

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka pemerintah pusat memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam menyelenggarakan otonomi daerah, Pemerintah Daerah mempunyai hak untuk mengelola aparatur daerah.¹ Aparatur daerah disini adalah sumber daya manusia atau para pegawai negeri yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari.

Keberadaan sumber daya manusia atau pegawai didukung oleh sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki suatu organisasi, tetapi kedudukan sumber daya manusia atau pegawai sebagai sumber daya organisasi menduduki tempat yang strategis dan sering disebut sebagai sumber daya yang organisasi yang paling utama, sebab sumber daya manusia adalah yang mampu menggerakkan sumber daya organisasi yang lain dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja adalah peningkatan disiplin kerja pegawai sebab

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 *Tentang Pemerintahan Daerah*

kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat merugikan organisasi.

Kedudukan sumber daya manusia yang sangat penting ini menuntut organisasi untuk memberikan perhatian yang serius dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dimana pengelolaan ini dilakukan melalui suatu proses manajemen sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap proses pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan disiplin.

Sebagaimana yang dikemukakan disiplin ialah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.²

Disiplin kerja yang baik akan cenderung mendorong PNS untuk menampilkan kinerja yang baik pula, sebab disiplinlah faktor yang menentukan kinerja PNS, semakin baik disiplin yang melekat pada diri seorang pegawai, maka dapat diharapkan akan semakin baik pula kinerjanya.

Sebagaimana tercantum dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 bahwa setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja

²Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 *tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*

serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Kedisiplinan kerja amat diperlukan dalam suatu organisasi karena dalam suasana disiplinlah organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan tertib, mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitasnya dalam bekerja, dengan demikian tujuan organisasi akan dapat dicapai sesuai target yang telah ditentukan.

Menurut Sudarmanto, “Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik”.³

Sekretariat DPRD Kota Bandung sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 10 Tahun 2007 merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD. Tugas pokoknya adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.⁴ Tugas pokok tersebut akan terwujud melalui kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja yang tinggi akan mampu mendorong suksesnya pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai yang pada akhirnya kinerja pegawai inilah yang akan membentuk kinerja organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu semakin tinggi

³ Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: dimensi pengukuran dan implementasi dalam organisasi*, Pustaka Penerbit, Yogyakarta, hal. 6

⁴ Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 10 Tahun 2007 *Tentang Pembentukan Dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bandung Dan Sekretariat DPRD Kota Bandung*

kinerja masing-masing pegawai semakin tinggi pula kinerja organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

Kedudukan kinerja pegawai yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi harus mendapat perhatian dari organisasi untuk mewujudkannya melalui berbagai tindakan manajemen sumber daya manusia. Kenyataan yang ada pada Sekretariat DPRD Kota Bandung menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada belum terwujud secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang dijumpai oleh peneliti sebagai hasil pengamatan sementara peneliti dalam prapenelitian, yang diantaranya adalah masih dijumpai adanya kegiatan dalam beberapa program kerja yang belum dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja yang ada. Hal ini sesuai dengan tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Daftar Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan	Capaian	Target
1. Rapat-rapat alat kelengkapan Dewan	9 kali	11 kali
2. Rapat-rapat Paripurna	32 kali	37 kali
3. Reses	2 agenda reses dari 48 orang	3 agenda reses dari 50 orang
4. Kunjungan kerja pimpinan dan anggota DPRD dalam daerah	742 orang	600 orang
5. Kunjungan kerja pimpinan dan anggota DPRD luar daerah	62 kali dengan jumlah peserta 595 orang	76 kali dengan jumlah peserta 684 orang

(Sumber : Sekretariat DPRD Kota Bandung, 2011)

Dari tabel diatas terlihat kegiatan-kegiatan dalam program peningkatan kapasitas lembaga DPRD yang masih belum optimal pelaksanaannya.

Adapun dalam hal efektivitas biaya atau penggunaan sumber-sumber organisasi (biaya) dalam melaksanakan belanja pegawai tidak langsung,

Sekretariat DPRD telah melebihi target yang telah dianggarkan, ini terlihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Daftar Penggunaan Anggaran Belanja

Kegiatan	Capaian (Rp)	Target (Rp)	Persentase (%)
Belanja pegawai tidak langsung	4.562.472.288	4.667.801.128	102.3

