

PERBANDINGAN DISIPLIN KERJA ANTARA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PEGAWAI TIDAK TETAP PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN FAKFAK

Marthen Anthon Pentury

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Asy-Syafi'iyah Fakfak

***Abstract:** This study aims to determine the work discipline of civil servants and non-permanent employees in the Fakfak Regency secretariat. Based on the results of the study obtained information that there are no significant differences in work discipline between Civil Servants and Non-Permanent Employees, this is seen from the acceptance of H_0 or H_0 rejected and H_a rejected and strengthened with a greater p -value of 0.923984864 of the value Alpha 5% (0.05), and also here the researcher sees that the discipline of employees in the General Section of the Regional Secretariat of Fakfak Regency does not show good discipline between Civil Servants and Non-Permanent Employees. Therefore it is recommended that employees in the General Section of the Regional Secretariat of Fakfak be given work motivation and guidance towards a better and more assertive in relation to discipline, so that it will have an impact on increasing the discipline of Civil Servants and Non-Permanent Employees in the General Section of the Regional Secretariat of the Fakfak Regency.*

***Keywords:** work discipline, civil servants, temporary employees.*

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia dalam upaya mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*), diperlukan Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap yang disiplin, setia pada negara dan bertingkah laku yang baik sesuai dengan pancasila, serta sadar akan tugas dan kewajibannya sebagai abdi masyarakat. Salah satu faktor yang menyebabkan sulitnya tercapai tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) tersebut adalah pelanggaran disiplin yang masih saja dilakukan oleh beberapa oknum tertentu, baik Pegawai Negeri Sipil maupun oknum Pegawai Tidak Tetap. Oleh sebab itu pemerintah Indonesia

mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil dan kemudian diperkuat dengan Undang-undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil diartikan sebagai kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Selain menguraikan apa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil Peraturan Pemerintah ini juga memuat tentang kewajiban dan larangan yang harus dilakukan dan tidak harus dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, dan juga tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dijatuhi apabila seorang Pegawai Negeri Sipil melanggar kewajibannya dan melakukan pelanggaran disiplin, serta bagaimana tata cara pemanggilan dan pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin, termasuk uraian pemaparan tentang kapan diberlakukannya hukuman disiplin tersebut. Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini dimaksudkan untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, yaitu bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Selain itu dengan adanya peraturan pemerintah ini diharapkan tindakan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dapat diminimalisir dan diharapkan menjadi langkah awal untuk menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang profesional menuju sebuah pemerintahan yang baik.

Penegakan tindakan pelanggaran disiplin tidak hanya diterapkan kepada Pegawai Negeri Sipil, tetapi juga diberlakukan bagi Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara, hal ini dapat dilihat dari diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang juga memuat tentang aturan terkait Pegawai Tidak Tetap (PTT), terdapat pada bagian keempat dalam Undang-undang tersebut tepatnya bagian keempat tentang Manajemen PPPK atau Pegawai Tidak Tetap (PTT) pada paragraf ke-8 pasal 104 Tentang Disiplin tepatnya ayat (3) yang menjelaskan bahwa bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau yang lebih dikenal dengan Pegawai Tidak Tetap jika melakukan pelanggaran disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin. Walaupun tidak dijelaskan secara terperinci tentang apa saja yang tidak boleh dilanggar serta sanksi yang dikenakan kepada Pegawai Tidak Tetap apabila melakukan pelanggaran disiplin, namun jika merujuk kembali pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentu kewajiban dan larangan yang harus ditaati dan dihindari oleh Pegawai Negeri Sipil Negara adalah berlaku sama dengan kewajiban dan larangan yang harus ditaati dan dihindari oleh Pegawai Tidak Tetap.

Keinginan pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) diperlukan disiplin kerja yang baik dari setiap Aparatur Sipil Negara untuk menunjang dan memperlancar sistem kerja dan keberhasilan sebuah instansi, demikian juga terselesaikannya tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang pegawai dimulai dari sebuah disiplin kerja yang baik, tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka kinerja Aparatur Sipil Negara tidak akan maksimal, dan sulit bagi pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang mengarah kepada pemerintahan *Good Governance*, tetapi pada kenyataannya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara pada semua instansi Pemerintahan tetap ada, termasuk pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara pada Instansi yang ada di dalam lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Fakfak khususnya Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak.

Pelanggaran-pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh beberapa oknum Aparatur Sipil Negara pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak adalah berupa tidak menaatinya jam masuk dan pulang kantor, jarang mengikuti Apel Pagi yang terdiri dari apel gabungan hari Senin dan apel harian, dan lalai dari tugas dan tanggungjawab serta Absen tanpa keterangan pada saat hari kerja atau tidak hadir pada jam kerja.

Pelanggaran disiplin yang dilakukakan pada dasarnya sudah dilakukan penerapan sanksi berupa pemberian surat panggilan dinas bagi Pegawai Negeri Sipil dan surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diperuntukkan untuk Pegawai Tidak Tetap, khususnya pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak sudah dilakukan pemutusan hubungan kerja untuk empat orang Pegawai Tidak Tetap dan surat panggilan dinas untuk dua orang Pegawai Negeri Sipil pada tahun 2016 dan 2017, namun penerapan sanksi tersebut tidaklah mencakup secara keseluruhan dalam artian tidak semua oknum Aparatur Sipil Negara yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin diberikan sanksi, dan seharusnya penerapan sanksi tersebut dapat meminimalisir tindakan pelanggaran disiplin, tetapi yang terjadi tindakan pelanggaran disiplin tetap ada. Menurut Hasibuan (2008:194) disiplin diartikan apabila pegawai datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, dan menaati semua peraturan yang berlaku (Aprilina, dkk, 2014).

Menurut Handoko (2001:208) indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, Ketaatan, Ketepatan waktu, dan Perilaku (Aprilina, dkk, 2014). Sedangkan menurut Anoraga (2001:42) menyatakan bahwa seorang pekerja berdisiplin tinggi yaitu masuk kerja tepat pada waktunya, demikian pula pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib (Haryani, 2013).

