

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam menjalankan roda pemerintahan pegawai negeri sipil merupakan salah satu penentu maju mundurnya suatu negara. Para pegawai dituntut untuk dapat menjalankan fungsi masing-masing agar cita-cita bangsa yang terdapat dalam UUD 1945 dapat tercapai dengan baik. Sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa kedudukan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan, karena pegawai merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan nasional.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dituntut kesetiaanya atas tanggung jawab yang diberikan oleh negara, dan juga dituntut sebagai pegawai yang berhasil guna dan berdaya guna. Diperlukan peningkatan-peningkatan pada pegawai negeri sipil untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berhasil tidaknya suatu pekerjaan bukan saja tergantung pada kecerdasan dan ketrampilan pegawai, melainkan kerja sama seluruh pegawai, karena itu bukan hanya peraturan ketat yang mengatur terlaksananya disiplin kerja melainkan kesadaran pada diri sendiri untuk menjalankan kedisiplinan.

Kedisiplinan bukan hanya sekedar tepat waktu masuk dan pulang kerja, tetapi mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, memahami, mematuhi, melaksanakan peraturan yang berlaku,

bertanggungjawab atas kesalahan yang dilakukan serta mau menerima resiko atas kesalahan yang dilakukan .

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang individu atau seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal akan mendorong peningkatan gairah kerja, yang pada akhirnya akan bermuara terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Dalam peningkatan disiplin ini seorang pimpinan suatu organisasi pemerintah akan terus berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga lambat laun disiplin tersebut akan terbina dengan sendirinya. Dengan adanya pembinaan disiplin ini maka dengan sendirinya fungsi dan tugas pegawai negeri sipil sebagai pelayan masyarakat akan terlaksana dengan baik dan benar, serta tujuan dibentuknya sebuah instansi pemerintah akan tercapai dengan sendirinya.

Semua itu harus diimbangi dengan kesejahteraan pegawai yang cukup, suasana kerja yang nyaman amat menunjang produktifitas kerja pegawai. Pembayaran gaji yang tepat waktu, pemberian insentif untuk pekerjaan di luar jam kerja, pemberian tambahan penghasilan, dan kenaikan pangkat juga sangat diperlukan, seperti yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 yang menyebutkan bahwa kenaikan pangkat merupakan suatu penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja pengabdian pegawai negeri sipil yang bersangkutan terhadap negara. Kenaikan pangkat ini harus diberikan kepada orang yang tepat dan diberikan tepat pada waktunya.

Disiplin kerja dengan mentaati ketentuan jam kerja dimaksudkan agar para pegawai dapat melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan, pelaksanaan disiplin kerja para pegawai sangat berpengaruh terhadap rencana kerja yang telah ditetapkan. Disiplin berkaitan dengan absen yaitu tidak bekerjanya seseorang pegawai pada satu hari kerja karena sakit, izin, alfa atau cuti.

Tindakan pendisiplinan dimaksudkan agar setiap pegawai baik yang berstatus Pegawai Negeri maupun yang berstatus honorer tidak melakukan kesalahan yang sama, apabila diberikan dengan cara positif akan mendidik pegawai supaya berperilaku sebagaimana yang diharapkan sehingga hasil yang akan dicapai oleh pegawai tersebut akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan suatu bentuk Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010, yang mana menegaskan “Peraturan Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi, apabila kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil diberikan hukuman sanksi”. Sedang bagi pegawai yang honorer setiap tahunnya harus menandatangani perjanjian yang berisikan hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai honorer selama bekerja, sehingga apabila perjanjian tersebut dilanggar maka akan diberikan sanksi sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Penerapan disiplin dalam suatu organisasi ditujukan agar semua pegawai yang ada dalam instansi tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi dan mentaati segala peraturan – peraturan , tata tertib dan norma yang berlaku tanpa

paksaan, maka hal itu dapat menjadi modal utama dalam mencapai tujuan suatu instansi atau organisasi, mematuhi peraturan berarti memberikan dukungan positif kepada instansi atau organisasi dalam melaksanakan program – program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dengan hasil yang maksimal.

Dari penegasan Peraturan Pemerintah tersebut diatas diharapkan pegawai dapat menahan diri agar tetap bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Karena dalam kelalaian tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya sangat tergantung pada disiplin dari pegawai itu sendiri, dan pekerjaan akan dapat berhasil dengan baik apabila adanya suatu disiplin yang tinggi dari pegawai baik itu yang berstatus PNS maupun Honorer.

Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) adalah Sumber Daya Manusia yang dimiliki dan berperan aktif dalam berbagai kegiatan/aktivitas yang dilakukan oleh Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA). Gairah dan semangat kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu yang menurun dapat mengakibatkan kinerja yang dicapai tiap pegawai juga menurun, hal ini dapat menghambat proses pencapaian tujuan yang diinginkan organisasi. Untuk itu perlu diupayakan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai, agar tujuan efektif dan efisien dapat dicapai.

Untuk terciptanya kedisiplinan dari pegawai, maka diperlukan pula keteladanan dari pimpinan, yaitu pimpinan harus memberikan contoh yang baik pada bawahannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik dalam berdisiplin

maka para bawahan atau pegawai akan ikut baik, demikian pula sebaliknya. Kedisiplinan diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis , karena tanpa dukungan dari pegawai akan disiplin maka tujuan yang telah direncanakan sebelumnya tidak akan mendapatkan hasil atau goal yang baik ( PP No 53 Tahun 2010).

Selanjutnya untuk mengetahui lebih detail tentang jumlah absensi kerja pegawai dapat dilihat dalam tabel jumlah pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu:

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Jumlah Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2009 s/d 2014**

<b>TAHUN</b>	<b>HONORER</b>	<b>PNS</b>	<b>JUMLAH</b>
2009	25	65	90
2010	29	66	95
2011	33	64	97
2012	32	72	104
2013	35	70	105
2014	38	68	106

*Sumber: Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2014*

Dari tabel di atas dapat dilihat mulai sejak tahun 2009 sampai tahun 2014, pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu terus bertambah. Dengan mengacu kepada tabel di atas, dapat dilihat bahwa Kepala Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu pada setiap tahunnya mendapatkan peningkatan jumlah pegawai yang akan mendukung kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten

Rokan Hulu. Tinggal lagi bagaimana Kepala Dinas tersebut memberikan motivasi kepada para pegawai tersebut baik PNS maupun honorer, sehingga tercapai prestasi kerja yang baik pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu.

Agar penilaian prestasi kerja mencapai tujuan yang hendak dicapai, maka hal yang perlu diperhatikan yaitu, adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*), artinya ukuran yang dicapai untuk menilai prestasi kerja tersebut. supaya penilaian itu efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan setiap pekerjaan.

**Tabel 1.2**

**Perkembangan Tingkat Absensi Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Rokan Hulu**

No	Tahun	Jumlah Pegawai		Hari Kerja	Absensi			Jumlah		Persentase (%) Kehadiran
		PNS	Honorer		Alfa	Sakit	Izin	Absensi	Kehadiran	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2009	65	25	10.449	291	244	193	728	9.721	93,03
2	2010	66	29	10.755	262	281	233	776	9.979	92,78
3	2011	64	33	11.327	259	230	207	696	10.631	93,85
4	2012	72	32	11.172	241	260	228	729	10.443	93,47
5	2013	70	35	12.036	197	233	271	701	11.335	94,17
6	2014	69	38	12.036	197	233	271	701	11.335	94,17

**Sumber : Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2014**

Dari Rekapitulasi pada Tabel 1.2 terlihat bahwa dari tahun 2009 s/d tahun 2014, disiplin kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA)

Kabupaten Rokan Hulu dilihat dari jumlah kehadiran berkisar antara 92 % s/d 94 % dalam artikata bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir dengan alasan sakit, izin dan tanpa keterangan.

Sesuai dengan data yang penulis dapatkan di lapangan bahwa absensi atau ketidakhadiran pegawai lebih besar disebabkan oleh karena sakit atau minta izin karena ada keperluan. Jika diperbandingkan ketidakhadiran pegawai ini tanpa keterangan atau alfa dari jumlah absensi.

Dari data di atas terlihat bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat pada jumlah absensi selama 1 (satu) tahun dengan angka kemangkiran yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya partisipasi dari diri pegawai yang bersangkutan untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan dan rendahnya keinginan pegawai dalam meningkatkan jenjang karirnya.

Permasalahan lain yang dihadapi pimpinan dalam pelaksanaan penerapan disiplin terhadap pegawai baik PNS maupun Honorer yang melakukan pelanggaran yaitu :

1. Pimpinan menilai pemberian disiplin sudah sepenuhnya memenuhi kaidah-kaidah yang digariskan oleh aturan pemerintah mengenai disiplin terhadap pegawai dan untuk tenaga honorer sudah sesuai dengan hasil kontrak yang disepakati namun masih ada juga pegawai baik yang PNS maupun Honorer yang absen tanpa ada alasan yang jelas.

