

**PENGARUH DISIPLIN DAN KODE ETIK TERHADAP
PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PAKPAK BHARAT**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik
Pada Program Pascasarjana
Universitas Medan Area**

OLEH :

**Nama : Muhammad Tolib
Npm : 091801072**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2011**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

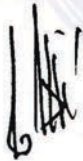
Judul : **PENGARUH DISIPLIN DAN KODE ETIK TERHADAP
PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
PAKPAK BHARAT.**

Nama : **Muhammad Tolib**

NPM : **091801072**

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. R. Hamdani Harahap, M.si

Pembimbing II



Drs. Kariono, MA

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**

Direktur

Drs. Kariono, MA

Drs. Heri Kusmanto, MA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt, karena atas rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini, sebagai salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan study di Program Pascasarjana Megister Administrasi Publik Universitas Medan Area.

Selawat dan salam kepada Rasullulah SAW, dimana beliau telah menghantarkan umat manusia, menuju nilai – nilai kehidupan berdasarkan iman dan Islam yang sungguh diyakini kebenarannya.

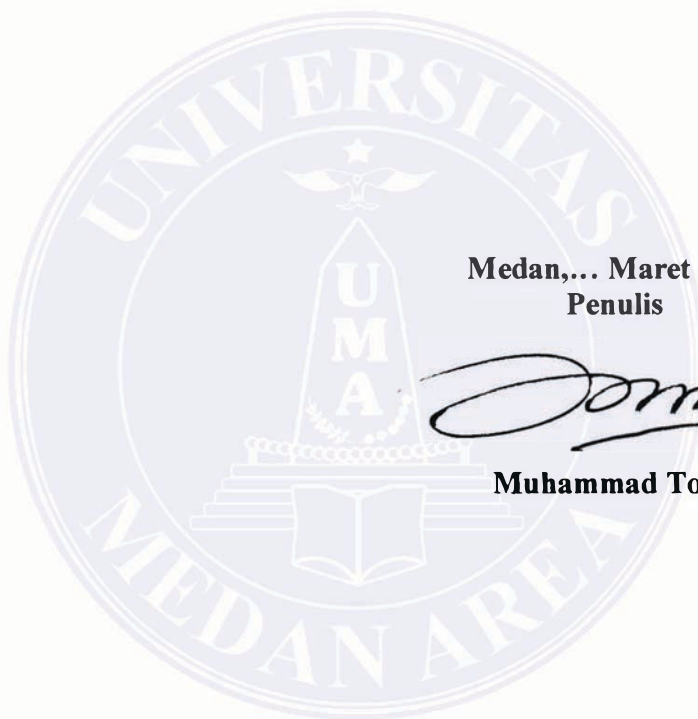
Judul Tesis ini : **“Pengaruh Disiplin dan Kode Etik Terhadap Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pakpak Bharat”**. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa tulisan ini tidak akan selesai tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan rasa tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Heri Kusmanto, MA. Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Hamdani Harahap, M. Si, Selaku Pembimbing I atas arahan dan bimbingan yang telah banyak diberikan pada penulis.
3. Bapak Drs. Kariono, MA, Selaku Pembimbing II, juga merupakan banyak masukan dan arahan buat penulis sekaligus Ketua Program Studi.
4. Istri tercinta, Arfah Hasibuan, S.Ag yang telah banyak memberikan motivasi dan semangat sehingga tulisan ini selesai, serta putra – putri saya, Ramadhani Harahap, Khairul Yakin Harahap dan Bayazid Fataly Harahap.

5. Ayahanda tercinta Amir Hamzah Harahap, yang saat ini sudah uzur namun jasanya tak pernah penulis lupakan.

Oleh karena itu sebagai salah satu upaya untuk lebih menyempurnakan Tesis ini, maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak.

Akhirnya atas segala bantuan yang diberikan, penulis mengucapkan terima kasih.



Medan,... Maret 2011
Penulis

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Muhammad Tolib', is written over the watermark logo.

Muhammad Tolib

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 3 |
| C. Batasan dan Perumusan Masalah | 4 |
| D. Tujuan Penelitian | 4 |
| E. Manfaat Penelitian | 4 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Uraian Teoritis..... | 5 |
| 1. Pengertian Disiplin..... | 5 |
| 2. Pengertian Kode Etik | 11 |
| 3. Kode Etik Pegawai Kementerian Agama | 14 |
| B. Kerangka Konseptual | 17 |
| C. Hipotesis..... | 18 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian..... | 19 |
| B. Populasi dan Sampel | 20 |
| C. Teknik Pengumpulan Data | 20 |
| D. Teknik Analisa Data..... | 21 |
| | |
| BAB IV GAMBARAN UMUM KANTOR KEMENTERIAN AGAMA | |
| A. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten | 25 |
| 1. Letak Geografis..... | 26 |
| 2. Penduduk..... | 26 |
| 3. Pegawai Kementerian Agama..... | 27 |
| 4. Guru Yang Telah Memperoleh Sertifikasi..... | 28 |

| | |
|--|-----------|
| B. Struktur Organisasi..... | 28 |
| C. Visi, Misi dan Program Kerja | 32 |
| 1. Nilai – Nilai Luhur Yang Dianut | 32 |
| 2. Visi | 33 |
| 3. Misi | 33 |
| 4. Program Kerja..... | 34 |
| D. Bentuk – Bentuk Disiplin Dikantor Kementerian Agama | 36 |
| | |
| BAB V ANALISA DAN EVALUASI DATA | 38 |
| A. Analisa Data..... | 38 |
| 1. Identitas Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin | 38 |
| 2. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan | 40 |
| 3. Identitas Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga | 42 |
| 4. Hasil Angket Pariabel | 43 |
| 4.1. Skor Angket Variabel Disiplin..... | 44 |
| 4.2. Skor Angket Variabel Kode Etik | 46 |
| 4.3. Skor Angket Variabel Etos Kerja..... | 49 |
| 5. Uji Validitas Dan Reliabilitas | 51 |
| 5.1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Disiplin (X1).... | 52 |
| 5.2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kode Etik..... | 53 |
| 5.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja..... | 54 |
| 6. Uji Normalitas Data | 55 |
| 7. Uji Multikolinearitas..... | 56 |
| 8. Uji Heteroskedastisitas..... | 57 |