Berdasarkan Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, Handoko dan Anoraga dan juga jika melihat pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 idealnya disiplin

kerja yang baik haruslah menaati setiap aturan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan ataupun kantor, melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sebagai pekerja serta taat pada tata tertib yang diberlakukan. Namun pada kenyataannya masih saja terdapat penyelewengan-penyelewangan aturan yang telah ditetapkan, seperti masih ada Aparatur Sipil Negara menyalahi aturan jam masuk dan pulang kantor, selain menyalahi aturan jam masuk dan pulang kantor ada juga Aparatur Sipil Negara yang pada jam kerja berkeliaran di tempat-tempat umum masih dengan menggunakan seragam kantor, dan masih banyak lagi pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh oknum-oknum Aparatur Sipil Negara tertentu.

Hal ini dapat menyebabkan terjadinya ketidak lancaraan proses kerja sehingga berdampak pada pelayanan publik yang kurang prima dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab, selain itu tidak adanya penerapan sanksi yang tegas serta menyeluruh sesuai dengan apa yang terdapat dalam peraturan yang berlaku membuahkan munculnya sikap masa bodoh dari para Aparatur Sipil Negara. Oleh sebab itu dibutuhkan disiplin kerja yang baik dan penegasan hukuman serta sanksi terhadap tindakan pelanggaran disiplin kerja, sehingga sebuah organisasi mampu mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut, begitu juga dalam organisasi pemerintah untuk mewujudkan *Good Governance* disiplin kerja yang baik dari Aparatur Sipil Negara sangat dibutuhkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas dimana terdapat kenyataan bahwa pelanggaran disiplin tetap masih dilakukan oleh Aparatur sipil Negara di instansi manapun, maka dirasa perlu melakukan sebuah penelitian yang bertujuan untuk mencari tahu seberapa besar perbedaan tingkat disiplin kerja Aparatur Sipil Negara yakni dengan judul penelitian Analisis Perbandingan Tingkat Disiplin Kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Tidak Tetap (PTT) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Tentang Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada (Wardana, 2008: 20). Berbeda dengan Wardana, Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah: “suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Selain itu Muchdarsyah (2003 : 145) mengemukakan: “disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Demikian juga seperti yang disebutkan didalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengartikan disiplin kerja sebagai kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan teori-teori dan salah satu peraturan terkait disiplin kerja yang dipaparkan tidak dapat dipungkiri kedisiplinan dalam suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang diberlakukan ditaati oleh sebagian besar Aparatur Sipil Negara karena disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi para birokrat maupun organisasi.

Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan atau Aparatur Sipil Negara bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

Adanya disiplin dalam organisasi ataupun instansi pemerintah akan membuat karyawan atau pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar. Karyawan atau pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma atau aturan-aturan yang diberlakukan oleh organisasi maupun instansi pemerintah dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan atau pegawai.

Menurut Hasibuan (2005:194-198) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai suatu organisasi, di antaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat pada tempat yang tepat .

- 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk

memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Martoyo (2007: 165) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain:

1) Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja lebih giat dan mematuhi aturan yang berlaku sehingga mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai.

2) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan metode dari pengembangan pegawai. Melalui pendidikan dan pelatihan maka memberikan pengetahuan kepada pegawai bagaimana cara bekerja yang baik dan benar. Oleh karena itu kedisiplinan pegawai menjadi tolak ukur dalam keberhasilan pengembangan pegawai.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan peran pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan pegawai. Cara pimpinan dalam memimpin sebuah organisasi sangat berpengaruh pada kedisiplinan pegawai. Pimpinan yang patuh terhadap peraturan, adil dalam bersikap, dan tegas dalam mengambil setiap keputusan dapat memupuk kedisiplinan pegawai.

4) Kesejahteraan

Kesejahteraan berkaitan dengan kebutuhan hidup pegawai. Pemberian balas jasa berupa gaji, insentif dan tunjangan, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Pegawai akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku apabila kebutuhan hidupnya terpenuhi.

5) Penegakkan disiplin

Penegakan disiplin berkaitan dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung kedisiplinan pegawai. Dengan adanya aturan yang ditegakkan secara tegas maka akan memaksa pegawai untuk berperilaku

sesuai dengan peraturan yang ada. Adanya aturan tersebut akan membuat pegawai terbiasa untuk berdisiplin sehingga dapat bekerja dengan baik.

Dari pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain yang paling berperan adalah peran pimpinan, pemberian upah yang didapatkan oleh pegawai serta hubungan yang baik antara staf dan pimpinan maupun antara sesama staf.

Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang Relevan sering digunakan untuk mencari persamaan dan perbedaan antara penelitian orang lain yang telah dilakukan terlebih dahulu dengan penelitian yang sedang dibuat saat ini atau membandingkan penelitian yang satu dengan yang lainnya, serta berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama. Penelitian yang relevan juga berguna sebagai referensi yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti.

Dalam penelitian ini akan dipaparkan salah satu penelitian terdahulu yang relevan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ike Fajriati dengan judul *Analisis Perbandingan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Antara Karyawan Pria dan Wanita Sebagai Model Peran Bagi Karyawan*, yang dilakukan pada tahun 2011. Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Ike Fajriati adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan motivasi kerja dan disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian komparasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di KOP SAE Pujon yang berjumlah 227 orang, yang mana jumlah karyawan pria adalah 197 karyawan, sedangkan jumlah karyawan wanita adalah 30 orang karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 60 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah melalui teknik observasi, wawancara dan angket. Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis uji t-test dengan tingkat signifikansi 5%.

Hasil yang ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Ike Fajriati yaitu terdapat perbedaan motivasi kerja dan disiplin kerja yang signifikan antara karyawan pria dan wanita. Dari hasil tersebut dapat dilihat tingkat motivasi kerja karyawan pria lebih tinggi di bandingkan dengan karyawan wanita, sedangkan tingkat disiplin kerja karyawan pria lebih rendah di bandingkan dengan karyawan wanita. (Fajriati, 2011 diakses pada tanggal 13 Maret pukul 11.50).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini adalah keduanya memakai metode yang sama yaitu metode penelitian komparatif dan juga menggunakan alat uji yang sama yaitu uji t-test. Tetapi variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu berbeda yakni peneliti terdahulu menggunakan dua variabel dalam penelitiannya yaitu variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja,

sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini hanyalah penelitian terhadap satu variabel yakni hanya pada variabel disiplin kerja.

