

## Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun Pada Tahun 2014

Ilpa Nilawati

Prodi Manajemen Pemerintahan Universitas Jambi

Email :

### **Abstract**

*Discipline is very important in this life. Self-discipline is a habit cycle that we do repeatedly and continuously irrationally so that it becomes something we usually do. As far as the field research that the author did, it can be seen in the Office of Social Labor and Transmigration of the Sarolangun Regency that there is still low work discipline possessed by the employees of the Office of Manpower and Transmigration. . The approach that the author uses in this study is a quantitative approach, namely analyzing the work discipline of employees at the Social Service Office for Labor and Transmigration in Sarolangun Regency. The data collection method consists of: 1. Library research, 2. Field research which includes 3 methods, namely: a. Questionnaire, b. Interview, c. Documentation. The results of this study conclude that the condition of employee discipline at the Social Service Office for Manpower and Transmigration in Sarolangun Regency still needs serious attention from the leaders of the office, so that in the future it will improve in a better direction.*

**Keywords:** Discipline, Work, Employees

### **Abstrak**

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan ini. Disiplin diri merupakan suatu siklus kebiasaan yang kita lakukan secara berulang ulang dan terus menerus secara berkesinambungan sehingga menjadi suatu hal yang biasa kita lakukan. Sejauh penelusuran lapangan yang penulis lakukan, terlihat pada kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun bahwa masih rendahnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut, hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang tidak standby dikantor terutama setelah melakukan absen pagi. Pendekatan yang penulis gunakan didalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni menganalisis disiplin kerja pegawai pada kantor dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sarolangun. Adapun metode pengumpulan data terdiri dari : 1. Penelitian keperpustakaan, 2. Penelitian Lapangan yang meliputi 3 cara yaitu : a. Kuisisioner, b. Wawancara, c. Dokumentasi. Hasil penelitian ini berkesimpulan bahwa kondisi disiplin pegawai pada kantor dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sarolangun masih perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pemimipin pada kantor tersebut, sehingga kedepannya mengalami peningkatan kearah yang lebih baik.

**Kata kunci** : - Disiplin, Kerja, Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan ini. Disiplin diri merupakan suatu siklus kebiasaan yang kita lakukan secara berulang ulang dan terus menerus secara berkesinambungan sehingga menjadi suatu hal yang biasa kita lakukan. Disiplin diri dalam melakukan suatu tindakan yang dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan akan menjadi suatu kebiasaan yang mengarah pada tercapainya keunggulan. Keunggulan membuat kita memiliki kelebihan yang dapat kita gunakan untuk meraih tujuan yang ingin dicapai, banyak orang menjadi sukses karena mampu menjadi

pribadi yang disiplin dalam setiap pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. sebaliknya tidak sedikit orang yang tidak sukses bahkan gagal dalam pekerjaannya akibat dari tidak mampu atau tidak mau komitmen dengan kedisiplinan dalam pekerjaan mereka.

Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan oleh para pegawainya. Selain disiplin kerja ada hal lain yang juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dan yang paling penting adalah kebutuhannya akan selalu dihargai. Jika mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik maka akan tercapai efektivitas kerja yang maksimal, sedangkan tujuan pengawasan itu merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sehingga dengan pengawasan pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih baik kemudian menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi instansi atau lembaganya.

Strategi penerapan disiplin kerja dilakukan dengan berbagai ragam, disamping mengacu pada peraturan undang-undang yang ada. Akan tetapi kedisiplinan memberikan keuntungan tersendiri bagi orang-orang yang melakukannya, keuntungan itu bisa berupa ringannya beban yang dihadapi dalam pekerjaannya, tercapainya target-target pekerjaan yang sudah direncanakan sebelumnya, dan bahkan, munculnya kepercayaan yang kuat dari orang-orang yang ada disekitarnya.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat berpengaruh untuk mewujudkan, mengarahkan sasaran tujuan agar berjalan secara efektif dan efisien terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat transmigrasi. transmigrasi merupakan suatu proses yang tidak henti-hentinya yang melibatkan (minimal) dua pemerintah daerah, untuk mewujudkan suatu komunitas tumbuh dan berkembang secara dinamis, produktif, maju, dan mandiri dalam suasana yang harmonis dan sejahtera. Hal terpenting dari sekian banyak kewajiban seorang pemimpin kepala dinas ialah menciptakan nuansa kerja yang disiplin dilingkungan kantor yang dipimpinnya. Pegawai yang disiplin tentu akan membantu kepala dinas mengejar pencapaian-pencapaian yang direncanakan sebelumnya.