2. Ketidakhadiran pegawai pada kenyataannya bukan saja berasal dari partisipasi yang kurang dari pegawai, namun dikarenakan pemberian sanksi yang tidak tegas dari pimpinan terutama penerapan sanksi sedang dan berat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran, dimana pada kenyataannya ketika ada pegawai yang melakukan pelanggaran pimpinan tidak berani bersikap tegas dalam menjatuhkan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah ditetapkan tersebut.

Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu maka penulis mengambil judul dengan: *“Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) di Kabupaten Rokan Hulu”*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan gejala yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut: “ Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengungkapkan dan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu.



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

1. Secara akademis penelitian ini merupakan sumbangsih kepada ilmu pengetahuan.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat terjadi sebagai kerangka acuan dan landasan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian pada masa yang akan datang.
3. Sebagai masukan bagi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kedisiplinan kerja setiap pegawai.
4. Untuk dapat mengaplikasikan teori-teori dan konsep yang pernah penulis dapatkan selama dibangku kuliah.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk membahas penelitian yang penulis lakukan, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Didalam Bab ini akan diuraikan tentang, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Di dalam Bab ini akan diuraikan tentang konsep-konsep teoritis yang mendukung dan berkaitan dengan penelitian, antara lain: Teori tentang

disiplin kerja, Jenis-Jenis Disiplin, Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, identifikasi dan operasionalisasi variabel dan analisis data.

### BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik sampel penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

### BAB V : PENUTUP

Bab Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengertian Disiplin**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil ( PNS ) untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau Peraturan Kedinasan yang apa bila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan dan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan instansi/perusahaan, karyawan dan masyarakat dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik, kurangnya disiplin didalam manajemen suatu perkantoran juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya suatu instansi itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2014 ; 381) kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi, disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disiplin menurut Siswanto ( 2005 ; 291 ) disiplin adalah Suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku. Baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan padannya.

Disini dijelaskan bahwa menghormati adalah suatu sikap pengakuan bahwa ada orang lain yang harus diperhatikan selain diri sendiri, menghargai adalah menghormati keberadaan, harkat dan martabat orang lain, patuh dan taat adalah dalam pengertian umum yakni tidak melanggar peraturan – peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut dan Peraturan adalah sesuatu yang disepakati dan mengikat sekelompok orang / lembaga dalam rangka mencapai tujuan dalam tujuan bersama.

Disiplin merupakan suatu keharusan terutama bagi pegawai negeri sipil, karena melalui disiplin akan tercipta suasana yang harmonis (PP 53 Tahun 2010) dan Lebih lanjut *wether* dan *Davis* dalam Nurmansyah SR (2011 : 236 ) mengatakan bahwa : *Discipline is Management action to enforce organizational standars.*

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi. Dengan perkataan lain disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan atau ketentaun yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam rangka menumbuhkan disiplin kerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, sebagai pimpinan perlu mengetahui motivasi yang dimiliki oleh bawahan atau pegawainya, disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilaku. Penegakkan disiplin pegawai yang biasanya dilakukan oleh pimpinan, sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (PP Nomor 53 Tahun 2010).

Kita akan dianggap memiliki etika dalam bekerja apa bila kita mampu menunjukkan kepada orang lain bahwa kita memiliki disiplin dalam bekerja, sekiranya tidak ada orang yang beranggapan bahwa disiplin itu tidak penting, hanya saja tidak semua orang menyukai disiplin dengan alasan disiplin merupakan bentuk pengekangan diri.

Disiplin belum menjadi kesadaran tetapi masih sebatas paksaan, kalau tidak dipaksa dan disertai sanksi yang tegas disiplin yang terdapat dalam peraturan tata tertib hanya akan menjadi peraturan saja dan tidak diindahkan oleh pegawai itu sendiri. Pegawai yang memiliki dedikasi disiplin yang baik tahu tugas dan tanggung jawabnya dan tahu menempatkan dirinya diposisi yang benar, disiplin berarti memahami betul antara hak dan kewajiban, pegawai yang disiplin pasti mendahulukan kewajiban dari pada hak. Pegawai yang disiplinnya tinggi tidak perlu pengawasan dari pihak terkait selama ia bekerja, karena dengan sendirinya dia telah mengawasi dirinya sendiri karena sudah membudaya baginya perihal disiplin tersebut.