Persamaan lain juga terdapat pada teknik pengumpulan datanya jika dalam penelitian terdahulu teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan angket, maka penelitian yang dilakukan peneliti saat ini juga menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi atau pengamatan serta wawancara.

Selain itu perbedaan lain juga terdapat pada obyek penelitiannya yaitu dalam penelitian terdahulu peneliti melakukan penelitian dengan menjadikan karyawan sebuah Koperasi sebagai subyek penelitian dengan membanding motivasi kerja dan disiplin kerja berdasarkan jenis kelamin, sedangkan dalam penelitian saat ini yang menjadi subyek penelitian adalah Aparatur Sipil Negara dengan membandingkan disiplin kerja berdasarkan status kepegawaiannya. Hipotesis yang dikemukakan adalah :

1. $H_0 : \mu_1 \neq \mu_2$ Tidak terdapat perbedaan disiplin kerja antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap pada Bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak
2. $H_a : \mu_1 = \mu_2$ Terdapat perbedaan disiplin kerja antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak

METODE

Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan Peraturan Bupati Fakfak No 42 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak. Dimana disebutkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten yang didalamnya terdapat sepuluh bagian dengan masing-masing tugas pokok dan fungsinya, sepuluh bagian ini terdiri dari Bagian Pemerintahan dan Otonomi Daerah, Bagian Kesejahteraan Rakyat, Pemberdayaan Masyarakat dan Trantibum Linmas yang berada dibawah pengawasan Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Bagian Hukum, Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam, Bagian Administrasi Pembangunan dan Infrastruktur, dan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa yang berada dibawah pengawasan Asisten Perekonomian dan Administrasi Pembangunan dan yang terakhir Bagian Umum, Bagian Organisasi, Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol, dan Bagian Tata Usaha Pimpinan yang berada dibawah pengawasan Asisten Administrasi Umum, seperti yang tergambar pada struktur yang terlampir. Namun dalam penelitian ini yang

menjadi fokus dari obyek lokasi penelitian hanya pada satu bagian yaitu Bagian Umum Sekretariat daerah Kabupaten Fakfak.

Bagian Umum mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya dibidang kerumahtanggaan, administrasi keuangan dan administrasi aset Sekretariat Daerah, serta arsip ekspedisi dan sandi telekomunikasi.

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak terdiri dari tiga Sub Bagian yaitu Sub Bagian Rumah Tangga, Sub Bagian Administrasi Keuangan dan Aset, serta Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian dengan total keseluruhan jumlah pegawai berjumlah 120 yang ditempatkan pada lokasi kerja yang berbeda, yang terdiri dari 57 orang Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dan 63 orang Pegawai Tidak Tetap sedangkan untuk jumlah total seluruh Aparatur Sipil Negara yang bekerja dan bertugas khusus pada kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak berjumlah 97 orang dari total keseluruhan jumlah pegawai yaitu 120 orang.

Populasi dan Sampel

Dalam buku yang ditulis oleh Sugiyono (2013:80) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bekerja dan bertugas pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak yang seluruhnya berjumlah 97 dari total jumlah pegawai yaitu 120 orang yang terdapat di bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak yaitu meliputi 57 orang Aparatur Sipil Negara dan Calon Pegawai Negeri Sipil dan 40 orang Pegawai Tidak Tetap yang bertugas pada kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:81), sampel digunakan apabila populasi yang diteliti besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Dalam penelitian ini yang menjadi anggota sampel adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak dengan jumlah sampel 40 orang, 20 Pegawai Negeri Sipil dan 20 orang Pegawai Tidak Tetap. Dalam penelitian ini terdapat 97 populasi yang dirasa sulit bagi peneliti untuk meneliti secara keseluruhan populasi tersebut, maka untuk memudahkan peneliti dalam menentukan sampel peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenis *Simpel Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara sederhana karena pengambilan

anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi juga dikarenakan peneliti hanya mengambil 40 orang dari keseluruhan jumlah populasi secara acak untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (sugiyono 2010:38 dalam Widyoko 2012:01). Sedangkan menurut Basrowi (2009:169) variabel adalah konsep yang dapat diukur dan mempunyai variasi nilai (dalam Widyoko,2012:01). Dalam Penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah variabel Disiplin Kerja.

Dari definisi disiplin kerja dan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut para ahli yang telah dipaparkan pada Bab Tinjauan Pustaka dalam penelitian ini , maka penenliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebuah sikap yang merupakan kesadaran diri pribadi individu untuk bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau sebuah instansi Pemerintahan, misalnya menaati aturan jam masuk dan pulang kantor, mengisi absen kehadiran, berseragam sesuai aturan yang berlaku, menyelesaikan tugas atau tanggungjawab tepat sasaran dan tepat waktu, serta mengikuti apel pagi dan sore. Sedangkan indikator yang dipakai peneliti untuk mengukur tingkat disiplin kerja antara kedua Aparatur Sipil Negara tersebut yaitu:

1. Disiplin Waktu
2. Peran Pimpinan
3. Taat Tata Tertib, dan
4. Hubungan Kemanusiaan (Hubungan Interpersonal)

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara melakukan pengukuran (Widyoko, 2012:51). Namun menurut Gulo (2005:123) menyatakan bahwa instrumen penelitian merupakan pedoman tertulis tentang wawancara, atau pengamatan, atau daftar pertanyaan yang dipersiapkan untuk mendapatkan informasi dari responden (dalam, Widyoko, 2012:51). Dengan demikian dalam penelitian ini, adapun teknik pengumpulan data dengan teknik kuesioner atau angket dan juga teknik Observasi serta wawancara tidak terstruktur maka yang menjadi instrumen penelitiannya adalah kuesioner atau angket, dan pedoman observasi.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data atau teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Teknik Kuesioner atau Angket

Dalam buku yang ditulis oleh Sugiyono (2013:142) yang dimaksud dengan teknik kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b) Teknik Observasi dengan Participan Observation

Yaitu peneliti mencoba mengamati aktifitas para Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dari mulai jam kerja hingga selesai jam kerja.

c) Teknik Wawancara

Agar data yang diperoleh lebih akurat peneliti juga menggunakan teknik wawancara (jika memang diperlukan), dalam penelitian ini teknik wawancara menggunakan metode wawancara tidak terstruktur yang berarti wawancara bebas, dimana pewawancara tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya (Widyoko, 2012:45).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan model komparatif yang mana menurut (Sugiyono,2010) penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda.

