



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Pendidikan Provinsi DKI Jakarta**

Skripsi

Oleh

Ribka

2016310100

Bandung

2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Pendidikan Provinsi DKI Jakarta**

Skripsi

Oleh

Ribka

2016310100

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

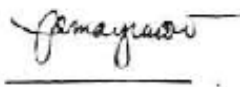
Nama : Ribka
Nomor Pokok : 2016310100
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 22 Juli 2021
Dan dinyatakan LULUS


Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Hubertus Hasan, Drs., M.Si.

: 

Sekretaris
Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

: 

Anggota
Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ribka
NPM : 2016310100
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Pernyataan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Juli 2021



Ribka

Draft Skripsi

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

ABSTRAK

Nama : Ribka

NPM : 2016310100

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Untuk mencapai tujuan penelitian tersebut, peneliti menggunakan teori Disiplin Kerja oleh DeCenzo dan Robbins yang terdiri dari 4 dimensi yaitu [1] Kehadiran, [2] Perilaku dalam Bekerja, [3] Kejujuran, [4] Kegiatan Di luar Pekerjaan, serta Kinerja Pegawai oleh Miner yang terdiri dari 3 dimensi didukung dengan 4 dimensi berdasarkan PP 30/2019 yaitu [1] Kuantitas, [2] Kualitas, [3] Penggunaan Waktu, [4] Kerja sama, [5] Orientasi Pelayanan, [6] Komitmen, [7] Inisiatif Kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian desain kausal yang bertujuan menguji pengaruh antara kedua variabel dengan subjek penelitian sampling nonprobabilitas purposif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 78 pegawai dan dilakukan wawancara kepada 4 pegawai untuk mendukung hasil dari kuesioner yang didapat pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diukur dari kehadiran, perilaku dalam bekerja, kejujuran, dan kegiatan diluar pekerjaan berada pada tingkatan tinggi dan kinerja pegawai yang diukur dari kuantitas, kualitas, penggunaan waktu, kerjasama, orientasi pelayanan, komitmen, dan inisiatif kerja berada pada tingkatan sedang, dan terdapat pengaruh moderat antara kedua variabel tersebut. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya untuk menyusun skp pada awal tahun sesuai dengan kemampuan dan memberika usaha yang maksimal dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Kata kunci : disiplin kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

Name : Ribka

NPM : 2016310100

Title : *The Influence Of Work Discipline On The Performance Of Employees In The DKI Jakarta Provincial Education Office*

This research was conducted with the aim to analyze the influence of Work Discipline on Employee Performance at the Dki Jakarta Provincial Education Office. To achieve the purpose of the study, researchers used the theory of Work Discipline by DeCenzo and Robbins consisting of 4 dimensions, namely [1] Attendance, [2] On-the-job-behaviors, [3] Dishonesty, [4] Outside Activities, and Employee Performance by Miner consisting of 3 dimensions are udkung with 4 dimensions based on PP 30/2019 namely [1] Quantity, [2] Quality, [3] Use of Time, [4] Cooperation, [5] Service Orientation,[6] Commitment,[7] Work Initiative.

The method used in this study is a quantitative approach that uses a type of causal design research that aims to test the influence between both variables and the subject of purposive sampling sampling research. Data collection was conducted by disseminating questionnaires to 78 employees and conducted interviews to 4 employees to support the results of questionnaires obtained at the Dki Jakarta Provincial Education Office.

The results of this study showed that the discipline of work as measured by attendance, on-the-job-behaviors, dishonesty, and outside activities the work is at a high level and employee performance as measured by quantity, quality, use of time, cooperation, service orientation, commitment, and work initiative are at a moderate level, and there is a moderate influence between the two variables. The advice that can be given by researchers is to improve the performance of employees such as to arrange skp at the beginning of the year in accordance with the ability and give maximum effort in completing tasks or jobs.