Dalam menegakkan disiplin tidak hanya dari level bawah dalam arti kata staf/karyawan tetapi pada level atas juga harus mendukung jangan hanya meminta bawahannya untuk melaksanakan disiplin sedangkan dia tidak melakukan apa – apa, karena seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas – tugasnya akan dapat lebih berhasil bila mana pemimpin suatu organisasi mampu meningkatkan partisipasi bawahannya dan oleh sebab itu setiap pemimpin dalam bidang apapun harus bisa menciptakan tingkat disiplin yang tinggi sehingga tujuan yang diinginkan dapat terwujud.

*De Cenzo dan Robbins* dalam Nurmansyah SR (2011:223) menyatakan bahwa ada empat langkah dalam memberikan tindakan disiplin, yaitu :

- a. Peringatan secara langsung ( *a written verbal warning* )
- b. Peringatan secara tertulis ( *written warning* )
- c. Merumahkan sementara ( *suspension or lay off* )
- d. Pemecatan ( *dismissal* )

## **2. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin**

Menurut Nurmansyah (2011:116) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu instansi / organisasi atau perusahaan diantaranya :

### **a. Adanya ketegasan terhadap pelanggaran disiplin**

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil baik didalam maupun diluar jam kerja

**b. Adanya sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin**

Perlu diperhatikan dan dipertimbangkan bahwa ancaman yang diberikan tidak ditujukan untuk mendidik karyawan yang melanggar peraturan atau ketentuan perusahaan agar mereka berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan PP No 53 tahun 2010 disiplin menurut tingkatannya dibedakan menjadi :

1. Hukuman disiplin ringan yang terdiri dari Teguran lisan, tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang yang terdiri dari :
  - a) Penundaan kenaikan gaji
  - b) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala sekurang – kurangnya 3 bulan paling lama 1 tahun
  - c) Penundaan kenaikan pangkat sekurang – kurangnya 3 bulan selambat – lambatnya 1 tahun
3. Hukuman disiplin berat yang terdiri dari :
  1. Hukuman disiplin berat, terdiri atas :
    - 1) Penurunan pangkat pada pangkat yang satu tingkat lebih rendah sekurang – kurangnya 3 bulan selambat – lambatnya 1 tahun
    - 2) Pembebasan dari jabatan untuk masa sekurang – kurangnya 1 tahun

- 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil
- 4) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil

**c. Memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2015;120) kesejahteraan pegawai adalah kondisi kehidupan yang mewujudkan motivasi kerja tinggi secara berkesinambungan karena terpenuhinya kebutuhan pegawai, baik secara fisik maupun non fisik. Salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam pemberian kesejahteraan pegawai adalah didasarkan pada kinerja pegawai.

Suatu organisasi dalam memberikan kompensasi selain bertujuan untuk kesejahteraan pengawainya juga mempunyai tujuan-tujuan lain seperti :

1. Memperoleh pegawai yang berkualitas
2. Mempertahankan pegawai yang ada
3. Menjamin keadilan (Danang Sunyoto, 2012 ; 156)

**d. Adanya partisipasi dari pegawai / karyawan**

Partisipasi adalah merupakan salah satu cara untuk memotivasi yang mempunyai ciri khas yang lain daripada yang lain, hal ini disebabkan partisipasi lebih ditekankan pada segi psikologi dari pada segi materi, artinya dengan jalan melibatkan seseorang didalamnya, maka orang tersebut akan ikut bertanggung jawab.



Menurut Wahjosumidjo (2007;115) partisipasi pegawai adalah keterlibatan pegawai secara mental dan emosi serta fisik dalam memberikan respon terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi dalam mencapai tujuan sedangkan menurut *Davis* dalam Wahjosumidjo (2007 120) yang dimaksud dengan Partisipasi pegawai adalah suatu keterlibatan mental dan emosi seseorang kepala pencapaian tujuan dan ikut bertanggungjawab didalam pencapaian tujuan tersebut.

Adapun Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi partisipasi pegawai adalah :

1. Riwayat hidup karyawan
2. Kepribadian
3. Persepsi

#### **e. Adanya keteladanan dari pimpinan**

Keteladanan adalah perilaku yang terpuji dan disenangi karena sesuai dengan nilai-nilai kebaikan dan kebenaran, menjalankan keteladanan merupakan cara yang bisa dilakukan pemimpin dalam memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan berlandaskan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Menurut M. Istijanto (2006 : 23) Keteladanan pemimpin adalah pemimpin yang menjalankan Peran keteladanan menjadi symbol yang nyata atas apa yang mereka harapkan untuk diraih pegawainya.