| | |
|---|----|
| B. Evaluasi Data..... | 58 |
| 1. Pengaruh Disiplin Terhadap Etos Kerja | 58 |
| 2. Pengaruh Disiplin Terhadap Etos Kerja Pegawai | 60 |
| 3. Pengaruh Kode Etik Terhadap Etos Kerja Pegawai | 60 |
| 4. Uji Determinan..... | 61 |

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 62 |
| B. Saran | 62 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA | 64 |
|-----------------------------|-----------|

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan cerminan kemajuan suatu bangsa. Bangsa yang ingin memenangkan persaingan di era globalisasi ini harus mampu meningkatkan mutu Sumber Daya Manusiannya. Begitu juga halnya didalam suatu organisasi atau instansi, untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia maka banyak hal atau faktor yang harus diperhatikan seperti pendidikan, keterampilan, kejujuran, kamauan untuk kerja keras, perhatian pimpinan, disiplin tingkat kompetensi dan lain sebagainya. yang kesemua ini merupakan bagian dari sarana dan prasarana pendukung yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusianya itu sendiri meskipun sarana dan prasarana pendukung yang dimiliki suatu organisasi atau instansi begitu canggihnya. Sarana dan prasarana yang begitu canggihnya tidak ada manfaatnya, jika peran aktif pegawai tidak di ikut sertakan.

Oleh karena itu sejalan dengan Semakin rumitnya Manajemen Sumber Daya Manusia permintaan akan orang yang mengkhususkan karier dalam bidang Sumber Daya Manusia semakin meningkat. Walaupun kebanyakan orang tidak akan menjadi manajer Sumber Daya Manusia, akan tetapi penting bagi mereka untuk mengikuti kompetensi yang dituntut untuk mereka yang memilih Sumber Daya Manusia sebagai bidang karir mereka. Mengatur pegawai adalah suatu pekerjaan yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan,

status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen atau berbeda yang dibawa kedalam organisasi atau instansi. Pegawai tidak diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, mobil atau gedung. Dengan kata lain, pegawai merupakan kekayaan utama suatu organisasi atau instansi karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan untuk menggerakkan organisasi dalam pencapaian tujuannya, maka Sumber Daya Manusia (aparatur) merupakan salah satu elemen lain seperti modal, teknologi dan uang. Sebab manusia itu sendirilah sebagai pengendali dari hal-hal yang lain tersebut. Manusia yang memiliki teknologi, manusia yang mencari modal dan manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping itu manusia menjadi salah satu faktor sumber keunggulan bersaing (Competitive Advantage) dan langgeng. Keunggulan daya saing dapat diperoleh bila kompetensi sumber daya manusia dapat dikembangkan. Untuk mengembangkan kompetensi tersebut diharapkan sumberdaya manusia dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Selanjutnya peningkatan kompetensi merupakan salah satu unsur penting dalam pengembangan keunggulan bersaing dalam lingkungan yang terus berubah-ubah. Dengan demikian berarti akan memberi dorongan untuk mengarah kepada kemampuan, keahlian dan keterampilan (kompetensi) didalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Atau dengan perkataan lain bahwa disiplin kerja dan kode etik pegawai adalah salah satu fungsi interaksi dari kompetensi pegawai.

Pernyataan diatas adalah merupakan beberapa anggapan yang nyata untuk kesuksesan suatu organisasi, begitu juga halnya dikantor Kementerian Agama

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Janhari (2003), *Motivasi Etos Kerja Biro Kepegawaian* Sekretariat Jendral Depeg R/I.
- Ahmad Akulak, F.(1975), *Etika*, Bulan Bintang.
- Barket Alan (2002), *Mengelola Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Dessler Garry (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Desi Fernanda (2003), *Etika Organisasi Pemerintah* Lembaga Administrasi Negara R.I.
- Handoko T' Hani (1999), *Menejemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit BPFE Jogjakarta.
- Hasibuan SP. Malayu (2002), *Manajemen Surnber Daya Manusia*, Edisi Revisi. BumiAksara Jakarta.
- _____ (2006), *Organisasi Dan Motivasi*, Bumi Aksara Jakarta.
- Heidjarachman Ranupandoyo dan Husnan Saud (1997), *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat Cetakan Pertama, BPFE, Jogjakrta.
- Nitisemito, Alex, S (2006), *Manajemen Personalia*, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Robert L. Mathis (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta.
- Santoso Singgih (2004), *Buku Latihan SPSS Statistic Parametrik*, PT. Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia Jakarta
- Siagian P. Sondang (2002), *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, PT. Rinelia CiptaJakarta

Simamora Henri (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Bumi, Aksara Jakarta

Suharyadi Purwanto, SK (2004), *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Buku 2, Salemba Empat Jakarta.

Swastha DH, Basu dan Ibnu Sukotjo (2000), *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi Revisi Liberty Yogyakarta.

Triton PB (2006), SPSS 13.0 *Terapan Riset Statistic Parametric*, Andi Yogyakarta

Widjaja (2005), *Manajemen Personalialia*, Penerbit Erlangga Jakarta.