Keywords: work discipline, employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Karya tulis ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta”** dalam rangka untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak sulit untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Terdapat beberapa keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala ucapan syukur dan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih dan rasa hormat kepada:

1. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
2. Ibu Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta dukungan kepada penulis
3. Bapak Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA., selaku Ketua Program Studi Sarjana Administrasi Publik dan Dosen Wali yang telah banyak memberikan bimbingan dan semangat kepada penulis untuk menjalankan serta mengejar mata kuliah di Administrasi Publik dengan sungguh-sungguh.
4. Seluruh Dosen Fakultas FISIP Universitas Katolik Parahyangan, khususnya pihak pengajar Program Studi Administrasi Publik atas segala ilmu pengetahuan sehingga membuat penulis mengerti dan menjadi pelajar yang lebih baik.

5. Kedua orang tua penulis yang telah banyak memerikan doa serta dukungan untuk menyelesaikan penulisan skripsi
6. Ketiga adik penulis yaitu Rahel, Evan, dan Jasmine yang selalu memberikan dukungan semangat dalam penulisan skripsi
7. Kepada para Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta yang telah sangat membantu sebagai responden dalam skripsi
8. Sahabat dan teman dekat penulis selama berkuliah di UNPAR yaitu Tasha, Dian, Vanessa, Arifin, Hans, Bang Rifan, Raka, Aldy, Tanty, Tasha bali, Itin, Rahmat, Ary, Noel, Teni, Louis yang telah memberikan semangat, kegembiraan, masukan kepada penulis serta bertukar pikiran dengan penulis dalam proses kuliah maupun penyelesaian skripsi
9. Sahabat SMA saya, Ruth dan Livia yang selalu mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi
10. Abang dan kakak naposo yaitu Bang Decmoon, Bang David, Kak Gaby dan Kak Prasca yang selalu memotivasi saya untuk segera menyelesaikan skripsi
11. Sesama bimbingan Bu gina yaitu Citra, Putri, dan Devina yang telah menjadi teman diskusi selama penulisan skripsi
12. Untuk Edo Aritonang, teman prd ku yang membantu dalam penulisan skripsi.
13. Seluruh teman-teman angkatan 2016 Administrasi Publik yang telah menjadi teman bertukar pikiran selama kuliah dan penulisan skripsi

Semoga semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang baik dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari bahwa penelitian dan penyusunan penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena

itu, penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan masukan untuk memperbaikinya di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga karya tulis ilmiah ini akan memberikan manfaat, informasi dan pengembangan ilmu pengetahuan kepada para pembaca.

Jakarta, Juli 2021

Ribka

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GRAFIK	i
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pertanyaan Penelitian	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penelitian	9
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Disiplin Kerja	11
2.1.1 Disiplin Pegawai Negeri Sipil	14
2.1.2 Dimensi Disiplin Kerja	14
2.2 Kinerja Pegawai	16
2.2.1 Kinerja Pegawai Negeri Sipil	19
2.2.2 Dimensi Kinerja Pegawai	20
BAB III	25
METODE PENELITIAN	25
3.1 Rancangan Penelitian	25
3.2 Lokasi Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.3.1. Populasi	26
3.3.2. Sampel	26
3.4 Operasionalisasi Variable	27
4.5 Instrumen Penelitian	37
4.6 Skala Ukuran	37
3.7 Validitas dan Reliabilitas	38