(Sumber : Sekretariat DPRD Kota Bandung, 2011)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari target Rp4.667.801.128, Sekretariat DPRD Kota Bandung melaksanakan kegiatan belanja pegawai tidak langsung melebihi anggaran yang ditargetkan, yaitu Rp4.562.472.288, dalam artian mencapai 102.3% dari yang ditargetkan 100%. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam pengelolaan anggaran belanja pegawai tidak langsung ini dilaksanakan belum secara ekonomis, efektif dan efisien.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung masih belum terwujud secara optimal. Sehubungan dengan hal tersebut, berdasarkan pada pengamatan awal terdapat beberapa masalah yang penulis jumpai. Peneliti menduga bahwa lemahnya kinerja sumber daya manusia ini disebabkan oleh kurangnya disiplin yang dimiliki oleh pegawai, dimana hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yaitu adanya kecenderungan dari sebagian pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang sah dan kecenderungan dari sebagian pegawai untuk tidak memanfaatkan jam kerja secara optimal yang ditunjukkan dengan datang terlambat dan pulang lebih awal. Kemudian masih dijumpai pegawai yang memiliki kemauan kerja yang rendah. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang mangkir pada saat-saat jam kerja,

sebagaimana terlihat dalam tabel rekapitulasi kehadiran pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung
Bulan November-Desember 2011

Bulan	Bagian	Kehadiran					
		Masuk	Tidak Masuk			Apel Pagi	Tidak Apel Pagi
			Sakit	Ijin/ Dinas Luar	Tanpa Keterangan		
September	Hukum dan Persidangan	19	2	5	1	13	14
	Umum	34	3	8	3	31	17
	Keuangan	11	2	3	1	8	9
Oktober	Hukum dan Persidangan	20	2	3	2	15	12
	Umum	38	1	6	3	33	15
	Keuangan	12	1	4	-	9	8

(Sumber : Sekretariat DPRD Kota Bandung tahun 2011)

Tabel diatas menunjukkan masih kurangnya kesadaran pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung akan kedisiplinan kerja, hal ini terlihat dalam dua bulan masih adanya pegawai yang tidak masuk kantor, datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi. Dengan ketidakhadiran ataupun keterlambatan pegawai tersebut maka berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan dan akan menghambat pekerjaan lainnya.

Bertitik tolak dari fenomena-fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang terdapat di Sekretariat DPRD Kota Bandung yaitu:

1. Permasalahan disiplin kerja
 - a. Frekuensi kehadiran pegawai belum optimal, ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja dalam satu bulan;
 - b. Masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi tetapi sebetulnya pegawai tersebut masuk kerja. Ini bisa disebabkan karena pegawai terlambat datang kantor;
 - c. Belum optimalnya pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan penyimpangan dari peraturan yang berlaku;
 - d. Masih adanya pegawai yang tidak teliti dan cermat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini terlihat dari masih terdapatnya beberapa kesalahan dari tugas yang diselesaikan;
 - e. Masih adanya pegawai yang lalai terhadap standar kerja, terlihat dari kurangnya tanggungjawab akan pekerjaan dengan menunda-nunda pekerjaan tersebut.
2. Permasalahan Kinerja
 - a. Secara kualitas kerja, Sekretariat DPRD Kota Bandung belum melaksanakan secara optimal beberapa kegiatan dari program kerja peningkatan kapasitas lembaga DPRD. Dengan belum optimalnya pelaksanaan kegiatan dari program tersebut menunjukkan bahwa secara kualitas kinerja Sekretariat DPRD Kota Bandung masih kurang;

- b. Secara kuantitas, hasil dari pelaksanaan kegiatan dari beberapa program belum memenuhi target yang telah ditentukan. Sebut saja dalam pelaksanaan rapat-rapat kelengkapan Dewan, fasilitas agenda kerja yang sudah dilakukan sebanyak 9 kali dari target 11 kali. Kemudian untuk rapat-rapat paripurna, fasilitas agenda rapat yang sudah dilakukan sebanyak 32 kali dari target 37 kali, dan lain sebagainya;
- c. Secara efektivitas biaya atau penggunaan sumber-sumber organisasi terutama penggunaan anggaran, bahwa pelaksanaan anggaran di Sekretariat DPRD Kota Bandung terutama dalam anggaran kegiatan belanja pegawai tidak langsung mencapai Rp4.562.472.288 atau 102.3% dari target Rp4.667.801.128. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam pengelolaan anggaran Sekretariat DPRD Kota Bandung masih belum ekonomis, efektif dan efisien.

1.3 Rumusan Penelitian

Dari beberapa permasalahan yang telah diungkapkan terdahulu maka diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh frekuensi kehadiran terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh ketaatan pada standar kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh ketaatan pada peraturan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung?

4. Seberapa besar pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh frekuensi kehadiran terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung;
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh ketaatan pada standar kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung;
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh ketaatan pada peraturan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung;
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung;
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Disamping mempunyai tujuan, penelitian ini juga diharapkan memberikan kegunaan. Adapun kegunaan penelitian tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Aspek akademis

Kegunaan akademis dari penelitian ini yaitu memberikan wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat kepada mahasiswa/i dan peneliti lainnya yang ingin meneliti tentang disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

2. Aspek praktis

Disamping memiliki kegunaan akademis, ada juga kegunaan praktis yang dihasilkan dalam penelitian, yaitu :

- a. Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi peningkatan kinerja di Sekretariat DPRD Kota Bandung;
- b. Dapat menjadi suatu pertimbangan dan evaluasi bagi komponen yang ada didalam lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung guna peningkatan kinerja pegawai.

