

## **Bab 1**

### **Pendahuluan**

#### **Latar Belakang**

Sejak berlakunya Undang-Undang nomor 22 tahun 1999, tentang Otonomi Daerah dan diperbaharui dengan Undang Undang nomor 32 tahun 2004, menuntut terjadinya perubahan atau penataan organisasi pemerintahan, baik ditingkat pusat maupun daerah penataan yang dimaksud adalah penataan personil, baik intansi di pusat maupun intansi vertikal di daerah. Dalam upaya menghadapi permasalahan pemetaan personil nampaknya merupakan permasalahan utama yang dihadapi dalam suatu organisasi, terutama masalah disiplin para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja dari para pegawai yang bekerja diharapkan dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi sehingga dengan demikian peran pegawai dalam bekerja kiranya mendapat perhatian khusus dari organisasi. (Mukijat 1999, hlm 138) Permasalahan disiplin kerja dari para pegawai merupakan suatu yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi atau lembaga termasuk juga pada Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan yang sekarang sedang giat melakukan pembenahan terutama dalam meningkatkan disiplin kerja para pegawai yang ada di Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan khususnya Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan.

Menurut pengamatan sementara peneliti Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan juga mengalami permasalahan dengan para pegawainya dalam melaksanakan tugasnya sehari hari, karena disiplin kerja para pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan sekarang belum juga

menunjukkan hasil yang maksimal dengan masih ada pegawai yang sering datang terlambat dan tidak masuk kerja. Seringnya pegawai yang datang terlambat atau tidak masuk pada jam kerja akan mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dan pada akhirnya pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara tuntas. Dari survei sementara yang dilakukan peneliti di Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dari jumlah pegawai yang ada, terdapat sekitar 70% pegawai yang datang dan pulang tepat waktu sedangkan 30% nya pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih awal dari jam kerja. *(Hasil wawancara dengan kabid Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) tanggal 2 Februari 2010).* 1

Konsekuensi logis dari tuntutan-tuntutan tersebut maka pimpinan harus selalu melakukan pembinaan dan pengembangan pegawai secara terpadu dan berkelanjutan, agar pegawai dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, ketrampilan dan teknologi dalam melakukan tugas-tugasnya. Gambaran tersebut tampak begitu besar dan berat beban pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam menghadapi masa depan. Kondisi tersebut perlu dirumuskan secara lebih rinci usaha-usaha yang harus dilakukan guna melakukan pembinaan kinerja pegawai, supaya pegawai bersedia bekerja sesuai dengan ketentuan disiplin pegawai, maka Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren), melalui pimpinannya harus berusaha dengan memberikan motivasi kepada pegawainya dengan baik.

Tentu keterampilan penyampaian motivasi perlu dimiliki oleh semua pemimpin. Tugas dan kewajiban yang diemban oleh pegawai Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) merupakan amanat yang wajib dilaksanakannya. Sebagaimana firman Allah SWT:

Artinya:” Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum

diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar dan Maha Melihat”(QS. An-Nisa’: 58).<sup>1</sup>

Pegawai dalam sebuah organisasi tidak hanya ditumbuhkan semangat kerjanya namun perlu juga ditingkatkan disiplin kerja pegawainya, di mana seorang pimpinan mempunyai peran sebagai kunci aktivitas untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya. Meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka seorang pimpinan organisasi dalam memberikan motivasi harus semaksimal mungkin menumbuhkan tanggung jawab dan kesadaran dengan memperhatikan kebutuhan pegawainya sehingga mereka memperoleh kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Suradinata (1997: 127) Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses prilaku, melalui pelajaran, kepatuhan ketaatan, kesetiaan, hormat kepada ketentuan peraturan dan norma yang berlaku. Apabila nilai-nilai disiplin kerja tersebut sudah tertanam dalam diri seseorang, sikap atau perbuatan yang dilakukannya tidak lagi dirasakan beban, melainkan suatu kebiasaan, yang apabila tidak dilakukannya justru menjadi beban. Proses dan sikap prilaku dalam disiplin kerja terbentuk melalui pembinaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengaruh dari keteladanan dalam kehidupan lingkungannya. Oleh karena itu apabila disiplin kerja tertanam dengan baik akan dapat membedakan hal-hal apa saja yang harus dilakukan dan hal-hal apa saja yang wajib dilakukan. Menurut Thomson (2002 : 313) Disiplin pegawai dipandang suatu penerapan modifikasi perilaku untuk pegawai bermasalah atau pegawai yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jenis disiplin diri karena sebagian besar pegawai memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya pegawai diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Jadi dari pengertian tersebut disiplin kerja pegawai dapat dipandang sebagai sikap para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam pelaksanaan tugas ini bagaimana para pegawai mentaati peraturan yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai.