Perilaku keteladanan pemimpin dengan menunjukkan kepada bawahan mengenai apa yang harus mereka lakukan, member contoh-contoh dan terlibat dalam perilaku yang memberitahukan para pegawai apa yang diharapkan dari mereka dan memberitahukan perilaku yang layak untuk dilakukan oleh pegawai.

Setiap pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan termasuk dalam pelanggaran kerja, pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan atau organisasi, sedangkan yang dimaksud dengan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi atau instansi. Dalam hal ini pimpinan harus member contoh yang baik tentang disiplin dimana seorang pemimpin harus mempunyai disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas sehingga pegawai bisa mengikuti apa yang dilakukan pemimpin tersebut.

Sanksi hukum sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, karena dengan sanksi hukum yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar segala peraturan – peraturan organisasi atau instansi tersebut.

*A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005;10)* yang mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang akan dikembangkan, penilaian dalam proses

penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang.

Dalam meningkatkan kinerja, manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan lain sangat tergantung dari tenaga manusia yang dimanfaatkannya. Untuk itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat dikelompokkan atas tiga kelompok yaitu :

1. Menyangkut Kualitas dan kemampuan fisik pegawai

Kualitas dan kemampuan fisik pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi, etos kerja, dan kemampuan kerja pegawai yang bersangkutan.

2. Sarana Pendukung

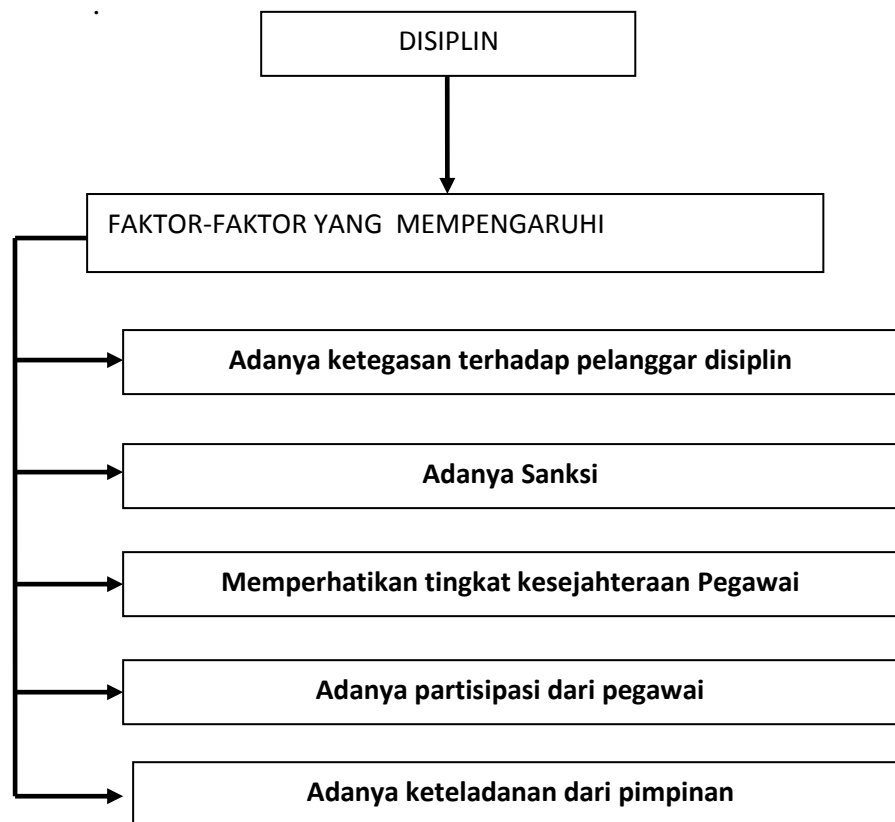
Sarana pendukung untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai dapat dikelompokkan dua kelompok yaitu :

## **B. Kerangka Konseptual**

Masalah kedisiplinan pegawai baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting bagi peningkatan kerja dan kinerja dari suatu satuan kerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor karena tidak ada kemajuan tanpa didukung oleh semangat disiplin yang tinggi dari seluruh pegawai/karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini :



Sumber : Nurmansyah (2011 : 262)

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konseptual**

Menurut Nurmansyah (2011 : 262) faktor-faktor yang dapat menunjang kedisiplinan adalah adanya ketegasan terhadap pelanggar disiplin, adanya sanksi, memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai, adanya partisipasi dari pegawai dan adanya keteladanan dari pemimpin.