3.7.1	Uji Validitas	38
3.7.2	Uji Reliabilitas	42
3.8	Pengumpulan Data	44
3.9	Analisis Data	45
BAB IV	49
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		49
4.1	Profil Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	49
4.2	Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	49
4.3	Visi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	50
4.4	Misi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	50
4.5	Susunan dan Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	51
BAB V	55
HASIL DAN PEMBAHASAN		55
5.1.	Ciri Biografis Responden.....	55
5.2.	Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	60
5.3.	Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	76
5.4.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	99
5.5.	Pembahasan	103
5.5.1	Pembahasan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta 103	
5.5.2	Pembahasan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	104
BAB VI	106
KESIMPULAN DAN SARAN		106
6.1	Kesimpulan.....	106
6.2	Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja	29
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai	33
Tabel 3. 3 Kategori Respon Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	38
Tabel 3. 4 Tingkat Validitas Disiplin Kerja	40
Tabel 3. 5 Tingkat Validitas Kinerja Pegawai.....	41
Tabel 3. 6 Koefisien Reliabilitas	43
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	44
Tabel 3. 8 Nilai Koefisien Derajat Hubungan Kausal	46
Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Dimensi Kehadiran	60
Tabel 5. 2 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Kehadiran	61
Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Dimensi Perilaku Dalam Bekerja.....	63
Tabel 5. 4 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Perilaku Dalam Bekerja.....	66
Tabel 5. 5 Distribusi Frekuensi Dimensi Kejujuran	68
Tabel 5. 6 kategorisasi distribusi frekuensi dimensi kejujuran	70
Tabel 5. 7 distribusi frekuensi dimensi kegiatan diluar pekerjaan	72
Tabel 5. 8 kategorisasi distribusi frekuensi dimensi kegiatan diluar pekerjaan	73
Tabel 5. 9 Kategori Variabel Disiplin Kerja.....	75
Tabel 5. 10 Distribusi Frekuensi Dimensi Kuantitas.....	76
Tabel 5. 11 kategorisasi distribusi frekuensi dimensi kuantitas	77
Tabel 5. 12 distribusi frekuensi dimensi kualitas	78
Tabel 5. 13 kategorisasi distribusi frekuensi dimensi kualitas	79
Tabel 5. 14 distribusi frekuensi dimensi penggunaan waktu.....	81
Tabel 5. 15 kategorisasi distribusi frekuensi dimensi penggunaan waktu	82
Tabel 5. 16 Tingkat Kinerja Pegawai berdasarkan SKP	84
Tabel 5. 17 Distribusi Frekuensi Dimensi Kerjasama.....	85
Tabel 5. 18 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Kerjasama.....	87
Tabel 5. 19 distribusi frekuensi dimensi orientasi pelayanan.....	88
Tabel 5. 20 kategorisasi distribusi frekuensi dimensi orientasi pelayanan.....	89
Tabel 5. 21 Distribusi Frekuensi Dimensi Komitmen.....	91
Tabel 5. 22 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi komitmen.....	93
Tabel 5. 23 Distribusi Frekuensi Dimensi inisiatif kerja.....	94
Tabel 5. 24 kategorisasi distribusi frekuensi dimensi inisiatif kerja	96
Tabel 5. 25 Tingkat Kinerja Pegawai Berdasarkan Perilaku Kerja.....	98
Tabel 5. 26 Nilai Ukur Koefisien Korelasi.....	99
Tabel 5. 27 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	24
Gambar 4. 1 Sususan Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	53
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	54
Gambar 5. 1 Kurva Hipotesis	102

DAFTAR GRAFIK

Grafik 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Grafik 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Grafik 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Grafik 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Grafik 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia di dalam organisasi dipandang sebagai sumber daya yang artinya manusia menjadi penggerak untuk sumber daya lainnya seperti sumber daya alam ataupun teknologi. Oleh karena itu, manusia sebagai sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang penting dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi.

Mabey, Skinner dan Clark dalam bukunya menyatakan jika SDM memiliki fungsi mengarah pada pengembangan kebijakan yang koheren, terencana, dan terpantau pada semua aspek organisasi yang memengaruhi atau menyusun perilaku karyawan sedemikian rupa sehingga menghasilkan perilaku yang mendukung pencapaian strategi organisasi.¹

Kemudian Condrey dalam bukunya juga mengemukakan pendapat jika SDM memiliki fungsi penting dalam organisasi dalam proses mendisiplinkan pegawai serta memberikan tindakan disipliner.² Selanjutnya DeCenzo dan Robbins mengatakan bahwa SDM profesional memegang tanggung jawab untuk melatih manajer dan supervisor dalam proses pendisiplinan dan seringkali juga bertanggung jawab untuk mengelola konsekuensi dalam proses pendisiplinan.³ DeCenzo dan Robbins juga menjelaskan bahwa disiplin adalah:

¹ Mabey. C, Skinner. D, Clark. T, *Experiencing Human Resource Management* (London: Sage Publications, 1998) 4

² Stephen E. Condrey, *Handbook of Human Resources Management in Government*. (San Francisco: Jossey-Bass, 2004) 50.