Keadaan seperti ini kalau tidak segera dicari permasalahannya bukan tidak mungkin para pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan akan mengalami permasalahan dengan disiplin kerja. Sehingga perlu di cari penyebabnya, mengapa para pegawai tidak bekerja

1 *Ibid*, hlm. 128

dengan baik dan mengapa mereka tidak mentaati peraturan mengenai jam kerja, apakah mereka tidak mendapat kepuasan dalam melaksanakan tugasnya atau hasil yang dicapainya dalam bekerja. Misalnya tidak adanya penghargaan dari lembaga atas prestasi kerjanya, kurangnya kerja sama antar pegawai dalam bekerja, sarana dan prasarana yang tidak lengkap atau lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pegawai merasa malas untuk berlama lama di kantor dan pada akhirnya mencari kesibukan di luar kantor.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang didapat oleh para pegawai atas pekerjaan yang telah ia lakukan. Pegawai kurang puas atas hasil pekerjaan yang ia lakukan di lembaga karena tidak adanya perhatian dari pihak lembaga atas pekerjaan dan prestasinya dalam bekerja, maka ia akan menjadi malas dalam bekerja dan tidak mentaati peraturan yang ada dalam lembaga. Menurut Soelaiman (2005: 2) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, ia dapat mewakili sikap menyeluruh dan mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Pengaruh positif dari rasa puas atau senang itu antara lain bertambah kuatnya motivasi kerja, meningkatnya kecintaan, loyalitas, disiplin dan dedikasi terhadap pekerjaan dan lembaga tempat ia bekerja. Sebaliknya dampak dari perasaan tidak puas dan tidak senang terhadap hasil yang dicapai dalam pekerjaannya antara lain lemahnya motivasi kerja, berkurangnya kecintaan, loyalitas, dedikasi terhadap pekerjaan dan lembaga tempat ia bekerja.

Berawal dari kondisi ketidak sempurnaan manusia, tempat kesalahan dan kekhilafan, maka setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan tentang disiplin kerja pegawai, yang harus ditaati oleh para anggotanya, kondisi yang seharusnya terjadi pada Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan di bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) yang memiliki cukup potensi untuk dapat bekerja secara optimal dengan meningkatkan disiplin

kerja pegawai, agar dapat menjawab tantangan reformasi dan memberikan kontribusi terhadap tugas pokok dan fungsi bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) sebagai lembaga yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pelayanan dan bimbingan dibidang penyelenggaraan pendidikan pada madrasah dan Pendidikan Agama Islam pada sekolah umum dan sekolah luar biasa. Serta Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan pelayanan dan bimbingan dibidang pendidikan keagamaan dan pondok pesanten.

Penentuan Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) sebagai obyek penelitian dianggap tepat. Karena penentuan obyek penelitian telah memenuhi unsur permasalahan yang layak untuk diteliti lebih lanjut.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja para pegawai dalam bekerja di Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dengan kepuasan kerja yang diperoleh dari pelaksanaan tugasnya. Sehingga penulis ingin melakukan penelitian dengan judul penelitian ***"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) Dan Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan."***

### **Identifikasi Masalah**

Dengan memperhatikan latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang dimiliki sebagian pegawai masih rendah, seperti masih ada pegawai yang belum tepat waktu saat masuk kantor untuk melaksanakan kewajiban

dan pulang lebih awal yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja yang ditunjukkan.

2. Kinerja pegawai belum optimal, seperti masih ada pegawai yang kurang inisiatif dalam bekerja.

### **Perumusan Masalah**

Setelah memperhatikan pembahasan masalah di atas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan?

