pengertian Disiplin**

Disiplin berasal dari akar kata "*discipline*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Dan disiplin sendiri merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Untuk bisa menjalankan kedisiplinan dalam organisasi itu membutuhkan sanksi *indisipliner*. Sanksi *indisipliner* itu dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai atau anggota organisasi tersebut bukan dimaksudkan untuk menyakiti individu. Tindakan *indisipliner* hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan/prosedur organisasi. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan secara langsung. Oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk dalam waktu yang sangat singkat. Namun, semua itu terbentuk melalui suatu proses yang membutuhkan waktu yang lama. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antara pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik

secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Terkadang kurang-tahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Henry Simamora (2004:610) : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi”. Disiplin menurut Bejo Siswanto (2005:291) adalah : “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 apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” .Veithzal Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Soegeng Prijodarninto (1994: 23) yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah ; Disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman.

Dari pendapat diatas, dapat dipahami bahwa disiplin menyatu dalam diri seseorang. Sikap disiplin diperoleh dari adanya pembinaan yang dimulai dari lingkungan yang paling kecil dan sederhana yaitu keluarga. Pembinaan disiplin sejak dari keluarga sangat berguna dalam membentuk perilaku dalam dirinya dan dapat mencapai disiplin diri. Menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1984 : 1999) kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan pembuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin juga dapat berarti sikap mental yang ada dalam diri seseorang maupun kelompok, dimana orang tersebut memiliki kehendak untuk memahami dan mentaati segala aturan yang telah ditetapkan sebelumnya baik oleh pemerintah maupun organisasi tempat orang tersebut melakukan kegiatan. Dan disiplin tersebut hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Muchdarsyah (2003 : 145) bahwa : Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Dari pendapat di atas, dikatakan bahwa disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi sipelanggar, namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut. Dengan terbentuknya rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Adapun yang dimaksud dengan kerja yaitu kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah

diberikan kepada organisasi. Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar.

Dalam suatu organisasi seorang pimpinan memerlukan alat untuk komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para karyawan, dan bagaimana memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik lagi, dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2004 : 444) yang menyebutkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pada manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **C. Prinsip-prinsip Disiplin**

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi *role model*/panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf. Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius, pimpinan harus memahami akibatnya. Data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisa, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.

Pimpinan harus peka terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Karena, bila dibiarkan menjadi

kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut. Tindakan *indisipliner* akan mempengaruhi ego staf, oleh karena itu akan lebih baik apabila permasalahan didiskusikan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang santai dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan dan bukan pada pribadinya, kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan. Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

Tindakan disipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah dianalisa dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahannya, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuannya dan pengaruhnya terhadap organisasi. Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami perilakunya bertentangan dengan tujuan organisasi dan jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar staf dapat merubah perilakunya sehingga tindakan *indisipliner* tidak terulang lagi. Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan *indisipliner*.

Untuk membangun kedisiplinan organisasi sendiri ada beberapa tahapan yang harus dijalankan. Yang pertama melalui teguran lisan. Teguran ini dimaksudkan agar anggota organisasi tidak melakukan kesalahannya berulang kembali. yang kedua, adalah teguran dalam bentuk tertulis. Hal ini dilakukan jika peringatan pertama tidak diindahkan atau kesalahan pegawai atau anggota diulang kembali. Jika sudah dilakukan perinngatan kedua

pegawai atau anggota organisasi tersebut masing-masing mengalami kesalahan yang sama maka tindakan ketiga atau yang terakhir harus dijalankan. Tindakan ketiga adalah skorsing terhadap orang tersebut. Skorsing sendiri diambil harus melalui rapat pimpinan organisasi tersebut bersama pengurusnya. Skorsing sendiri wujudnya bisa bermacam-macam berdasarkan tingkat kesalahan yang dibuat anggotanya. Bisa menggunakan metode mutasi, penurunan pangkat, pemotongan gaji maupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.
6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

#### **D. Tujuan Disiplin dalam Bekerja**

Tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.

2. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.
3. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

#### **E. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut H. Malayu Hasibuan (2007:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap

perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan dimana Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
6. Sanksi hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut

melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut.

#### **F. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Hani Handoko (2001:208) mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para

karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.

2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing.

Bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Henry Simamora (2004:611) ada 3 yaitu:

1. Disiplin Manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.
2. Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.
3. Disiplin Diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004:444) adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Retributif. Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif. Yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif Hak-hak Individu. Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian. Memiliki fokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

## **G. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi (Veithzal Rivai, 2004:450), sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2004:450) ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN



#### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini direncanakan dengan menggunakan metode rancangan kualitatif dengan metode wawancara dan pengambilan sampel. Ditinjau dari tujuannya penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang berupaya untuk menjelaskan faktor tingkat kedisiplinan dengan efektifitas kinerja

Penelitian ini merupakan survey terhadap pegawai dilingkungan universitas medan area untuk melihat apakah kedisiplinan telah dilaksanakan dilingkungan kerja. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dengan memperhatikan pada masalah masalah yang ada saat penelitian yang bersifat faktual. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada sekelompok sampel. Bentuk kuesioner dirancang dengan model daftar.

#### B. Partisipan Penelitian

Partisipan penelitian ini terdiri dari dua kelompok yaitu kelompok pertama dari kalangan pegawai UMA yang diambil dengan menggunakan sampel dan kedua yaitu kelompok yang terdiri dari dosen UMA itu sendiri. Adapun sampling yang dipakai adalah dengan menggunakan teknik random sampling atau menggunakan kesamaan dalam kesempatan untuk dipilih menjadi partisipan/peserta dalam penelitian (Azwar,2007). Penelitian ini dimulai dengan mengambil sampel beberapa pegawai yang dianggap mewakili untuk kemudian diwawancarai mengenai pendapatnya terhadap kualitas disiplin di UMA.

### **C. Alat Bantu Penelitian**

Dalam penelitian ini, alat bantu yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kertas Wawancara yang berisi daftar pertanyaan yang akan digunakan kepada sample responden.
2. Sumber pustaka berupa buku-buku maupun jurnal dan literatur yang relevan dengan materi yang dibahas terutama mengenai administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia
3. Peralatan dan Media elektronik seperti alat perekam dan tape recorder yang akan digunakan untuk mengamati langsung

### **D. Pengukuran**

Penelitian ini menggunakan analisa secara kualitatif. Data yang diperoleh kemudian digunakan untuk memperoleh deskripsi dan gambaran mengenai hubungan disiplin dengan efektifitas kinerja di UMA. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan cara: (1) upaya interpretasi yang dilakukan secara meluas dan mendalam terhadap kedisiplinan pegawai yang terkait dengan kehadiran, kualitas kinerja, reward dan punishment dan lain lain. (2) langkah berikutnya adalah kiat atau cara mengumpulkan data dan menetapkan instrumen sesuai teknik pengumpulan data yang digunakan atas variabel variabel yang hendak diteliti. Untuk menjangkau data/informasi secara akurat keseluruhan hasil proses penelitian kemudian disajikan secara tertulis.

### **E. Tahapan penelitian**

Dalam tahap persiapan ini, peneliti akan melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Studi literatur
2. Survey awal penelitian
3. Pembuatan Daftar Wawancara
4. Lokasi dan Penentuan Sampel Penelitian

Peneliti pertama sekali melakukan studi literatur dengan melakukan kajian pustaka untuk memahami mengenai hubungan disiplin dengan kinerja. Setelah menemukan fakta dasar tersebut peneliti kemudian mencoba membuat suatu daftar pertanyaan singkat untuk kemudian dicari jawabannya melalui wawancara dan observasi langsung .

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Universitas medan area Medan Jalan Kolam No. 1 Medan Estate dan dilakukan selama rentang waktu 3 bulan. Adapun populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Universitas Medan Area tersebut dan dipilih berdasarkan sampel dengan teknik proporsional random sampling (pengambilan sampel berimbang)

Selanjutnya penelitian ini akan memasuki tahap-tahap pelaksanaan yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan sample responden
2. Pemberian daftar pertanyaan dan wawancara
3. Observasi/pengamatan
4. Pengolahan data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari lapangan dengan cara :

- a. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dan berhadapan langsung dengan sumber informasi yang mengerti permasalahan yang diteliti,
- b. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dalam bentuk daftar pertanyaan yang berisikan sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin dan kinerja pegawai
- c. Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian

Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang ada kaitannya dengan penelitian seperti laporan, artikel, literatur dan berbagai bahan bahan publikasi lainnya.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Setelah melakukan pengamatan dan penelitian disertai dengan penyebaran kuesioner dan wawancara langsung ditemukan bahwa dalam melaksanakan aktifitasnya sehari hari setiap pegawai UMA harus mematuhi segala peraturan dan kode etik serta kedisiplinan yang berlaku di Universitas Medan Area. peraturan tersebut antara lain mencakup jam masuk kerja, jam pulang, lama istirahat, standar berpakaian dan cara melayani mahasiswa. Jika tidak dilaksanakan maka UMA akan menerapkan sanksi yang tergantung pada besar kecilnya bobot kesalahan.