³ D. DeCenzo dan S. Robbins, *Fundamentals of Human Resource Management 10th Edition* (USA: John Wiley& Sons, 2010) 103

“discipline refers to a condition in the organization where employees conduct themselves in accordance with the organization's rules and standards of acceptable behavior”⁴

Dijelaskan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi di dalam organisasi di mana pegawai berperilaku sesuai dengan aturan organisasi serta standar perilaku yang dapat diterima. Decenzo dan Robbins mengatakan bahwa ada beberapa jenis masalah disiplin atau pelanggaran yang mungkin diperlukan untuk disiplinkan. Menurut DeCenzo dan Robbins jenis pelanggaran kedisiplinan yang paling sering terjadi di organisasi adalah sebagai berikut: kehadiran, perilaku di tempat kerja, ketidakjujuran, dan kegiatan di luar.⁵ Dari penjelasan yang dijabarkan oleh DeCenzo dan Robbins, maka pegawai yang disiplin adalah pegawai yang tidak melanggar aturan kehadiran, perilaku ditempat kerja, ketidakjujuran, dan kegiatan diluar.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang pelaksanaan kerja dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan derajat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagai instansi pemerintahan disiplin menjadi salah satu syarat mutlak agar terselenggaranya pelayanan pemerintahan dan pembangunan yang berhasilguna dan berdayaguna.

Sebagai instansi pemerintahan disiplin merupakan syarat mutlak bagi terselenggaranya pelayanan pemerintahan dan pembangunan yang berhasilguna dan berdayaguna. Maka dengan itu, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang

⁴ Loc.cit, 97

⁵ Loc.cit, 104

mengatur tentang ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin.⁶ Dalam aturan tersebut juga secara tegas dan jelas menjelaskan tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Pemerintah memiliki tujuan dalam mengeluarkan PP tersebut yaitu untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas PNS itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan.⁷

Selain disiplin, factor yang penting untuk diperhatikan dalam organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pada umumnya dapat dikaitkan dengan kesuksesan pegawai dalam menjalankan tugas/suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dikatakan baik jika pegawai mengikuti apa yang telah ditetapkan sebagai prosedur sesuai dengan standar yang ada. Jika pegawai mampu melakukan kewajibannya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dan berkualitas. Kinerja dapat dilihat jika individu atau kelompok individu dalam organisasi mampu mencapai kriteria keberhasilan yang ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan ataupun target yang ingin dicapai.

Kemudian Bates dan Holton dalam Armstrong mengatakan “*performance is a multi-dimensional construct, the measurement of which varies depending on a variety of factors*”⁸ Mereka menjelaskan jika kinerja sebagai konstruksi multi-dimensi serta pengukuran yang bervariasi tergantung pada berbagai faktor.

Kemudian Mathis dan Jackson mengatakan bahwa kriteria kinerja berbeda-beda dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, namun ukuran kinerja pegawai yang paling umum yaitu

⁶ Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

⁷ Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2020 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

⁸ Armstrong, Michael, *Performance Management*. (London: Kogan Page Limited, 2000) 3

meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan hasil waktu, dan kehadiran atau ketidakhadiran di tempat kerja.⁹

Dalam instansi pemerintahan, capaian kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang sangat penting selain disiplin kerja. Kinerja pegawai negeri sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam PP ini dijelaskan tentang bagaimana sistem manajemen kinerja PNS, dan juga tentang sasaran kinerja individu PNS dan perilaku kerja yang akan digunakan pada penelitian ini.