### **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun secara singkat tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan
- b. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan

#### **2. Kegunaan Hasil Penelitian**

- a. Kegunaan Secara Teoritik

Sebagai masukan untuk mengembangkan budaya kerja yang tinggi, profesional dan memberikan informasi kepada pimpinan mengenai faktor faktor yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

b. Kegunaan Secara Praktek

- 1) Bagi Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan, sebagai bahan masukan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Bagi para pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan, sebagai bahan masukan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja di masa yang akan datang.
- 3) Bagi peneliti, dapat dijadikan referensi dan bahan penelitian lanjutan dengan objek penelitian yang sama dan juga diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja dari para pegawai di suatu lembaga.

### **Tinjauan Pustaka**

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh peneliti terdahulu tentang faktor faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dan kepuasan kerja antara lain

1. Ratna Dewi (2007) yang telah mengadakan penelitian di MAN 2 Palembang. Dalam penelitiannya ia mengatakan bahwa kinerja berkorelasi positif dengan disiplin kerja seseorang. Ia mengatakan kinerja seseorang dapat meningkat jika seseorang itu memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zaenal (2002: 65) yang berjudul *Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja para pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi banyuasin*. mengatakan ada hubungan yang saling mempengaruhi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Seseorang yang disiplin kerjanya tinggi maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga ia menyimpulkan makin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang pegawai, maka orang tersebut akan memperlihatkan kinerja yang maksimum. Kinerja yang maksimum tentunya akan menghasilkan hasil kerja yang maksimum pula yang merupakan dampak dari kompensasi yang diterimanya tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja adalah sesuatu yang sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Ini mengartikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Endayani (2004) yang berjudul *Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja guru SMP Negeri 3 Palembang* yang mengatakan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.
3. Herman (2004) dalam penelitiannya *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai MAN 3 Palembang* menyimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai koefisien  $\beta$  sebesar 0,568 dan nilai konstanta  $\beta$  sebesar 8,34. Persamaan regresi untuk variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dapat dirumuskan:  $\hat{Y} = 8,34 + 0,568 X$ . Kesimpulan peneliti apabila variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan, maka setiap perubahan skor Disiplin Kerja sebesar satu unit, kinerja akan meningkat 0,568 unit pada arah yang sama dengan konstanta 8,34. Berdasarkan analisis yang dilakukan hipotesis peneliti yaitu terdapat pengaruh yang positif Disiplin Kerja terhadap kinerja dapat diterima. Dan dalam penelitian ini pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap



kinerja, berdasarkan hasil analisis diketahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja koefisien  $\beta$  sebesar 0,255 dan nilai konstan  $\beta$  sebesar 29,24. Persamaan regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja dapat dirumuskan :  $\hat{Y} = 29,24 + 0,255 X$ . Kesimpulan peneliti apabila variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan, maka setiap perubahan skor Gaya Kepemimpinan sebesar satu unit, kinerja pegawai akan meningkat 0,255 unit pada arah yang sama dengan konstanta 29,24. Berdasarkan analisis hipotesis peneliti yaitu terdapat pengaruh yang positif Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja dapat diterima. Serta secara bersama sama pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja didapat pengaruh (R) sebesar 0,854 ini berarti 85,40% kinerja pegawai MAN 3 Palembang dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 34,21 + 0,678 X_1 + 0,322 X$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama sama.

Bila pada penelitian yang dilakukan baik di MAN 2 Palembang atau pun pada tempat lain yang menemukan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang seperti disiplin kerja dan kompensasi, maka penelitian mengenai kasus yang sama akan dilakukan terhadap kinerja pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan sebagai unit penelitian.

## **Metodologi Penelitian**

### ***Tempat Penelitian.***

Penelitian dilakukan di Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama yang mempunyai fasilitas yang cukup dan dilengkapi sarana yang memadai. Pada saat ini, Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) sedang giat giatnya melaksanakan perbaikan di bidang pendidikan baik di Madrasah maupun di Pondok Pesantren. Hal ini tentu akan ditemui banyak permasalahan yang timbul baik diluar lingkungan Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) maupun didalam lingkungan Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) khususnya mengenai kinerja pegawainya terutama disiplin kerjanya. Maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian ini di Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan.