Kedisiplinan yang diharapkan dari hasil penelitian ini pada dasarnya memuat kesimpulan bahwa:

1. Kedisiplinan dipengaruhi oleh faktor peraturan internal dalam kampus.
2. Kedisiplinan akan berjalan apabila semua civitas akademika kampus melaksanakan disiplin.
3. Kedisiplinan dapat didorong oleh pemberian reward dan punishment yang baik.

Kedisiplinan erat kaitannya dengan budaya pelayanan yang baik terhadap mahasiswa, misalnya saja disiplin dalam hal jam masuk kantor, jika disiplin dapat dijalankan dengan baik maka pelayanan kepada mahasiswa akan menjadi baik pula. Disiplin dalam budaya kerja yang diinginkan UMA pada dasarnya adalah menaati segala peraturan kampus dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada para mahasiswanya.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel 50 orang pegawai UMA, adapun komposisi sampel adalah sebagai berikut:

No	Usia	Jumlah (Orang)	(%)
1	17-25	5	10
2	26-30	10	20
3	31-40	15	30
4	40-50	15	30
5	>50	5	10
	Jumlah	50	100

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data sebagai berikut:

### I. Kepegawaian

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Peraturan kampus di UMA sangat lengkap dan disiplin	5	35	5	5
2	Penerapan Disiplin di UMA Berjalan sebagaimana mestinya	5	30	10	5
3	Reward dan Punishment telah berjalan dalam penegakan peraturan di UMA	5	10	30	5
4	Penegakan disiplin dijalankan dengan pimpinan sebagai contoh	5	20	10	15
5	Tingkat kedisiplinan di UMA berjalan dengan baik	5	25	10	10

Dari hasil penyebaran kuesioner tersebut diatas terlihat jelas bahwa ada korelasi atau hubungan yang erat antara peraturan internal kampus dengan kondisi kedisiplinan para pegawai di Universitas Medan Area. Hasil penyebaran menunjukkan bahwa peraturan kampus yang disiplin dengan sendirinya akan membentuk kedisiplinan, misalnya saja pengaturan tentang jam masuk atau pulang kantor.

Faktor berikutnya adalah masalah pemberian reward dan punishment. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa peraturan yang tegas disertai sanksi yang tegas menjadi pendorong dan pemaksa munculnya kedisiplinan tersebut, menerapkan peraturan disiplin namun dalam praktek terkesan pilih-pilih sama saja membuat para pegawainya menjadi antipati terhadap ajakan disiplin tersebut.

## II. Kinerja Pegawai

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Penempatan pegawai telah berdasarkan the right man on the right place	5	5	30	10
2	Insentif kepegawaian di UMA telah memuaskan	5	20	10	15
3	Ada hubungan antara besaran insentif yang diterima dengan tingkat kedisiplinan pegawai	20	25	5	0
4	Sebagai pegawai anda dan teman teman telah melaksanakan penegakan disiplin di UMA	10	30	5	5
5	anda mengerti dengan baik semua tugas-tugas anda	30	15	5	0

Berdasarkan hasil kuesioner diatas, terlihat bahwa faktor paling besar dalam menumbuhkan budaya disiplin adalah apabila seluruh pegawai telah bersama-sama menjalankan peraturan disiplin yang lebih baik. Ketika yang satu menjalankan disiplin maka yang lainnya pasti mengikuti.