Dalam penilaian kinerja, kinerja sendiri memperhatikan SKP dan Perilaku Kerja. Target kinerja yang tertuang di dalam SKP sendiri meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.¹⁰ Kemudian perilaku kerja yang dimaksud meliputi aspek orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan.¹¹ Namun dalam pelaksanaannya, aspek biaya dalam target kinerja yang telah dijelaskan diatas hanya ditujukan hanya kepada Kepala Dinas dan Kepala Bagian maka dari itu dalam penelitian ini, aspek biaya tidak akan dipakai oleh peneliti.

Ada beberapa penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik, salah satu nya terdapat dalam jurnal penelitian yang ditulis oleh Jaenudin dan Frida Chairunisa pada Sekretariat Daerah Kabupaten

⁹ Mathis. L. Robert, Jackson. H. John, *Human Resource Management 13th Ed*, (USA: South-Western Cengage Learning, 2010), 324

¹⁰ Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS

¹¹ ibid

Bulungan. Mereka menemukan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹²

Kemudian Katzenbach and Smith Mereka mengatakan mengatakan jika tim yang memiliki kinerja yang tinggi adalah tim yang memiliki orang-orang yang menegakkan disiplin diri.¹³ Selanjutnya Bugdol juga mengatakan jika disiplin kerja merupakan tindakan yang bertujuan untuk memastikan perilaku yang menguntungkan bagi kinerja dan pencapaian tujuan.¹⁴ Adapun pendapat Sinambela bahwa disiplin kerja dapat dikatakan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.¹⁵

Instansi pemerintah merupakan organisasi publik yang diisi oleh pegawai untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Dalam organisasi public, potensi pegawai pada dasarnya merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta merupakan organisasi publik di Indonesia yang menggunakan PP 53 Tahun 2010 sebagai pedoman untuk mengatur disiplin pegawai dan juga merupakan organisasi publik yang menggunakan PP 30 Tahun 2019 sebagai pedoman dalam tujuan pencapaian kinerja pegawai.

Jika dilihat di lapangan, tingkat disiplin kerja di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta terindikasi baik dan postif diikuti dengan tingkat kinerja pegawai yang cukup baik. Hal

¹² Jaenudin, Chairunisa. F, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan*, (Jurnal Administrasi Negara volume 21, 2015) 50-61

¹³ E. Condrey, Stephen, *Handbook of Human Resources Management in Government*. (San Francisco: Jossey-Bass, 2004) 290.

¹⁴ Bugdol, Marek. *A Different Approach to Work Discipline*, (Poland: Springer International, 2018) 17

¹⁵ Sinambela. L, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016). 332.

tersebut dapat diperkuat dari hasil wawancara beberapa pegawai pada seksi tenaga kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Adapun wawancara yang mendukung sebagai berikut:

1). Dimensi Kehadiran:

“kalau untuk kehadiran kita emang kayaknya jarang sih, soalnya kan aturannya juga jelas, sanksi nya juga jelas ya walaupun kalau masalah pelanggaran kehadiran ini masuk kedalam hukuman ringan dan kita pegawai juga gamau masalah kehadiran ini berdampak ke tambahan penghasilan pegawai, jadi ya itu, kita jarang sih kalo masalah ini”¹⁶

2). Dimensi perilaku dalam bekerja:

“kita sih disini pasti berperilaku positif ya dalam bekerja, itu udah kayak keharusan aja sih, dan pasti setiap orang yang bekerja disebuah organisasi pasti tanpa kita sadar kita berperilaku positif setiap hari ini nya dalam melakukan pekerjaan”¹⁷

Kemudian terdapat beberapa dimensi yang terindikasi tidak terlalu tinggi di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta yang mana data tersebut didukung oleh wawancara seorang pegawai sebagai berikut:

1). Dimensi Kuantitas:

¹⁶ Berdasarkan pada wawancara dengan staff ahli bagian tenaga kependidikan (P,28) tanggal 19 November 2020.

¹⁷ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bagian tenaga kependidikan (P,28) tanggal 19 November 2020.