### **Populasi, dan Sampel**

#### ***Populasi.***

Populasi menurut Sugiyono (1994, hlm : 57) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 36 orang pegawai.

### ***Sampel***

Sampel diambil sebagian dari populasi berdasarkan karakteristik yang ada. Menurut pendapat Sugiyono (1994. hlm: 62) yang menyatakan kerangka sampel cukup valid bahwa analisis statistik diperlukan paling sedikit 30 sampai dengan 100 responden. Berdasarkan pendapat ini, karena jumlah populasi tidak terlalu banyak sehingga dari seluruh populasi yang dijadikan sample dalam penelitian sebanyak 36 orang pegawai.

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan studi kasus pada lingkup Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan, untuk dapat menjawab masalah atau pertanyaan penelitian maka diperlukan suatu rancangan penelitian. Aplikasi yang dipakai dalam penelitian adalah pengaruh (*Correlations Study*) yang memungkinkan peneliti dapat membuat suatu keputusan atau kesimpulan mengenai variable yang dominan yang diharapkan oleh para pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin kerja.

Menurut Nur Indriantoro (2000 hlm:86) rancangan penelitian meliputi: Tujuan studi, Hubungan antar variabel, Setting penelitian, Unit Analisis, Horison waktu dan skala pengukuran serta metode pengujian data

### ***Tujuan Penelitian***

Tujuan studi pada penelitian ini adalah studi deskriptif yaitu menjelaskan karakteristik suatu fenomena yang dapat digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan dalam memecahkan masalah masalah tertentu. Dalam penelitian ini masalah tersebut adalah

bagaimana cara untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dari sisi kepuasan kerja pegawai. Sehingga dengan demikian masalah yang dapat diteliti adalah bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan.

### ***Hubungan antar Variabel***

Tipe hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah tipe hubungan korelasional yang menyatakan hubungan antar variabel dalam fenomena sosial, dimana terdapat hubungan antar variabel independen kepuasan kerja (X) dengan variabel independen disiplin kerja pegawai (Y)

### ***Setting Penelitian***

Setting penelitian ini adalah studi lapangan dimana peneliti membagikan pertanyaan pertanyaan terhadap responden dalam hal ini adalah Pegawai Bidang Mapenda Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dan Pekapontren Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dengan sampel yang berjumlah 36 orang.

### ***Unit Analisis***

Unit analisis pada penelitian ini adalah tingkat individual, atau yang diamati adalah perilaku pekerja secara individual. Unit data yang dianalisis adalah data yang berasal dari setiap individual dalam penelitian ini adalah pegawai Bidang Mapenda Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dan Pekapontren Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan.

### ***Horison Waktu dan Skala Pengukuran***

Horison waktu dalam penelitian ini dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu. Pengukuran konstruk merupakan abstraksi dengan fenomena dengan tipe skala interval yang merupakan skala pengukuran menyatakan kategori, peringkat dan jarak konstruk. Dalam penelitian ini pengukuran hasil penelitian berupa mempunyai hubungan positif dan tidak mempunyai hubungan positif.

### ***Metode Pengujian Data***

Setelah kuesioner ditabulasi dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat kepercayaan atas kesungguhan jawaban responden. Jadi ide pokok dalam konsep ini adalah sejauh mana jawaban responden dapat dipercaya.

### **Variabel dan Definisi Operasional.**

Berdasarkan pokok masalah dan hipotesa yang akan diuji maka variabel variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### ***Variabel Dependen (Kepuasan kerja)***

#### **I. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif atau senang dari seseorang terhadap pekerjaannya yang berorientasi pada hasil dari pekerjaannya selama ini.

Menurut Blum dkk ( 1997, hlm 144) menyatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah: (a) faktor individual, meliputi: umur, kesehatan, watak dan harapan; (b) faktor sosial, meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan; (c) faktor utama dalam pekerjaan, meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil. baik yang menyangkut pribadi maupun tugas (dalam As'ad, 2003, hlm 114).