## III. Tingkat Kinerja

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Pelayanan dan administrasi kepegawaian di UMA berjalan sebagaimana mestinya	10	30	5	5
2	Kinerja kepegawaian menjadi bahan pertimbangan jenjang karir	5	15	20	10
3	Setiap urusan administrasi di UMA tidak pernah dimintai pungli	20	20	5	5
4	Semua urusan kepegawaian dan pendidikan selalu tepat waktu	10	20	15	5
5	Semua program kerja UMA sebagian besar telah dilaksanakan	10	20	20	0

Hasil penarikan responden dengan metode kuesioner tersebut menunjukkan bahwa efektifitas tindakan disiplin yang diterapkan dipengaruhi oleh pertama faktor kepemimpinan, kedua standar operasional dan prosedur (SOP) dalam bekerja yang terwujud dalam berbagai peraturan perusahaan yang ada di UMA serta yang ketiga perlu adanya fungsi pengawasan melekat dari atasan untuk menjamin terlaksananya proses kerja yang berdasarkan aturan dan kedisiplinan di lingkungan Universitas Medan Area.

Hasil kuesioner menunjukkan yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan dalam upaya menegakkan disiplin di UMA adalah penempatan pegawai yang proporsional dan berimbang, pengawasan atasan serta kesejahteraan yang meningkat untuk menjamin keberlangsungan dan ketaatan pegawai dalam menjalankan tujuan universitas UMA itu sendiri.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah menguraikan beberapa pembahasan diatas, maka dengan ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Dari hasil penelitian di UMA maka tingkat disiplin selama ini telah berjalan menurut peraturan atau standar operational (SOP) yang berlaku.
2. Organisasi merupakan wadah sebuah kelompok yang mempunyai anggota dimana mereka mempunyai tujuan yang sama dan mempunyai aturan-aturan yang musti harus dipatuhi oleh para anggotanya. Pada organisasi yaitu civitas Universitas Medan Area, dari hasil penelitian bahwa peraturan organisasi ada dan dijalankan oleh seluruh staff dan pegawainya.
3. Sanksi adalah konsekwensi dari apa yang telah dilanggar dan merupakan akibat dari perbuatan yang dilanggar tersebut. Di Universitas Medan Area, setiap pelanggaran disiplin akan dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

## B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian tersebut adalah:

1. Untuk mewujudkan adanya kedisiplinana yang dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi dalam hal ini Universitas Medan Area, maka dibutuhkan adanya seperangkat peraturan untuk ditaati dan dilengkapi dengan reward dan punishment untuk menjamin bahwa peraturan tersebut akan diikuti dengan baik
2. Selain perlunya peraturan, reward dan punishment. Faktor<sup>+</sup> lainnya yang dibutuhkan adalah keteladanan dari pimpinan untuk memberikan contoh teladan dan memastikan pelaksanaan disiplin telah benar benar dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta; BPFE
- Azwar, Syarifuddin, 2007. Metode Penelitian, Yogyakarta; Pustaka Pelajar
- Amstrong, M, 2003. Strategic Human Resource Management, A Guide to Action, Jakarta ;  
Gramedia
- AS Munir, 1985 Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap pembinaan pegawai, Jakarta:  
Gunung Agung
- M. Sinungan, 1992 Produktifitas, Apa dan Bagaiman. Jakarta: Bumi Aksara
- Rustandi R, Rachmmad 1993. Gaya Kepemimpinan. Bandung: Armico
- Ronald Nangoi, 1994. Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali  
Press
- Sutrisno, H, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Prenada Media Group
- T.Hani Handoko, 1993 Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:  
BPFE-UGM
- Tjokromidjojo, Bintoro 1974. Pengantar Administrasi Pembangunan. Jakarta:LP3ES
- Wahyusumidjo, 1992. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalian

LAMPIRAN

KUESIONER



**PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN PEGAWAI  
DALAM EFEKTIFITAS KERJA  
DI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

A. Petunjuk

1. Mohon isilah daftar pertanyaan dibawah ini dengan member i tanda centang "v" pada jawaban yang anda rasa benar
2. Jawablah dengan jujur dan tanpa paksaan/tekanan. Identitas anda akan kami rahasiakan sepenuhnya

B. Bobot isian

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

IV. Kepegawaian

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Peraturan kampus di UMA sangat lengkap dan disiplin				
2	Penerapan Disiplin di UMA Berjalan sebagaimana mestinya				
3	Reward dan Punishment telah berjalan dalam penegakan peraturan di UMA				
4	Penegakan disiplin dijalankan dengan pimpinan sebagai contoh				
5	Tingkat kedisiplinan di UMA berjalan dengan baik				

V. Kinerja Pegawai

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Penempatan pegawai telah berdasarkan the right man on the right place				
2	Insentif kepegawaian di UMA telah memuaskan				