

**HUBUNGAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DENGAN  
PRESTASI KERJANYA PADA DINAS  
PERTAMANAN PEMKO MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :  
**FLORENTINA Br. TARIGAN**  
NIM : 068320118



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2010**

**JUDUL : HUBUNGAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DENGAN PRESTASI KERJANYA PADA DINAS PERTAMANAN PEMKO MEDAN**

**NAMA : FLORENTINA Br. TARIGAN**  
**NIM : 068320118**  
**JURUSAN : MANAJEMEN**



**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**(Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM)**

**(Dra. Isnaniah LKS, MMA)**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**

**Dekan**

**(Ihsan Effendi, SE, MSi) (Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd)**

**Tanggal Lulus : 2010**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

## RINGKASAN

FLORENTINA Br. TARIGAN. NPM. 068320118. "HUBUNGAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DENGAN PRESTASI KERJANYA PADA DINAS PERTAMAMAN PEMKO MEDAN". SKRIPSI 2010.

Kedisiplinan kerja pegawai diperlukan untuk semangat dan kemampuan untuk bekerja keras agar secara konsisten mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi yang berpedoman pada perilaku. Pada Dinas Pertamanan Pemko Medan disiplin yang diterapkan belum terlaksana dengan efektif, dimana masih terlibatnya para pegawai yang belum mematuhi peraturan yang berlaku, dimana faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan kerja pegawai adalah sering terlambatnya pegawai masuk jam kerja, sering bolos di jam kerja dan lain-lain.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperdalam pengetahuan penulis dibidang MSDM khususnya, bagaimana pengenalan kedisiplinan pegawai di suatu instansi pemerintahan, untuk mengetahui hubungan kedisiplinan pegawai dengan prestasi kerjanya pada Dinas Pertamanan Pemko Medan dan untuk mengetahui prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertamanan Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari total seluruh pegawai di Dinas Pertamanan Kota Medan, yaitu sekitar 900 orang. Penetapan sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini sekitar 90 orang secara acak atau random. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/*observasi* dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah Korelasi Product Moment.

Dari hasil diperoleh korelasi  $r_{xy}$  tabel = 0,207. Dengan demikian  $r_{xy}$  hitung (0,322 > 0,207)  $r_{xy}$  tabel. Ini berarti ada hubungan positif antara peraturan kedisiplinan pegawai dengan prestasi kerjanya pada Dinas Pertamanan Pemko Medan sebesar 0,322 dan berarti  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara peraturan kedisiplinan pegawai dengan prestasi kerjanya pada Dinas Pertamanan Pemko Medan sebesar 0,322

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya lah maka penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.

Adapun judul penelitian ini adalah : **“Hubungan Kedisiplinan Pegawai dengan Prestasi Kerjanya pada Dinas Pertamanan Pemko Medan”**.

Dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini penulis banyak menghadapi kesulitan maupun hambatan-hambatan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat diselesaikan, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE. MEd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM selaku Dosen Pembimbing I dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan masukan kepada penulis.
4. Ibu Dra. Isnaniyah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan masukan kepada penulis.
5. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf Administrasi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak membekali penulis selama mengikuti perkuliahan pada Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Medan Area

6. Kepada Bapak Kepala Dinas Pertamanan Pemko Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini..
7. Rekan-rekan mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area yang telah memberikan dorongan, kritik dan saran-saran selama penulis melaksanakan penelitian sampai penyusunan skripsi ini.
8. Kepada kedua Orangtua saya yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan saya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Medan, 2010

Penulis,

**Florentina Br. Tarigan**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	2
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Pengertian Kedisiplinan dan Indikator-indikatornya .....	4
B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan .....	11
C. Pengertian Prestasi Kerja dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya .....	12
D. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	16
E. Kerangka Konseptual .....	18
F. Hipotesis .....	18
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	19
B. Populasi dan Sampel .....	20
C. Variabel dan Defenisi Operasional .....	21
D. Jenis dan Sumber Data .....	24
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis Data .....	25
<b>BAB IV : DINAS PERTAMANAN KOTA MEDAN</b>	
A. Gambaran Umum .....	28
1. Sejarah Singkat .....	28

2. Struktur Organisasi.....	30
B. Kedisiplinan Pegawai.....	43
C. Prestasi Kerja dan Metode Penilaiannya.....	49
D. Hambatan-hambatan yang dihadapi dan cara mengatasinya.....	53
E. Pembahasan.....	54
F. Teknik Analisis Data.....	64
G. Uji Hipotesis.....	65
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



# BABI

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tentu tidak lepas dari berbagai masalah yang muncul dan semua itu perlu ditangani dengan khusus. Masalah tidak hanya berasal dari luar perusahaan tetapi juga dapat berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan menyangkut tentang disiplin kerja pegawai yang masih perlu ditingkatkan. Pengelolaan perusahaan belum tentu menjamin keberhasilan usaha perusahaan tersebut tanpa dukungan pegawai yang cukup dan kualitas atau kuantitas yang tepat.