Dalam kaitannya dengan pegawai instansi Sosnakertrans, maka produktifitas pegawai sangat menentukan keberhasilan pelayanan dan operasional instansi pemerintah kabupaten sarolangun. Oleh karena itu, Pns Sosnakertrans dan honorer senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan. Untuk mencapai hasil yang maksimal maka dibutuhkan adanya disiplin pegawai, karena tanpa adanya disiplin pegawai maka sangat berpengaruh terhadap tugas yang dilakukan dalam pelayanan yang diberikan kepada konsumen.

Sejauh penelusuran lapangan yang penulis lakukan, terlihat pada kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun bahwa masih rendahnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut, hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang tidak standby dikantor terutama setelah melakukan absen pagi. Ketidakhadiran pegawai SOSNAKERTRANS kabupaten sarolangun semakin meningkat dan menunjukkan bahwa pegawai SOSNAKERTRANS kabupaten sarolangun tidak disiplin. hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sakit, izin, alpa, pada tahun 2014 jumlah pegawai yang sakit, izin, dan alpa adalah sebesar

(I:117) (S:17) (A:116). Sepanjang tahun 2014 ketidakhadiran terbesar terlihat pada banyaknya pegawai yang alpa sebesar 116 hari. Selain itu berdasarkan hasil survei terdapat juga pegawai yang sering terlambat datang pada saat jam kerja dan seringnya pegawai yang cepat pulang hal ini dapat terlihat pada data hasil survei yang dilakukan 5 hari kerja pada bulan Desember 2014.

Pegawai pada SOSNAKERTRANS Kabupaten Sarolangun yang tidak disiplin dalam peraturan jam kerja, adapun untuk hari Senin-Jum'at dimulai pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 15.45 WIB. Dan istirahat mulai 11.45 WIB sampai pukul 13.00 WIB. Dengan adanya yang selalu datang pada tidak tepat waktu dan pulang tidak tepat waktu ini menandakan kurangnya kedisiplinan pegawai. Sedangkan dalam peraturan pemerintah No 30 Tahun 1980 dan telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin kerja yang mana akan mempengaruhi pelayanan operasional instansi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yang mana penulis menganalisis disiplin kerja pegawai dikantor dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi.

### **Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Sosnakertrans) sesuai dengan tempat penulismelaksanakan PKL/Magang.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari kantor instansi dan Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun. data yang dikumpulkan dalam penelitian meliputi keadaan umum instansi dan absensi pegawai, data keterlambatan kerja dan hasil penyebaran kuisioner.

#### **a. Data Sekunder**

Mempelajari berbagai literature, laporan penelitian dan dokumentasi instansi, struktur organisasi dan tugas pokoknya.

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### **a. Penelitian Keperpustakaan**

Penelitian dilakukan dengan cara mempelajari berbagai buku-buku dan tulisan-tulisan lain yang berkaitan dengan bidang yang diteliti, guna mendapatkan data dan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

#### **b. Penelitian Lapangan**

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan mengamati secara langsung keobjek penelitian dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan (questioner) yang ditujukan kepada responden.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan objek penelitian digunakan sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (SOSNAKERTRANS) kabupaten sarolangun.

### **Sampel**

Penelitian haruslah benar - benar mencerminkan kondisi riil populasi yang ada.

Untuk itu proses pengambilannya harus melalui serangkaian aturan tertentu yang disebut sampling. Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya. ( Sutrisno Hadi, 2009 ).

Menurut Arikunto dalam buku prosedur penelitian ( 2006 : 109 ) bahwa untuk menentukan perkiraan besarnya sampel yang subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua ( 100% ). Sedangkan jumlah yang subjek yang lebih dari 100 dapat diambil 10 % - 25 %.

Berdasarkan teori tersebut maka penulis mengambil sampel sebesar 100% dari 75 orang pegawai. Berdasarkan teori tersebut maka sampel angka digunakan adalah 75 orang.