Dari pengertian di atas, peneliti meneliti kepuasan kerja pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dilihat dari indikator dimensi 1. sifat dari pekerjaan itu sendiri, 2. lingkungan kerja, 3. bayaran dan imbalan, 4. hasil kerja yang dicapai.

## II. Definisi Operasional

III. Kepuasan kerja adalah pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dilihat dari jawaban melalui kuesioner dengan indikator Tugas yang dilaksanakan; Volume pekerjaan; Suasana kerja; Fasilitas untuk bekerja; Bayaran yang diterima; Penghargaan; Kecepatan dan ketepatan; dan Tingkat keberhasilan. Skor komponen indikator di atas dengan jumlah pertanyaan sebanyak 8 butir, dengan lima jawaban yaitu:

IV. Untuk soal positif jawaban diberi skor ( Sugiono,2003:107)

V. (SP) sangat puas skor 5, (P) puas skor 4, (S) sedang skor 3,

VI. (TP) tidak puas skor 2, (STP) sangat tidak puas skor 1.

VII. Dengan demikian skor minimal dan maksimal yang mungkin terjadi 1x 20 atau 20 dan 5x 20 atau 100 (pada Bidang Mapenda) serta skor minimal dan maksimal yang mungkin terjadi 1x 16 atau 16 dan 5x 16 atau 80 (pada Bidang Pekapontren).

## VIII.

## IX. Kisi Kisi Instrumen

Tabel 1. Kisi kisi Instrumen Kepuasan kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomer pertanyaan
X Kepuasan Kerja	1. Sifat dari pekerjaan	Tugas yang dilaksanakan	1
		Volume pekerjaan	2
	2. Lingkungan kerja	Suasana kerja	3
		Fasilitas untuk bekerja	4
	3. Bayaran dan imbalan	Bayaran yang diterima	5
		Penghargaan	6
	4. Hasil yang dicapai	Kecepatan dan ketepatan	7
		Tingkat keberhasilan	8

**X.**

***Variabel Independen (Disiplin kerja)***

**Definisi Konseptual**

Disiplin kerja pegawai adalah merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin kerja, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Fathoni (2006) mengartikan disiplin sebagai : “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa : “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dari pengertian di atas, peneliti meneliti disiplin kerja pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dilihat dari indikator Pelaksanaan tugas; Tanggung jawab; Kejujuran; Sikap dalam bekerja; Kesadaran diri; Hubungan formal; Komunikasi.

**XI. Definisi Operasional**

**XII.** Disiplin kerja pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dilihat dari indikator Pelaksanaan tugas; Tanggung jawab; Kejujuran; Sikap dalam bekerja; Kesadaran diri; Hubungan formal; Komunikasi. Skor indikator di atas dengan jumlah pertanyaan 7 butir dengan lima jawaban yaitu :

**XIII.** Untuk soal positif jawaban diberi skor

**XIV.** (SR) sering skor 5, (SL) selalu skor 4, (J) Jarang skor 3,

**XV.** (K) kadang kadang skor 2, (TP) tidak pernah skor 1.

**XVI.** Dengan demikian skor minimal dan maksimal yang mungkin terjadi 1x 20 atau 20 dan 5x 20 atau 100 (pada Bidang Mapenda) serta skor minimal dan maksimal yang mungkin terjadi 1x 16 atau 16 dan 5x 16 atau 80 (pada Bidang Pekapontren).

**XVII.**

**XVIII.**

**XIX.**

**XX. Kisi Kisi Instrumen**

**Tabel 2 Kisi kisi Instrumen Variabel Disiplin kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan
Y Disiplin Kerja	Ketaatan terhadap peraturan organisasi	1. Pelaksanaan tugas	1
		2. Tanggung jawab	2
		3. Kejujuran	3
		4. Sikap dalam bekerja	4
	Norma sosial	1. Kesadaran diri	5
		2. Hubungan formal	6
		3. Komunikasi	7

*Sumber : Instrumen diolah peneliti*

**Instrumen Penelitian.**

**Sumber data**

Dalam penelitian ini sumber dan teknik pengambilan data adalah:



- a. Data Primer yaitu data yang didapat langsung dari jawaban responden terhadap instrumen yang diberikan yaitu kuesioner dan wawancara.
- b. Data Sekunder yaitu data yang didapat dari dokumen yang ada di kantor untuk mengetahui latar belakang pendidikan, golongan serta jabatan responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