1.6 Kerangka pemikiran

Keberadaan sebuah instansi/organisasi tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Banyak

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah disiplin kerja.

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti adanya keharusan mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa "Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil"⁵. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Menurut Veithzal Rivai, disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.*

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁶

Adapun Siswanto Sastrohadiwiryono mengemukakan tentang disiplin kerja bahwa:

“Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.⁷

Maka dari itu, kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai maka organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.⁸ Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan yang menjadi tolak ukur untuk melihat tingkat kedisiplinan seorang pegawai menurut Veithzal Rivai yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja;
2. Ketaatan pada standar kerja

⁶ Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, hal. 825

⁷ Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005, *Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 291.

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal.193.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya;

3. Ketaatan pada peraturan
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan;
4. Etika kerja
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga etika kerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.⁹

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan paradigma dari konsep produktivitas. Menurut Andersen, paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik.

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache mengemukakan ada tiga level kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (output) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi;
2. Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses;
3. Kinerja individu/pekerjaan, merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Kinerja menurut Indra Bastian adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam

⁹ Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, Grafindo Persada, hal. 444

mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.¹⁰

Sedangkan Mangkunegara berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sejalan dengan itu semua, maka ada 3 (tiga) kriteria dasar atau dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja menurut Bernardin, yaitu:

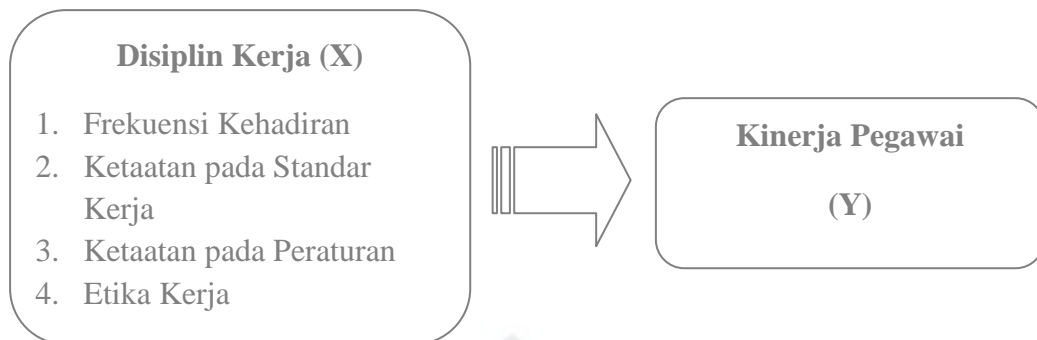
1. *Quality* (kualitas) terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan;
2. *Quantity* (kuantitas) terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan;
3. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya) terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.¹¹

Dari beberapa pernyataan diatas, maka untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilakukan dengan melakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja juga dilakukan untuk memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Dengan demikian dapat diidentifikasi pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai sebagaimana tergambar dibawah ini:

¹⁰ Irham Fahmi, 2010, *Manajemen Kinerja: teori dan aplikasi*, Alfabeta, Bandung, hal. 2

¹¹ Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: dimensi pengukuran dan implementasi dalam organisasi*, Pustaka Penerbit, Yogyakarta, hal. 12



Gambar 1.1
Model Kerangka Pemikiran

(Sumber : Penelitian, 2012)

Gambar model kerangka pemikiran diatas, menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, baik dalam hal frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan maupun dalam hal etika kerja, akan membawa pegawai mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga akan memudahkan pencapaian tujuan instansi/organisasi secara efektif dan efisien.

1.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian yang akan dilakukan, yang mana kebenarannya perlu untuk diuji serta dibuktikan melalui penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan kata lain, hipotesis dapat juga

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.¹²

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis dari rumusan masalah sebagai berikut, yaitu:

1. Pengaruh frekuensi kehadiran terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung.

Hipotesis Penelitian:

Terdapat pengaruh antara frekuensi kehadiran terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung. Hal ini berarti jika frekuensi kehadiran ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung akan semakin tinggi.

2. Pengaruh ketaatan pada standar kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung.

Hipotesis Penelitian:

Terdapat pengaruh antara ketaatan pada standar kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung. Hal ini berarti jika ketaatan pada standar kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung akan semakin tinggi.

3. Pengaruh ketaatan pada peraturan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung.

¹² Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal. 64

Hipotesis Penelitian:

Terdapat pengaruh antara ketaatan pada peraturan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung. Hal ini berarti jika ketaatan pada peraturan ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung akan semakin tinggi.

4. Pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung.

Hipotesis Penelitian:

Terdapat pengaruh antara etika kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung. Hal ini berarti jika etika kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung akan semakin tinggi.

5. Pengaruh frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung.

Hipotesis Penelitian:

Terdapat pengaruh antara frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung. Hal ini berarti jika frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan dan etika kerja secara simultan ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung akan semakin tinggi.