Menurut Nazir (2005 : 58) penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu.

Metode atau teknik analisis komparatif dibagi menjadi dua yaitu komparatif antara dua sampel dan komparatif antara lebih dari dua sampel atau yang sering disebut dengan K sampel. Setiap model komparatif tersebut dibagi menjadi dua jenis yaitu sampel yang berkorelasi dan sampel yang tidak berkorelasi atau sampel independen.

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis komparatif dengan model komparatif sampel yang tidak berkorelasi atau sampel independen yakni sampel yang tidak berkaitan satu dengan yang lainnya, dengan menggunakan metode ini peneliti mencoba membuat sebuah pandangan dengan cara membandingkan kedisiplinan antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Tidak Tetap untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kedisiplinan di antara pegawai Apratur Sipil Negara tersebut.

Terdapat berbagai teknik analisis data yang dapat digunakan dalam menganalisis sebuah data dengan hipotesis komparatif begitu juga dalam penelitian ini tetapi dalam

penelitian ini peneliti hanya menggunakan salah satu teknik analisis komparatif yaitu teknik t-test dikarenakan teknik ini sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti. Teknik t-test adalah teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel independen bila datanya berbentuk interval atau rasio. Maka akan digunakan rumus sebagai berikut :

1. Homogenitas Genitas Varian

Dimana rumus ini digunakan sebelum pengujian data dilakukan sehingga dapat menentukan apakah suatu data itu varian yang sama ataukah berbeda. Jika Data dinyatakan memiliki varian yang sama (*equal variance*) apabila F-hitung lebih kecil (<) dari F-tabel, dan sebaliknya, varian data dinyatakan tidak sama (*unequal variance*) apabila F-hitung lebih besar (>) F-tabel.

Bentuk varian kedua kelompok data akan berpengaruh pada nilai standar eror yang akhirnya akan membedakan rumus pengujiannya. rumusnya dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$F = \frac{s_1^2}{s_2^2} \dots\dots\dots(sugiyono, 2010)$$

Dimana :

- F = Nilai F hitung
- s_1 = Nilai Varian terbesar
- s_2 = Nilai varian terkecil

2. Separated Varians (*Unequel Variance*)

Rumus ini digunakan untuk menguji varian yang berbeda.

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \dots\dots\dots(Sugiyono, 2010)$$

Dimana :

- $\bar{x}_1$ = Rata-rata sampel 1
- $\bar{x}_2$ = Rata-rata sampel 2
- n_1 = Jumlah Sampel Pegawai Negeri Sipil
- n_2 = Jumlah Sampel PPPK
- s_1^2 = Varian sampel 1
- s_2^2 = Varian sampel 2

3. Polled Varians (*Equal variance*)

Rumus ini digunakan untuk menguji varian yang sama.

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} + \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right]}} \quad \dots (Sugiyono, 2010)$$

Dimana :

$\bar{x}_1$ = Rata-rata sampel 1

$\bar{x}_2$ = Rata-rata sampel 2

n_1 = Jumlah Sampel Pegawai Negeri Sipil

n_2 = Jumlah Sampel PPPK

s_1^2 = Varian sampel 1

s_2^2 = Varian sampel 2

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melalui proses pengumpulan data, maka selanjutnya penulis mengadakan analisis kuantitatif atau sering disebut dengan analisis data statistik. Untuk mengetahui ada atau tidaknya Perbedaan Disiplin Kerja antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap, data-data yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan alat uji t-test dengan bantuan aplikasi Excel 2010.

Deskripsi Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak, peneliti memperoleh gambaran profil responden yang dikelompokkan berdasarkan status kepegawaian, jenis kelamin, dan jabatan. Berdasarkan status kepegawaiannya, responden dalam penelitian ini dibagi menjadi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pegawai Negeri Sipil sebanyak 20 orang responden atau 50% dan Pegawai Tidak Tetap 20 orang responden atau 50%.

Tabel 1
Tabel distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Presentase
PNS	20	50%
PTT	20	50%
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti (2017)

Menurut jenis kelaminnya, responden lak-laki (pria) sebanyak 26 orang responden atau 65 % dan responden perempuan sebanyak 14 orang responden atau 35 %.

Tabel.2
Tabel Disitribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	26	65 %
Perempuan	14	35 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti (2017)

Menurut jabatannya, responden berdasarkan jabatannya yaitu rata-rata responden adalah staf tetap yang berjumlah 20 orang responden atau 50 % dan Staf tidak tetap berjumlah 20 Orang responden atau 50%.

Tabel. 3
Tabel distribusi Responden berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Kepala Bagian	-	0 %
Kepala Sub Bagian	-	0 %
Staf	20	50 %
Staf Tidak Tetap	20	50 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti (2017)