- a. Memilah jawaban, adalah data yang didapat dari jawaban responden melalui pertanyaan yang diberikan oleh peneliti di dipisahkan satu sama lainnya yaitu antara kepuasan kerja dan disiplin kerja sehingga peneliti dengan mudah untuk membedakan kepuasan kerja dan disiplin kerja.
- b. Mengklasifikasikan, jawaban yang telah dipisahkan antar kompensasi dan kinerja diklasifikasikan menjadi skor jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- c. Mendiskripsikan, data telah diklasifikasikan dari jawaban responden dirubah dalam bentuk angka, sehingga dari angka tersebut peneliti dengan menggunakan statistik diskriptif dapat dicari jumlah data, rata-rata, median, modus, standar deviasi dan variansi data.
- d. Menganalisa, setelah data di diskripsikan data tersebut dianalisa dengan statistik inferensial, yaitu untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

### **Teknik pengumpulan Data**

Menurut Nazir (1998 hlm : 212) Prosedur pengumpulan data adalah suatu cara dan prosedur yang sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk data yang diperlukan tersebut digunakan beberapa teknis pengumpulan data.

Pada penelitian ini digunakan tiga kombinasi teknis pengambilan data yaitu:

- a. **Kuesioner**, adalah teknik pengambilan data dan informasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti sebelumnya. Pertanyaan dalam penelitian ini bersifat tertutup dengan peneliti menyediakan sejumlah jawaban.

- b. **Wawancara**, adalah teknik pengambilan data dan informasi secara lebih mendalam dan komprehensif melalui tanya jawab langsung pada responden.
- c. **Studi Dokumentasi**, adalah teknik pengumpulan data sekunder melalui referensi referensi ilmiah, seperti buku buku, jurnal ataupun laporan lainnya yang relevan dengan pembahasan.

### **Teknik Analisis Statistik**

#### ***Perumusan Model Analisis.***

Dalam menjelaskan pengaruh antara variabel independen dengan dependen, model yang digunakann adalah Model Regresi Linier sederhana, yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Residual

Y = Variabel disiplin kerja pegawai

X = Variabel kepuasan kerja

#### ***Penentuan Koefisien Korelasi***

Untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat di lihat dari nilai r parsial yang mempunyai range antar  $-1$  hingga  $+1$  bila nilai r parsial semakin mendekati  $+1$  atau  $-1$ , berarti semakin erat hubungan positif atau negatif antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan bila nilai r parsial semakin mendekati nol, berarti terdapat hubungan yang semakin lemah. Nilai r parsial yang paling besar menunjukkan bahwa variabel independen yang bersangkutan paling erat pengaruhnya dengan variabel dependen. Oleh karena itu merupakan variabel

independen X yang paling dominan dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen Y

### **Teknik Pembuktian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan secara statistik melalui beberapa rangkaian atau tahapan pengujian sebagai berikut:

#### ***Tahapan Analisis***

1. Menggunakan skala Likert dan tipe pertanyaan tertutup (*closed –end questions*). Setiap item ditentukan dengan lima alternatif jawaban : 1-2-3-4-5 (setiap item pertanyaan semuanya bersifat positif). Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban, sehingga nilai variabel diperoleh dari total skor jawaban dari setiap item.
2. Menyiapkan pasangan dan variabel bebas dan tidak bebas dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis.

#### ***Hubungan Antar Variabel Analisis***

Hubungan antara variabel menggambarkan keeratan pengaruh (korelasi) antar variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Variabel didalam penelitian ini dapat dikategorikan kedalam dua variabel utama, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan disiplin kerja pegawai sebagai variabel tak bebas. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas dengan variabel tidak bebas dapat didekati melalui teknik hubungan antar variabel (korelasi) *Product moment* dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS for Window versi 12,0*.