#### **Metode Analisis**

Data dan informasi digunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif dan kuantitatif yaitu menjelaskan sekaligus menganalisis fenomena – fenomena yang terjadi dilapangan yang didukung dengan menggunakan teori yang ada kaitanya dengan penelitian ini. Untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai yang mempengaruhinya digunakan skala likert yaitu dengan memberikan nilai dari setiap pertanyaan yang diajukan dalam daftar pertanyaan.

Perhitungan dengan menggunakan skala likert ini dikemukakan oleh Husien Umar (2005 : 225 ) yang mana pengukurannya dengan mengitung skor tiap komponen dengan cara mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya. Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5.

### **PEMBAHASAN**

#### **Karakteristik Responden**

Untuk mempermudah penelitian ini, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang pegawai. Untuk menggambarkan propil ke 75 orang responden tersebut maka dalam hal ini peneliti menjelaskannya berdasarkan karakteristik, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin dapat memberikan dampak terhadap pelaksanaan pekerjaan. Secara fisik jenis kelamin memiliki tenaga yang fisik yang kuat, namun demikian belum tentu memiliki semangat kerja yang tinggi. Jumlah pegawai laki- laki yang ada pada kantor dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sarolangun lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pegawai perempuan. Jumlah pegawai laki- laki sebanyak 46 (61.3) orang, sedangkan jumlah pegawai perempuan sebanyak 29 ( 38.6 ) orang.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pola pikir seseorang, biasanya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin maju pola pikirannya dalam bekerja. Namun terkadang tidak selalu demikian kenyataanya, terkadang mereka yang berpendidikan rendah pun memiliki pola pikir yang maju. Jumlah pegawai pada tingkat pendidikan kantor dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sarolangun yaitu tamatan SD sebanyak 2 orang (2.7%), SMP sebanyak 2 orang (2.7%), SLTA/Sederajat sebanyak 31 orang (41.4%), D3 sebanyak 4 orang (5.4%), S1 sebanyak 33 orang (44%), S2 sebanyak 3 orang (4%).

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia dapat dijadikan ukuran kematangan emosional seseorang serta dapat mempengaruhi produktifitas dan kinerja pegawai. Usia yang lebih mudah memiliki tenaga kerja yang lebih kuat dibandingkan mereka yang memiliki usia yang lebih tua. Namun terkadang tidak selalu demikian, keberhasilan disebabkan oleh kemauan dan disiplin kerja

pegawai. Usia responden pegawai pada dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sarolangun terdiri dari yang berusia 19 – 24 tahun ada 3 orang (4%), berusia 25 – 29 tahun ada 11 orang (14.6%), berusia 30 – 34 tahun 17 orang (22.6%), berusia 35 -39 tahun 13 orang (17.3), berusia 40 – 44 tahun 17 orang (22.6%), berusia 45 – 49 tahun 5 orang (29.3%), berusia 50 – 54 tahun 9 orang (12%).

### Gambaran Disiplin Pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun

untuk mengetahui tentang gambaran disiplin pegawai pada kantor dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sarolangun dilihat pada tabel berikut:

**Tabel.** Keadaan Absensi Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun 2014

Bulan	Jumlah pegawai	Hari kerja	Ketidak hadirn pegawai ( hari )			Jumlah ketidak hadirn	( % )
			I	S	A		
Januari	75	20	18	-	8	26	6.9
Februari	75	20	7	5	16	28	12.8
Maret	75	20	17	-	8	25	8.2
April	75	21	10	1	10	21	5.8
Mei	75	18	8	-	13	21	5.1
Juni	75	21	6	2	5	13	3.1
Juli	75	22	11	4	7	22	6.4
Agustus	75	20	13	3	10	26	6.9
September	75	22	8	3	11	22	9.3
Oktober	75	23	8	-	10	18	5.5
Nopember	75	20	3	-	8	11	1.6
Desember	75	21	8	-	10	18	3.1
<b>Jumlah</b>			<b>117</b>	<b>18</b>	<b>116</b>	<b>251</b>	<b>74.7</b>

*Sumber : Data kepegawaian Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun 2014.*

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat dipahami bahwa pegawai dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sarolangun masih terdapat ada yang kurang disiplin, walaupun persentase pertahun hanya mencapai 74% , tetapi hal itu menjadi catatan tersendiri bagi mereka bahwa seorang abdi negara harus meminimalkan kesalahan yang demikian.

### Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun

#### 1. Disiplin Waktu

**Tabel.** Tabulasi Disiplin Kerja Terhadap Waktu Pegawai Dinas Sosial TenagaKerja Dan Transmigrasi Kab. Sarolangun 2014

Pertanyaan	Frekuensi	Bobot Nilai					Jumlah	Skor	Kategori
		STD	TD	KD	S	SD			
		1	2	3	4	5			
1. Pegawai datang ke kantor sesuai jadwal yang telah ditetapkan	F	18	14	20	11	12	75	210	KD
	FW	18	28	60	44	60			
	%	24	18.7	26.7	14.7	16	100		
2. Pegawai pulang kantor sesuai waktu yang telah ditetapkan	F	6	17	23	15	14	75	239	KD
	FW	6	34	69	60	70			
	%	8	22.7	30.7	24	18.7	100		
3. Pegawai sudah menggunakan jam kerja pada tepat waktu		30	10	20	8	7	75		
Akumulasi jumlah pada waktu	F							177	KD
	FW	30	20	60	32	35			
	%	40	13.4	26.7	10.7	9.4	100		
Rata-rata	F	54	41	63	34	33	225	626	KD
	%	72	54.8	122.4	45.3	44.1	300		
626 : 3 = 208 ( kurang disiplin )							208	KD	

Sumber : responden yang diolah dari data primer

Berdasarkan tabel 5.5 diatas bahwa pelaksanaan disiplin kerja terhadap waktu dapat terlihat bahwa pegawai kurang disiplin terhadap waktu yang sudah diberlakukan. Berdasarkan pengamatan yang telah peneliti lakukan dapat diperoleh gambaran bahwa disiplin kerja terhadap disiplin waktu termasuk kategori kurang disiplin dengan skor rata-rata 208. Hal ini karena banyaknya pegawai yang terlambat dengan waktu.

**Disiplin Terhadap Prosedur**

**Tabel.** Tabulasi Disiplin Kerja Terhadap Prosedur Pegawai Dinas Sosial TenagaKerja Dan Transmigrasi Kab. Sarolangun

Pertanyaan	Frekuensi	Bobot Nilai					Jumlah	Skor	Kategori
		STD	TD	KD	S	SD			
		1	2	3	4	5			
1. Pegawai normadikantor	F	4	3	-	28	40	75	322	SD
	FW	4	6	-	112	200			
	%	5.4	4	-	37.4	53.4	100		

Pegawai dalam setiap mengerjakan tugasnya mengacu pada prosedur yang ada	F	10	10	4	23	28	75	274	D	
	FW	10	20	12	92	140				
	%	13.4	13.4	5.4	30.7	37.4	100			
3. Tidak penting disiplin yang penting bekerja	F			18	20	37	75	319	D	
	FW			54	80	185				
	%			24	26.7	49.4	100			
Akumulasi jumlah pada waktu	F	14	13	22	71	105	225	915		
	%	18.8	17.4	29.4	94.8	140.2	300			
<b>Rata-rata</b>							915 : 3 = 305		305	D

Sumber : responden data diolah dari data primer

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, bahwa pelaksanaan disiplin kerja terhadap prosedur pada dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi berlangsung sangat disiplin. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan dapat diperoleh gambaran disiplin kerja terhadap prosedur kerja termasuk kategori disiplin dengan dengan skor rata-rata 305.

**Disiplin karena Kepribadian/Kepatuhan**

**Tabel.** Disiplin Kerja Terhadap Faktor Kepribadian/Kepatuhan Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi 2014

Pertanyaan	Frekuensi	Bobot Nilai					Jumlah	Skor	Kategori	
		STS	TS	KS	S	SS				
		1	2	3	4	5				
1. Kehadiran pemimpin merupakan patokan disiplin	F	20	11	15	12	17	75	208	KD	
	FW	20	22	45	48	85				
	%	26.7	14.7	20	16	22.7				
2. Disiplin karena takut ditegur	F	10	13	22	14	16	75	228	KD	
	FW	10	26	66	56	70				
	%	13.4	17.4	29.4	18.7	21.4				
3. Ketika pemimpin tidak adadisiplin menurun	F	8	11	12	20	24	75	266	D	
	FW	8	22	36	80	120				
	%	10.7	14.7	16	26.7	32				
Akumulasi jumlah pada waktu	F	38	35	49	46	53	221	706	KD	
	%	50.8	46.8	65.4	61.4	76.1	300			
<b>Rata-rata</b>							706 : 3 = 235		235	

Sumber : responden yang diolah dari data primer

Berdasarkan gambaran disiplin kerja terhadap faktor kepribadian/kepatuhan kurangnya disiplin pegawai pada dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi berlangsung kurang disiplin.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan dapat diperoleh gambaran disiplin kerja terhadap Faktor Kepribadian/Kepatuhan termasuk kategori kurang disiplin dengan skor rata-rata 235.