Secara keseluruhan data-data di atas digambarkan bahwa responden yang diteliti adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap pada Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak dengan jumlah keseluruhan responden adalah 40 Orang dengan rata-rata responden adalah laki-laki dengan jumlah total 26 orang responden atau 65% dan 14 orang responden atau 35% terdiri dari wanita (perempuan), dimana keseluruhan responden adalah staf tetap dan staf tidak tetap.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel berikut menggambarkan pernyataan tentang “saudara harus hadir tepat waktu dikantor pada setiap hari kerja”, dengan total responden terbanyak memilih setuju yaitu 23 orang responden atau 57,5%, 16 orang responden atau 40 % memilih sangat setuju, 1 orang responden atau 2,5 % memilih tidak setuju dan tidak ada responden atau 0% yang memilih ragu-ragu dan sangat tidak setuju memilih. Kemudian sebagian responden memilih pernyataan nomor urut dua (2) yaitu “Saudara harus pulang dari kantor sesuai jam pulang kantor sebagaimana yang telah ditetapkan”, dengan total presentase 62,5 %, atau 25 orang responden yang memilih setuju, 15 orang memilih sangat setuju atau 37,5 %, dan tidak ada atau 0% responden yang memilih ragu-ragu, dan tidak setuju dan sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut. Kemudian untuk pernyataan nomor urut tiga (3) “Saudara tidak pernah meninggalkan kantor dan atau tempat kerja sebelum jam pulang kantor”, dengan total presentase 57,5 % atau 23 orang responden memilih setuju, 9 orang responden atau 22,5% memilih ragu-ragu, 6 orang responden atau 15% memilih sangat setuju, dan 2 orang responden atau 5% memilih tidak setuju dan tidak ada responden atau 0% yang memilih sangat tidak setuju untuk pernyataan ini. Terakhir pernyataan nomor urut empat (4) yaitu dengan pernyataan “Absensi kehadiran saudara sangat penting dalam upaya penegakan disiplin kerja” dengan total presentasi 55 % atau 22 orang responden memilih setuju, 17 orang responden atau 42,5% memilih sangat setuju, dan 1 orang responden atau 2,5% memilih tidak setuju dan tidak ada responden atau 0% yang memilih ragu-ragu dan sangat tidak setuju untuk pernyataan ini.

Melihat uraian di atas jumlah responden terbanyak rata-rata Bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak memilih pernyataan nomor dua (2) dengan presentase 62,5 % atau 25 orang responden memilih setuju terhadap pernyataan “Saudara harus pulang dari kantor sesuai jam pulang kantor sebagaimana yang telah ditetapkan”, ini berarti sebagian besar Aparatur Sipil Negara pada Bagian Umum setda Kabupaten Fakfak setuju bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka para pegawai pada bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak harus mematuhi dan mentaati aturan jam pulang kantor sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Tabel. 4
Hasil Presentase Jawaban Responden
Terhadap Pernyataan Indikator Disiplin Waktu

Pernyataan	F					Jml	FK (%)
	SS	S	RR	TS	STS		
1	16	23	-	1	-	40	57,5
	40%	57,5%	0%	2,5%	0%	100%	

2	15	25	-	-	-	40	62,5
	37,5%	62,5%	0%	0%	0%	100%	
3	6	23	9	2	-	40	57,5
	15%	57,5%	22,5%	5%	0%	100%	
4	17	22	-	1	-	40	55
	42,5%	55%	0%	2,5%	0%	100%	

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti (2017)

Pada tabel di bawah ini dapat digambarkan bahwa untuk pernyataan nomor urut lima (5) yaitu “Saudara merasa bahwa pimpinan anda dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya”, total responden yang memilih sangat setuju adalah 21 orang responden atau 52,5% atau, 17 orang responden atau 42,5% memilih setuju dan 1 orang responden atau 2,5% memilih ragu-ragu dan 1 orang responden atau 2,5% memilih tidak setuju. Kemudian pernyataan nomor urut enam (6) yaitu “Saudara merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas untuk menerapkan hukuman dan atau sanksi akan diakui kepemimpinan oleh bawahannya sendiri”, dengan total presentasi 65% atau 26 orang responden rata-rata memilih setuju, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 10 orang responden atau 25% dan 2 orang responden atau 5% memilih ragu-ragu dan 1 orang responden atau 2,5% memilih tidak setuju begitu juga 1 orang responden atau 2,5% memilih sangat tidak setuju untuk pernyataan ini.

Tabel. 5
Hasil Presentase Jawaban Responden
Terhadap Pernyataan Indikator
Peran Pimpinan

Pernyataan	F					Jml	FK (%)
	SS	S	RR	TS	STS		
5	21	17	1	1	-	40	52
	52,5%	42,5%	2,5%	2,5%	0%	100%	
6	10	26	2	1	1	40	65
	25%	65%	5%	2,5%	2,5%	100%	
7	18	22	-	-	-	40	55
	45%	55%	0%	0%	0%	100%	
8	9	30	1	-	-	40	75
	22,5%	75%	25%	0%	0%	100%	
9	17	22	1	-	-	40	55
	42,5%	55%	2,5%	0%	0%	100%	

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti (2017)

Selanjutnya untuk pernyataan nomor urut tujuh (7) yaitu “Pimpinan ditempat saudara bekerja, harus menjadi contoh yang baik dalam hal mematuhi peraturan dan pelaksanaan disiplin kerja” rata-rata 22 orang responden atau 55% memilih setuju, 18

orang responden atau 45% memilih sangat setuju dan tidak ada responden atau 0% yang memilih ragu-ragu, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju terhadap pernyataan ini.

Sedangkan untuk pernyataan nomor urut delapan (8) dengan pernyataan “Saudara merasa bahwa sebagai pimpinan, ia sudah berlaku adil dalam melaksanakan tugasnya”, dengan total presentase terbanyak 75 % atau 30 orang responden memilih setuju, 9 orang responden atau 22,5% memilih sangat setuju dan 1 orang responden atau 2,5% memilih ragu-ragu dan tidak ada responden atau 0% yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju dan terakhir untuk pernyataan nomor sembilan (9) “Pimpinan saudara sudah saatnya harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan tentang pemberlakuan sanksi dan hukuman bagi setiap pegawai yang kedapatan melanggar hukum”, dimana rata-rata responden memilih setuju yaitu 22 orang responden atau 55%, 17 orang responden atau 42,5% memilih sangat setuju dan 1 orang responden atau 2,5% memilih ragu-ragu dan tidak ada responden atau 0% yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk pernyataan ini.