Interpretasi koefisien korelasi *Product moment* diatas adalah menurut (Sugiono, 2002 : 183)

0.800 sampai dengan 1.000 = sangat kuat

0.600 sampai dengan 0.799 = kuat

0.400 sampai dengan 0.599 = sedang

0,200 sampai dengan 0,399 = rendah

0,000 sampai dengan 0,199 = sangat rendah

### Hipotesis

Berdasarkan judul penelitian yaitu hubungan antar kepuasan kerja pegawai dengan disiplin kerja pegawai di Bidang Mapenda Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dan Pekapontren Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan, dan dari latar belakang perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian serta tinjauan beberapa teori yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan disiplin kerja dengan Kepuasan kerja pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan.
2. Terdapat hubungan disiplin kerja dengan Kepuasan kerja pegawai Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan.

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka peneliti perlu membuat kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis untuk selanjutnya membuat suatu kesimpulan.

Adapun kriteria yang dirumuskan peneliti adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \geq 0$  (tidak ada hubungan)

$H_1 : \beta_1 < 0$  (ada hubungan)

- .  $H_0$  : Tidak terdapat hubungan positif kepuasan kerja pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dengan disiplin kerjanya,  $H_0 : \rho_{xy} \geq 0$
- $H_1$  : Terdapat hubungan positif kepuasan kerja pegawai Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam (Mapenda) dan Bidang Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren (Pekapontren) Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dengan disiplin kerjanya,  $H_1 : \rho_{xy} < 0$

### Penentuan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan  $R^2$  karena nilai yang diukur terdiri dari nilai rasio absolut dan nilai perbandingan. Kegunaan dari adjusted  $R^2$  adalah :

1. Sebagai ukuran ketepatan suatu garis regresi yang diterapkan suatu kelompok data hasil survey. Makin besar nilai  $R^2$  maka akan semakin tepat suatu garis regresi, sebaliknya semakin kecil nilai adjusted  $R^2$  akan semakin tidak tepat garis regresi tersebut untuk mewakili data observasi.
2. Untuk mengukur besar proporsi atau prosentasi dari jumlah variasi dari variabel terikat, maka untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **Keterbatasan studi**

**XXI.** Dalam penelitian ini peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini mulai dari waktu, tenaga sampai pada referensi yang digunakan oleh peneliti sangat kurang, untuk itu kiranya hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan terutama tentang faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai khususnya Bidang Mapenda Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dan Pekapontren Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan. Untuk itu penulis mengharapkan kiranya ada masukan dan kritikan atas penelitian ini dari para peneliti lainnya guna meningkatkan disiplin kerja pegawai di kinerja pegawai Bidang Mapenda Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dan Pekapontren Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan.

**XXII.** Dalam penelitian ini penulis tidak dapat menjelaskan sepenuhnya mengenai faktor yang mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai Bidang Mapenda Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dan Pekapontren Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan. Untuk itulah kiranya ada penelitian lanjutan yang mengkaji masalah disiplin kerja pegawai Bidang Mapenda Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan dan Pekapontren Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan selain kepuasan kerja.

### **Sistematikan Penulisan**

Untuk mempermudah penyajian hasil penelitian ini, maka sistematikanya disusun sebagai berikut:

## Bab

1. Merupakan kalimat pendahuluan dalam penelitian ini yang mengarah pada penemuan suatu permasalahan dalam suatu penelitian sehingga dari pendahuluan tersebut peneliti dapat membuat suatu kerangka dalam penelitian ini, bab ini berisikan tentang: Latar belakang, Perumusan masalah, dan Tujuan penelitian dan manfaat penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data, variable dan instrument penelitian, teknik pembuktian hipotesis.
2. Landasan Teori, disini penulis kemukakan teori yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas, teori tersebut adalah: Disiplin kerja pegawai, Kepuasan kerja, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.
3. Lokasi Penelitian, yang berisikan: Profil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Selatan, tugas pokok dan fungsi serta rincian tugas serta Jumlah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Selatan.
4. Hasil Penelitian, pada bab ini berisikan: Deskripsi data mengenai variabel penelitian yaitu Disiplin kerja pegawai, Kepuasan kerja dilanjutkan dengan Pengujian persyaratan analisis, Analisis Statistik Inferensial, Analisis Korelasi, Analisis Regresi, Pengujian Hiopotesis, Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai serta Pembahasan
5. Penutup, pada bab ini berisikan Kesimpulan, Saran saran.