**Disiplin Target**

**Tabel.** Disiplin Kerja Terhadap Target Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi kab. Sarolangun 2014

Pertanyaan	Frekuensi	Bobot Nilai					Jumlah	Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1. Tugas yang diberikan pegawai sudah sesuai dengan kemampuan anda	F	-	2	3	35	35	75	325	<b>SD</b>
	FW	-	4	9	140	175			
	%	-	2.7	4	46.7	46.7			
2. ada penghasilan yang memadai dikantor anda	F	5	4	8	28	30	75	299	<b>D</b>
	FW	5	8	24	112	150			
	%	6.7	5.4	10.7	37.4	40			
3. pegawai selalu berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai	F	-	-	8	35	32	75	324	<b>SD</b>
	FW	-	-	24	140	160			
	%	-	-	10.7	46.7	42.7			
4. tidak perlu pengawasan yang penting disiplin	F	-	3	15	27	30	75	309	<b>SD</b>
	FW	-	6	45	108	150			
	%	-	4	20	36	40			
Akumulasi jumlah pada waktu	F	5	9	34	125	127	300	1.257	<b>D</b>
	%	6.7	12.1	45.4	166.8	169.4			
<b>Rata-rata</b>		1.257 : 4 = 314							

Sumber : responden yang diolah dari data primer

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan ke dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi (SOSNAKERTRANS), diperoleh gambaran disiplin kerja terhadap disiplin



target termasuk kategori disiplin dilihat dari hasil responden dengan rata-rata 314. Penggunaan/pemanfaatan jam kerja yang kurang baik, maka pegawai berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan target yang telah ditentukan.

**Disiplin Prioritas kerja Dan Faktor Lingkungan**

**Tabel.** Disiplin Kerja Terhadap Prioritas Kerja Dan Faktor Lingkungan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun 2014

Pertanyaan	Frekuensi	Bobot Nilai					Jumlah	Skor	Kategori	
		STS	TS	KS	S	SS				
		1	2	3	4	5				
1. Dengan bekerja dikantor ini anda sejahtera	F	20	13	16	8	18	75	21	TD	
	FW	20	26	48	32	90				
	%	26.7	17.4	21.4	10.7	24				100
2. Pegawai bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan	F	-	8	8	29	30	75	30	D	
	FW	-	16	24	116	150				
	%	-	10.7	10.7	38.7	40				100
3. Rekan kerja anda merupakan orang-orang yang ramah	F	6	15	18	20	16	75	25	KD	
	FW	6	30	54	80	80				
	%	8	20	24	26.7	21.4				100
4. Anda disiplin	F	4	6	10	25	30	75	29		
	FW	4	12	30	100	150				
	%	40.1		56.1	69.5	109.5				125.4
Rata-rata			263 : 4 = 263						26	3

Sumber : responden yang diolah dari data primer

Disiplin terhadap prioritas kerja dapat dimaksudkan pada pegawai yang mendahulukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi kerja yang telah ditentukan dari pada pekerjaan yang lain yang tidak bermanfaat.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan dapat diperoleh gambaran bahwa disiplin kerja terhadap prioritas kerja dan faktor lingkungan termasuk kategori disiplin dilihat dari hasil responden dengan rata-rata 263. Gambaran pegawai yang menjalankan disiplin terhadap prioritas kerja dan faktor lingkungan kerja ini mendapat pengawasan langsung dari atasan.

**Rekapitulasi Disiplin Pegawai**

Penelitian ini dilakukan Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun dengan mengambil subjek penelitiannya yaitu pegawai dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi yang berjumlah 75 pegawai dimana semua pegawai diambil untuk menjadi sampel. Penelitian ini tentang disiplin pegawai dengan menggunakan questioner,

berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Disiplin Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun termasuk kelompok kurang disiplin dengan skala interval 319-379, dengan rekapitulasi dibawah ini.