Tabel.6

Hasil Presentase Jawaban Responden Terhadap Pernyataan
Indikator Kepatuhan Tata Tertib

Pernyataan	F					Jml	FK (%)
	SS	S	RR	TS	STS		
10	8	28	4	-	-	40	70
	20%	70%	10%	0%	0%	100%	
11	16	21	3	-	-	40	52,5
	40%	52,5%	7,5%	0%	0%	100%	
12	11	29	-	-	-	40	72,5
	27,5%	72,5%	0%	0%	0%	100%	
13	2	22	12	4	-	40	57,5
	5%	55%	30%	10%	0%	100%	
14	11	23	6	-	-	40	57,5
	27,5%	57,5%	15%	0%	0%	100%	

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti (2017)

Secara umum dapat dilihat bahwa rata-rata responden pada bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak memilih pernyataan nomor urut delapan (8) dengan pernyataan “Saudara merasa bahwa sebagai pimpinan, ia sudah berlaku adil dalam melaksanakan tugasnya”. dengan total presentase terbanyak 75 % memilih setuju hal ini berarti bahwa pimpinan pada bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak saat ini sudah berlaku adil dalam melaksanakan tugasnya yang berarti bahwa ketika pimpinan dapat menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawabnya maka secara tidak langsung akan dijadikan contoh

oleh para bawahan atau stafnya sebagai acuan untuk bersikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Pada tabel di atas dapat didiskripsikan sebagai berikut bahwa untuk pernyataan nomor urut sepuluh (10) yaitu “Bagian Umum setda Kabupaten Fakfak sudah memiliki Tata Tertib dalam bekerja”, rata-rata responden memilih setuju dengan total presentase 70 % atau 28 orang responden, 8 orang responden atau 20% memilih sangat setuju dan 4 orang responden atau 10% memilih ragu-ragu sedangkan tidak ada responden atau 0% yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk pernyataan ini. Kemudian pernyataan nomor sebelas (11) yaitu “Mengikuti Apel Pagi (saat masuk kantor) dan Apel Sore (saat pulang kantor) merupakan suatu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai”, dengan total presentase 52,5 %, atau 21 orang responden memilih setuju, 16 orang responden atau 40% memilih sangat setuju dan 3 orang responden atau 7,5% memilih ragu-ragu, sedangkan tidak ada responden 0% yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju pada pernyataan ini,

Untuk pertanyaan nomor urut dua belas (12) “Saudara akan memberitahu pimpinan terlebih dahulu (surat izin) jika anda tidak datang/hadir di kantor untuk bekerja”, rata-rata responden memilih setuju yaitu 29 orang responden atau 72%, 11 orang responden atau 27,5% memilih sangat setuju dan tidak terdapat responden atau 0% yang memilih ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk pernyataan ini. Kemudian pernyataan nomor tiga belas (13) dengan model pernyataan yaitu “Selama ini, sudah diberlakukan sanksi tegas bagi pegawai yang tidak mematuhi tata tertib pegawai”, dengan total presentasi 55% atau 22 orang responden memilih setuju, 12 orang responden atau 30% memilih ragu-ragu, 4 orang responden atau 10% memilih tidak setuju dan 2 orang responden atau 5% memilih sangat setuju dan tidak ada responden atau 0% yang memilih sangat tidak setuju untuk pernyataan ini.

Kemudian terakhir adalah pernyataan nomor empat belas (14) yaitu pernyataan “Saudara selalu mematuhi segala aturan yang berlaku (termasuk tata tertib) dalam melakukan tugas pokok dan fungsi anda sebagai pegawai”, dimana 23 orang responden atau 57,5% memilih setuju, 11 orang responden atau 27,5% memilih sangat setuju dan 6 orang responden atau 15% memilih ragu-ragu dan tidak ada responden atau 0% yang memilih tidak setuju dan juga sangat tidak setuju pada pernyataan nomor ini.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa rata-rata responden pada Bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak memilih pertanyaan nomor urut dua belas (12) yaitu pernyataan mengenai “Saudara akan memberitahu pimpinan terlebih dahulu (surat izin) jika anda tidak datang/hadir di kantor untuk bekerja”, dimana rata-rata responden memilih setuju yaitu 29 orang responden atau 72%, Hal ini berarti Aparatur Sipil Negara pada Bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak setuju bahwa pemberian surat izin sebagai pemberitahuan kepada pimpinan saat terdapat pegawai bagian umum yang tidak

hadir pada jam kantor adalah penting dan merupakan salah satu aturan atau tata tertib yang dapat mengikat seseorang untuk berbuat disiplin dalam bekerja dan juga secara otomatis dapat meningkatkan kedisiplinan kerja.

Tabel.7
Hasil Presentase Jawaban Responden Terhadap Pernyataan
Indikator Hubungan Interpersonal

Pernyataan	F					Jml	FK (%)
	SS	S	RR	TS	STS		
15	4	28	8	-	-	40	70
	10%	70%	20%	0%	0%	100%	
16	11	26	2	1	-	40	65
	27,5%	65%	5%	2,5%	0%	100	

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti (2017)

Dalam tabel di atas dapat di deskripsikan bahwa rata-rata responden memilih pernyataan nomor lima belas (15) yaitu dengan pernyataan“ suasana dikantor telah menunjukan hubungan yang harmonis antara sesama pegawai”, dengan total presentase 70% atau 28 orang responden yang memilih setuju, 4 orang responden atau 10% yang memilih sangat setuju dan 8 orang responden atau 20% memilih ragu-ragu dan dalam pernyataan ini tidak ada responden 0% yang memilih tidak setuju dan sangat tidak.

Kemudian untuk pernyataan nomor enam belas (16) dengan model pernyataan yaitu “dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi setiap pegawai selalu mengedepankan saling keterbukaan dan terus menjalin komunikasi diantara sesama pegawai maupun dengan pimpinan”, dengan total presentase 65 %, atau 26 orang responden memilih setuju, 11 orang responden atau 27,5% memilih sangat setuju, 2 orang responden atau 5% memilih ragu-ragu dan 1 orang responden atau 2,5% memilih tidak setuju, untuk pernyataan ini tidak ada responden atau 0% yang memilih sangat tidak setuju terhadap pernyataan ini.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden pada Bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak memilih setuju terhadap pernyataan nomor lima belas (15) yaitu dengan pernyataan“ suasana dikantor telah menunjukan hubungan yang harmonis antara sesama pegawai”, dengan total presentase 70% atau 28 orang responden. hal dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak setuju bahwa suasana kantor pada Bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak telah menunjukan hubungan yang harmonis antar sesama pegawai ini juga berarti bahwa suasana yang harmonis dan nyaman dapat mempengaruhi hubungan interpersonal antar pegawai serta membuat para pegawai saling membantu dalam bekerja dengan demikian dapat membuat para pegawai nyaman dan akan berdampak pada tingkat kehadiran dikantor (disiplin dalam kehadiran).