Sumber daya manusia (pegawainya) sangat berperan dalam menjalankan kegiatan usaha. Untuk mencapai sukses suatu perusahaan sikap disiplin dari pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan, dengan serius tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai hasil yang optimal, karena disiplin sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan. Untuk itu pihak manajemen harus mampu menerapkan prinsip "*the right man on the right place or the right man on the right job*" atau orang yang tepat pada jabatan yang tepat atau orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat pula.



Kedisiplinan kerja pegawai diperlukan untuk semangat dan kemampuan untuk bekerja keras agar secara konsisten mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi yang berpedoman pada perilaku. Dinas Pertamanan Pemko Medan adalah unsur pelaksana Pemerintahan Kota Medan dalam bidang pertamanan. Disamping itu Dinas Pertamanan mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga daerah dalam bidang pertamanan dan keindahan kota serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya. Pada Dinas Pertamanan Pemko Medan disiplin yang diterapkan belum terlaksana dengan efektif, dimana masih terlihatnya para pegawai yang belum mematuhi peraturan yang berlaku, dimana faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan kerja pegawai adalah sering terlambatnya pegawai masuk jam kerja, sering bolos di jam kerja dan lain-lain.

Dari uraian di atas dapat diketabui bahwa pembahasan mengenai disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang dominan dalam suatu perusahaan, sehingga penulis merasa tertarik untuk meneliti, menulis lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul “Hubungan Kedisiplinan Pegawai Dengan Prestasi Kerjanya Pada Dinas Pertamanan Pemko Medan”.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan penulis, ditemukan masalah yang berkenaan dengan hubungan kedisiplinan pegawai dengan prestasi kerjanya dirumuskan sebagai berikut : “Apakah ada hubungan peraturan

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati, **Prilaku Keorganisasian**, Cetakan Pertama, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta. 2003.
- Heindjrachman Ranupandjo, & Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta. 2001.
- Handoko T. Hani, **Manajemen**, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, BPFE-UGM, Yogyakarta. 2001.
- Hariandja Marihot T.E., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo. 2004.
- Harold, Koonz, Donnel, Cyril O., **Management (Manajemen)**, Terjemahan M. Ridwan, Edisi Revisi, Penerbit Brathara, Jakarta. 2001.
- Malayu SP. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta. 2003.
- Susilo Martoyo, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta. 2002.
- Moenir, A.S, **Pendekatan Manusiawi dan Organisasi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai**, Cetakan Ketiga, Edisi Revisi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta. 2001.
- M. Manullang, **Pokok - Pokok Manajemen Personalia**, Edisi Kedelapan, Penerbit BLKM, Medan. 2001,
- Sedarmayanti, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedua, Refika Aditama, Bandung. 2008.
- Sondang P. Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. 2007.
- Sugiyono, **Metode Peneilitan Bisnis**, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta, Bandung. 2005.

## IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : .....

Jenis Kelamin : ( ) Perempuan ( ) Laki-laki

Pendidikan : ( ) SMA ( ) D-III ( ) S-1 ( ) S-2 ( ) S-3

Usia : .....

Cara pengisian untuk pernyataan cukup dengan memberi tanda silang ( x ) pada jawaban yang anda pilih. Dengan keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### **B. Daftar Pertanyaan**

#### **I. VARIABEL BEBAS (X) (KEDISIPLINAN PEGAWAI)**

No	Pertanyaan	Opsi				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pegawai selalu mentaati peraturan yang ada.					
2	Ketaatan pada peraturan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.					
3	Ketaatan kepada peraturan dan tata tertib diperlukan dalam bekerja.					
4	Sanksi yang diberikan oleh pimpinan sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang ada.					
5	Pimpinan selalu tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan.					
6	Pimpinan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh.					
7	Selalu memanfaatkan waktu kerja dengan sungguh-sungguh.					

8	Pegawai disini mentaati peraturan yang ada.					
---	---------------------------------------------	--	--	--	--	--

## II. VARIABEL TERIKAT (Y) (PRESTASI KERJA)

No	Pertanyaan	OPSI				
		SS	S	R	TS	STS
1	Ruangan yang nyaman dan bersih dapat menghilangkan kejenuhan sehingga dapat memperoleh prestasi kerja yang diharapkan.					
2	Dengan adanya perkembangan teknologi maka dapat meningkatkan prestasi kerja.					
3	Prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
4	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan membuat perencanaan terlebih dahulu.					
5	Untuk meningkatkan keefektifan dan keefisienan pelaksanaan tugas-tugas di kantor, perlu adanya ide atau inisiatif.					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan di bantu oleh rekan sekerja.					
7	Karyawan yang memiliki kerja sama yang tinggi dapat meningkatkan kinerja.					
8	Dengan adanya kerjasama antar karyawan pekerjaan yang dikerjakan akan lebih efektif dan efisien.					