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara dalam penelitian adalah Diduga bahwa kurangnya disiplin pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu dipengaruhi oleh adanya ketegasan dari pimpinan, adanya sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin, memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai, adanya partisipasi dari pegawai dan adanya keteladanan pimpinan pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Rokan Hulu”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini penulis lakukan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu, yang terletak di Komplek Perumahan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Pasir Pengaraian. Adapun ruang lingkup penelitian yang dilakukan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu sedangkan waktu yang digunakan untuk penelitian adalah selama 6 (enam) bulan terhitung dari bulan Januari sampai Juni 2014.

#### **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, peristiwa, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam penelitian sedangkan sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki. (Victorianus Aries Siswanto, 2012 : 53)

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi utama adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 106 orang dan sebagai Populasi pendukung berjumlah 1 orang, adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 106 orang.

### **C. Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus yaitu dimana dalam teknik ini seluruh populasi yaitu pegawai DPKA dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Jenis Data**

Penelitian selalu berhubungan dengan data, karena dari data yang telah diolah akan menunjukkan suatu fakta, intinya ada dua bagian data yang sering digunakan didalam suatu penelitian yaitu data primer dan data sekunder. (Victorianus Aries Siswanto, 2012 : 53)

##### **1. Data Pirmer**

Data primer merupakan data yang diperoleh dari penulis dengan melakukan wawancara langsung dengan pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu

##### **2. Data Sekunder**

Adalah data yang sudah jadi yang diperoleh dari Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu berupa kualitatif maupun secara kuantitatif.

#### **b. Sumber Data**

Sumber data penelitian berasal dari :

1. Laporan data realisasi kegiatan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) dari tahun 2009 s/d 2013.

2. Buku atau literature yang berkaitan kepada pembahasan pada masalah yang berkaitan dan berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu pada pegawainya.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Guna mendapatkan data dan informasi yang lengkap bagi kepentingan penelitian, maka kami lakukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Wawancara (*Interview*)

Dalam penelitian ini jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin dimana pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai. (Narbuko & Achnadi, 2009 : 83)

- b. Angket (*kuisisioner*)

Merupakan daftar sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada pegawai/subjek penelitian untuk mendapatkan data/informasi. Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu sejumlah pertanyaan yang telah disediakan pilihan jawaban, sehingga pegawai tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan jalan memberi sebuah tanda.



## F. Identifikasi Dan Operasionalisasi Variabel

Disiplin kerja adalah : Kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan – peraturan di instansi tempat ia bekerja dan norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan organisasi atau instansi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari keterangan diatas maka penulis dapat gambarkan tentang identifikasi dan operasional variabel penelitian ini seperti dalam tabel 3.1 berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Indikator masing-masing Variabel**

<b>NO</b>	<b>Identifikasi dan Operasional Variabel</b>	<b>Konsep Teori</b>	<b>Indikator</b>
1.	Pelanggaran disiplin	Setiap ucapan , tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil baik didalam maupun diluar jam kerja	1. Sumpah/Janji 2. Ketaatan 3. Sasaran kerja
2.	Sanksi	Hukuman yang dijatuhkan terhadap seorang pegawai negeri sipil karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil	1. Sanksi Ringan 2. Sanksi Sedang 3. Sanksi Berat
3.	Kesejahteraan Pegawai	Suatu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket benefit dan program – program pelayanan karyawan dengan maksud untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang	1. Segi Ekonomi 2. Segi Fasilitas

4.	Partisipasi dari Pegawai	Keterlibatan mental dan emosional orang-orang didalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau organisasi atau berbagai tanggung jawab dalam pencapaian tujuan tersebut	1. Riwayat hidup 2. Kepribadian
5.	Keteladanan Pimpinan	Keteladanan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan bagi seluruh anggota organisasi.	1. Kemampuan 2. Pengetahuan 3. Sikap 4. Gaya Kepemimpinan

Sumber : Nurmansyah (2011)

### G. Analisis Data

Analisis data pada dasarnya adalah kegiatan untuk memanfaatkan data sehingga dapat diperoleh suatu kebenaran atau ketidakbenaran dari suatu hipotesa, dalam menganalisis data diperlukan imajinasi dan kreativitas sehingga diuji kemampuan peneliti dalam menalar sesuatu. (Joko Subagyo, 2011 : 106)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dimana data yang berupa informasi diuraikan dalam bentuk narasi kemudian dikaitkan dengan data lainnya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran atau sebaliknya, sehingga memperoleh gambaran baru ataupun menguatkan gambaran yang sudah ada dan sebaliknya.