**Tabel .** Rekapitulasi Disiplin Pegawai Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun Pada Tahun 2014

No	Dimensi	Skor	Keterangan
1.	Disiplin waktu	208	KD
2.	Disiplin terhadap prosedur	305	D
3.	Disiplin karena Kepribadian/Kepatuhan	235	KD
4.	Disiplin target	314	D
5.	Disiplin proritas dan faktor lingkungan	263	D
Jumlah		1.325	
<b>Rata – rata</b>		265	D

*Sumber : responden yang diolah dari data primer 2014*

Tabel diatas merupakan rekapitulasi disiplin pegawai dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sarolangun yang menunjukkan bahwa dimensi disiplin waktu dengan skor 208, artinya disiplin pegawai kurang disiplin, dimensi disiplin terhadap prosedur dengan skor 305 artinya disiplin pegawai disiplin, Dimensi karena faktor kepribadian/kepatuhan dengan skor 235, artinya disiplin pegawai kurang disiplin, Dimensi disiplin target dengan nilai 314, artinya disiplin pegawai Disiplin, Dimensi Disiplin proritas dan faktor lingkungan dengan nilai 263, yang artinya Disiplin. Secara keseluruhan untuk disiplin pegawai dengan nilai 1.325 yang artinya disiplin dengan rata-rata 265.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kondisi disiplin pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Sosnakertrans) Kab. Sarolangun masih perlu mendapat perhatian serius terutama dari kepala dinas sosnakertrans selaku pemimpin pada kantor tersebut sehingga kedepannya mengalami peningkatan ke arah yang lebih baik.
2. Untuk melihat kondisi disiplin Pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Sarolangun maka merujuk kepada lima hal sebagai berikut :
  - a. Disiplin Waktu, dari hasil rata-rata statistik dengan rentang skala 208 yang berarti kurang disiplin.
  - b. Disiplin terhadap Prosedur, dari hasil rata-rata statistik dengan rentangskala 305 yang berarti disiplin terhadap prosedur.
  - c. Disiplin karena kepribadian/kepatuhan dari hasil rata-rata statistik dengan rentang skala 235 yang berarti kurang disiplin terhadap kepribadian/kepatuhan.
  - d. Disiplin target, dari hasil rata-rata statistik dengan rentang skala 314 yang berarti disiplin terhadap target.
  - e. Disiplin prioritas dan faktor lingkungan, dari hasil rata statistik dengan rentang skala 263 yang berarti disiplin terhadap prioritas dan faktor lingkungan.
3. Dari hasil statistik tersebut kurangnya disiplin terhadap waktu dan disiplin karena kepribadian/kepatuhan.
4. Namun walaupun kurangnya disiplin terhadap waktu dan disiplin karena kepribadian/kepatuhan pegawai berusaha disiplin terhadap prosedur, pencapaian

target dan disiplin terhadap prioritas dan faktor lingkungan.

### Saran

1. Dilihat dari rata-rata penilaian disiplin dikategorikan sangat tinggi, hal ini perlu untuk terus dipertahankan seperti disiplin terhadap pencapaian target.
2. Namun dari beberapa hal yang dinilai perlu dibenahi terutama yang berkaitan dengan disiplin waktu yaitu berkaitan dengan jam kerja tepat waktu.
3. Para pegawai hendaknya lebih menghayati akan arti pentingnya suatu disiplin, lalu mempraktekannya dalam keseharian dalam bekerja

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni. 2006, Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 1, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Flippo, Edwin, B.2000. *Manajemen personalia*. Penerbit Erlangga Jakarta. Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Guntur, Letje S.1996. *Manajemen Kepegawaian*. Edisi I, Karunika Jakarta. Hasibuan, S.P, Malayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2005, *Risert Sumber Daya Manusia*, Penerbit GramediaPustaka Umar, Jakarta.
- Husein, Umar ( 2008 ), *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan: Paradingma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Husein, Umar ( 2009 ), *Metode Penelitian Untuk Sikripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta Bumi Askara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negri Sipil.
- Singodimedjo, Markum.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Suharsimi, Arikunto ( 2006 ), *Proseder Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Citra.
- Sumber: *Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun 2014*.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir (1994), *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta: PT. RinekaCipta.