Analisis Variabel Penelitian

Uji Homogenitas Varian

Dalam penelitian ini uji homogenitas dilakukan menggunakan uji F dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$) dengan kriteria pengujian, jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka data memiliki varian yang sama tetapi jika F hitung lebih besar dari F tabel maka data dikatakan tidak memiliki varian yang sama. Uji homogenitas sampel dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang akan dijadikan sampel mempunyai varians yang homogen atau tidak, dengan demikian akan ditentukan Rumus untuk pengujian Hipotesisnya. untuk mengetahui hasil perhitungan dari nilai F hitung digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{s_1^2}{s_2^2} \cdot \dots\dots\dots (Sugiyono, 2010)$$

Dimana :

F = Nilai F hitung

s_1 = Nilai Varian terbesar

s_2 = Nilai varian terkecil

Berikut di bawah ini disajikan tabel perbandingan kedua sampel tersebut sebagai berikut:

Tabel 8
Perbandingan Tingkat Disiplin Kerja Antara Pegawai Negeri Sipil
dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

No	X1	X2
Responden	PNS	PPPK
1	70	60
2	64	59
3	60	61
4	64	67
5	76	74
6	71	71
7	64	60
8	64	64
9	64	71
10	68	62
11	67	62
12	66	75
13	69	70
14	61	68
15	69	71
16	72	75
17	72	61
18	67	75
19	65	70
20	68	62
Σ	1341	1338
n (Sampel)	20	20
Rata-Rata	67,05	66,9
Simpangan Baku	3,979883627	5,739062825
Varian (S^2)	15,83947368	32,93684211

Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti (2017)

Dari tabel di atas dapat diketahui :

1. Jumlah Total dari Nilai X1 adalah 1341 dan jumlah total dari nilai X2 adalah 1338
2. n (jumlah sampel) dari X1 = 20 dan X2 = 20 total adalah 40 sampel
3. Jumlah Rata-rata dari X1 = 67,05 dan X2 = 66,9
4. Simpangan baku dari X1 = 3,979883627 dan X2 = 5,739062825
5. S² (varians) dari X1 = 15,83947368 sebagai varians terkecil dan X2 = 32,93684211 sebagai varians terbesar.

Kemudian untuk mengetahui nilai F hitung maka nilai dari jumlah varians terbesar = 32,93684211 dan varians terkecil = 15,83947368 dimasukan kedalam rumus seperti yang tertera pada halaman 44 yaitu rumus untuk mencari homogenitas varian, jika dimasukan maka $F = \frac{32,93684211}{15,83947368} = 2,0794151860985$, nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan F tabel, dengan dk (derajat kebebasan) untuk pembilang (20-1) = 19 dan dk (derajat kebebasan) untuk penyebut (20-1) = 19. berdasarkan derajat kebebasan untuk Pembilang = 19 dan derajat kebebasan untuk penyebut = 19, dengan taraf signifikan 5% (0.05), maka harga F tabel = 2.21.

Dengan demikian dari hasil perhitungan untuk ke 40 Sampel F tabel lebih besar dari F hitung, yaitu didapatkan F hitung = 2,0794151860985 dan F tabel = 2,15 ini berarti sampel dinyatakan homogen.

Uji Hipotesis t-test

Selanjutnya data tersebut di atas dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan atau tidak terhadap tingkat disiplin kerja antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dalam penelitian ini digunakan rumus t-test dua sampel yang homogen Polled Varians (*Equal Variance*) dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} + \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right]}} \quad \dots (Sugiyono, 2010)$$

Dimana :

- $\bar{x}_1$ = Rata-rata sampel 1
- $\bar{x}_2$ = Rata-rata sampel 2
- n_1 = Jumlah Sampel Pegawai Negeri Sipil
- n_2 = Jumlah Sampel PPPK
- s_1^2 = Varian sampel 1
- s_2^2 = Varian sampel 2

Namun untuk mempermudah peneliti dalam pengolahan data maka peneliti menggunakan bantuan Microsoft Excel 2010 dalam melakukan analisi, tetapi sebelumnya data tersebut telah dipastikan keabsahannya dengan dianalisis secara manual yang hasilnya menunjukkan nilai yang sama dengan hasil uji pada Excel.

Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (dk) = 38 dengan kriteria pengujian jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tolak H_0 dan terima H_a dan terima H_0 jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Yang hasil olahan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.9
Uji hipotesis t-test
t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances

	PNS	PTT
Mean	67,05	66,9
Variance	15,83947368	32,93684211
Observations	20	20
Pooled Variance	24,38815789	
Hypothesized Mean Difference	0	
Df	38	
t Stat	0,096050971	
P(T<=t) one-tail	0,461992432	
t Critical one-tail	1,68595446	
P(T<=t) two-tail	0,923984864	
t Critical two-tail	2,024394164	

Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti (2017)

Dari tabel di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut, Mean adalah nilai rata-rata Output dari PNS = 67,05 dan nilai rata-rata Output dari PTT = 66,9. Untuk Varians atau simpangan bakunya adalah nilai variasi Output Pegawai Negeri Sipil = 15,83947368 dan nilai variasi Output Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja = 32,93684211. Observations adalah jumlah pengamatan yang dilakukan terhadap 40 Responden yang terdiri dari 20 Responden Pegawai Negeri Sipil dan 20 Responden Pegawai Tidak Tetap. Hypothesized Mean Difference adalah perbedaan rata-rata antara responden Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, disini diasumsikan tidak ada perbedaan sehingga nilainya adalah "0". Pooled Variance adalah variasi gabungan dari kedua sampel yaitu 24,38815789. Df adalah derajat kebebasan =

38. T-stat adalah nilai t hitung yaitu sebesar 0,096050971. $P(T \leq t)$ two tail adalah p-value yaitu sebesar 0,924044014. T critical two tail yaitu t tabel 2,032244509.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa nilai untuk t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yaitu nilai t hitung sebesar 0,096050971 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,032244509 ini berarti H_0 diterima (gagal ditolak) dan H_a ditolak mengingat bahwa persyaratan penolakan dan penerimaan hipotesis dalam uji t test adalah :

Tolak H_0 dan terima H_a , jika :

t hitung > t tabel yang bermakna bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, sedangkan

Terima H_0 dan tolak H_a , Jika:

t hitung < t tabel yang bermakna bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel.

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukannya analisis data dengan menggunakan metode statistik kuantitatif maka dapat dideskripsikan hasil penelitian tersebut sebagai berikut :

- a) varian sampel dalam penelitian ini adalah homogen, hal ini ditunjukkan dari nilai sampel F hitung lebih kecil dari F tabel, yaitu didapatkan F hitung = 2,0794151860985 dan F tabel = 2,15.
- a) Sedangkan pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan disiplin kerja yang signifikan antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih kecil yaitu 0,096050971 dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,032244509 dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dengan nilai p-value sebesar 0,923984864 ini berarti nilai p value dinyatakan lebih besar dari nilai alfa dimana nilai alpha sebesar 5% sehingga H_0 diterima (gagal ditolak) dan H_a ditolak.
- b) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara keduanya.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis merasa tentu mempunyai banyak keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan yang penulis rasakan adalah :

- a. Keterbatasan Lokasi Penelitian

Studi komparatif yang penulis laksanakan terbatas pada satu lokasi, yaitu pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak. Sehingga penulis merasa jika penelitian ini dilaksanakan pada bagian lain ataupun instansi dimungkinkan hasilnya akan berbeda dan lebih variatif.

Namun demikian, lokasi ini dirasa dapat mewakili Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak untuk dijadikan tempat penelitian dan jika hasil penelitian di bagian lain akan menghasilkan hasil yang berbeda tetapi kemungkinan tidak akan jauh berbeda dari hasil penelitian yang penulis laksanakan.

b. Keterbatasan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama pembuatan skripsi, waktu yang singkat inilah yang dapat mempersempit ruang gerak penelitian, sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Tetapi penulis menyadari bahwa banyak waktu yang penulis tidak gunakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data yang dapat mempersingkat waktu penelitian, seperti angket atau kuesioner dan lain-lain.

c. Keterbatasan Dalam Jumlah Responden

Jumlah responden yang diteliti hanya 40 responden dari jumlah total 97 pegawai yang bekerja dan bertugas pada bagian Umum ini dilakukan untuk mengefisiensi waktu, tenaga dan biaya. Namun demikian karena pengambilan sample dengan random, maka jumlah responden ini dapat mewakili seluruh populasi.

d. Keterbatasan dalam indikator

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan hanyalah empat indikator yang sama yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan kedua Aparatur Sipil Negara tersebut, sedangkan jika dilihat masih terdapat indikator-indikator lain yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, namun dikarenakan peneliti merasa bahwa ke empat indikator yang terdapat pada bab sebelumnya benar-benar merupakan indikator yang nampak dan sesuai dengan yang terjadi di bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak maka peneliti memilih ke empat indikator tersebut, dan tidak menutup kemungkinan bahwa jika menggunakan indikator lain hasilnya tidak akan jauh berbeda dengan hasil penelitian saat ini.

e. Keterbatasan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti bagaimana kedisiplinan yang di laksanakan pada Bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap. Sehingga apabila studi komparatif ini diteliti pada variabel yang berbeda atau menggunakan dua variabel untuk perbandingan tentu akan menghasilkan hasil yang berberda. hal ini dipandang karena penulis melihat bahwa masalah kedisiplinan tetap ada meski telah ada aturan yang mengikat. sehingga

variabel disiplin kerja menjadi obyek penelitian dalam penelitian yang diteliti oleh penulis.

Namun dari keterbatasan-keterbatasan diatas, maka dapat dikatakan ini merupakan kekurangan dari penelitian yang penulis laksanakan. Akan tetapi penelitian ini setidaknya dapat dijadikan sebagai suatu kesimpulan sementara, karena hal ini dapat diuji kembali di tempat yang lain dan dengan hasil yang lain pula ataupun dengan tempat yang sama namun dengan jenjang waktu yang berbeda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dan pengamatan peneliti dapat disimpulkan bahwa, tidak terdapat perbedaan disiplin kerja yang signifikan antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap, hal ini dilihat dari diterimanya H_0 atau H_0 gagal ditolak dan ditolaknya H_a dan diperkuat dengan nilai p -value yang lebih besar yaitu 0,923984864 dari nilai Alpha 5% (0,05), dan juga disini peneliti melihat bahwa kedisiplinan pegawai yang ada pada Bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak tidak menunjukkan kedisiplinan yang baik antara Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Tidak Tetap.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti menyarankan agar pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak diberikan motivasi kerja dan pembimbingan kearah yang lebih baik serta lebih tegas dalam kaitannya dengan disiplin, sehingga akan berdampak pada peningkatan kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap pada Bagian Umum Setda Kabupaten Fakfak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilina, dkk.(2011). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Bada Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah.*: Jurusan Administrasi PublikFakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
- Fajriati, Ike. 2011. *Analisis Perbandingan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Antara Karyawan Pria dan Wanita Sebagai Model Peran Bagi Karyawan.* Skripsi, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang. Diambil dari <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/articel/view/20910>. (13 Maret 2017 pukul 11.50).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Bumi Aksara, Jakarta

- Haryani,Rosi.2013.*Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang*:Jurnal Administrasi Pendidikan.Vol.1,No1
- Ludi Wishnu Wardana. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol II. No.1
- Moh. Nazir. Ph.D, 2005, *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5*, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2011). *Corporate Performance Management dari Teori ke Praktek*, Bogor: Ghalia Industri.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung:Alfabeta.
- Setiadi, Ady.2010. *Kerangka Konseptual dan Hipotesis*. Diambil dari <http://adysetiadi.files.wordpress.com/2010/03/bab-4choe-konsep-hipotesis-repaired-pdf>. (13 Maret 2017 pukul 14.15)
- Widyoko. Putro, Eko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Bupati Fakfak Nomor 42 Tahun 2016 Tentang *kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak*
- Surat Edaran Bupati Fakfak Nomor 800/133/BUP/2017 Tentang *Penetapan Jam Kerja dan Apel Pagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Fakfak*.