“untuk kuantitas pekerjaan yang kita selesaikan memang kan diharapkan sesuai dengan SKP yang telah dibuat di awal tahun, nah itu memungkinkan banget gak tercapai sesuai yang di rencanakan, memang mungkin ada aja hambatan untuk menyelesaikan pekerjaan”¹⁸

2). Dimensi Penggunaan waktu:

“nah penggunaan waktu itu emang suka molor-molor karena memang kita gak bekerja sendiri ya, dinas pendidikan kan bekerja juga dengan sekolah-sekolah, biasanya terhambat penyelesaiannya ya karena itu, orang yang bersangkutan dengan pekerjaan susah untuk di hubungi atau memang timing nya yang susah pas”¹⁹

3). Dimensi Kerjasama:

“kalau disini pasti ada aja kerjasama antar pegawai ya, ke atasan pun kita juga kadang kerjasama untuk menyelesaikan suatu tugas. Kerjasama disini mungkin lebih ke saling tukar pikiran buat beresin tugas atau pekerjaan, karena mungkin banget rekan kerja kita punya cara yang lebih mudah, dan lebih cepet. Jadi kalau hubungan kerjasama kita pasti ada.

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan indikasi bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta dipersepsikan cukup baik dan disiplin kerja Dinas

¹⁸ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bagian tenaga kependidikan (L.27) tanggal 19 November 2020

¹⁹ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bagian tenaga kependidikan (L.27) tanggal 19 november 2020.

Pendidikan Provinsi DKI Jakarta dipersepsikan baik dan positif. Berdasarkan indikasi di atas, peneliti belum mengetahui secara pasti apakah Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta rendah atau tinggi, dan juga Kinerja Pegawai disana rendah atau tinggi serta peneliti juga belum mengetahui apakah terdapat pengaruh antara keduanya. Oleh sebab itu peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta”**

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah pokok pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa tinggi atau rendah tingkat disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta berdasarkan perilaku dalam bekerja, kejujuran, dan kegiatan di luar pekerjaan?
2. Seberapa tinggi atau rendah tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu pekerjaan, dan perilaku kerja?
3. Seberapa kuat atau lemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa tinggi atau rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta berdasarkan berdasarkan kehadiran, perilaku dalam bekerja, kejujuran, dan kegiatan di luar pekerjaan.

2. Untuk mengetahui seberapa tinggi atau rendahnya tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu pekerjaan, dan perilaku kerja.
3. Untuk mengetahui seberapa kuat atau lemahnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan memberi manfaat berupa bahan evaluasi bagi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta untuk mengetahui tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap tingkat kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penelitian

Bab 1 Pendahuluan : Diisi dengan latar belakang yang menjelaskan mengapa disiplin kerja perlu untuk diteliti. Kemudian rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, dan juga sistematika penelitian.

Bab 2 Kajian Pustaka : Diisi dengan pembahasan konsep teoritis disiplin kerja, konsep teoritis kinerja pegawai, kemudian pengaruh disiplin kerja dan kinerja pegawai, dan berbagai hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Bab 3 Metode Penelitian : Diisi dengan penjelasan rancangan penelitian yang akan digunakan, kemudian populasi yang digunakan dalam penelitian, pengukuran dan instrument penelitian (operasional variable), skala validitas dan reliabilitas instrument, teknik pengumpulan data, dan analisis data untuk menjelaskan metode mana yang akan digunakan untuk menunjang penelitian ini.

Bab 4 Profil Dinas : Diisi dengan penjelasan mengenai profil dinas organisasi yang terdiri dari tugas pokok dan fungsi , visi dan misi, kegiatan strategis, serta susunan dan struktur organisasi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

Bab 5 Hasil Penelitian : Diisi dengan pembahasan mengenai analisis dari data yang telah di olah dan diperoleh untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Bab 6 Kesimpulan : Diisi dengan kesimpulan yang secara singkat disajikan dari hasil penelitian serta saran-saran yang ditunjukkan bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini.