



Perbandingan Disiplin Kerja antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Tidak Tetap pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo

Maskurniawan¹, Yusran², Burhanuddin³

^{1,2,3}Universitas Puangrimaggaltung, Indonesia

Abstract. *Good discipline is a form of action to obey and do something in accordance with values and rules that are believed to be a responsibility, not only companies/government agencies must show good work discipline. Civil servants and non-permanent employees in government agencies are management tools used to improve the quality of decision making and accountability in order to assess the success or failure of implementing activities in accordance with predetermined goals in order to realize the vision and mission of a government agency. In conducting research, the author used a comparative method (comparison). Meanwhile, this method is to help analyze data and facts obtained from respondents, using quantitative analysis methods with statistical formulas. The results of this research show that there is a significant comparison between the work discipline of civil servants and non-permanent employees with a score difference of 1.2. So it can be interpreted that civil servants have greater work discipline than non-permanent employees, even though the results of the questionnaire distribution are both very good.*

Keywords: *Work Discipline, Civil Servants, Non-Permanent Employees.*

Abstrak. Disiplin yang baik adalah suatu bentuk tindakan mematuhi dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai-nilai dan aturan yang dipercaya merupakan tanggung jawab, tidak hanya perusahaan/instansi pemerintah harus menunjukkan disiplin kerja yang baik. Pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap pada instansi pemerintah merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi suatu instansi pemerintah. Di dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode komparatif (perbandingan). Sedangkan metode ini untuk membantu menganalisis data dan fakta yang di peroleh dari responden di gunakan metode analisis kuantitatif dengan rumus statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya perbandingan yang cukup signifikan antar disiplin kerja pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap dengan selisih skor 1,2. Sehingga dapat di artikan bahwa pegawai negeri sipil memiliki disiplin kerja yang lebih besar di bandingkan pegawai tidak tetap, walaupun hasil dari penyebaran angket keduanya memperoleh kategori sangat baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Tidak Tetap.

1. PENDAHULUAN

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering di definisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah masuk kedalam jiwa seseorang.

Disiplin yang baik adalah suatu bentuk tindakan mematuhi dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai-nilai dan aturan yang dipercaya merupakan tanggung jawab, tidak hanya perusahaan/instansi pemerintah harus menunjukkan disiplin kerja yang baik

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan atau institusi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke sesama pegawai dan masyarakat, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) dituntut untuk memberikan disiplin terbaik mengingat pegawai pemerintahan diwajibkan untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap pada instansi pemerintah merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi suatu instansi pemerintah.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan/kegagalan instansi pemerintah, maka seluruh aktivitas dari instansi tersebut harus dapat diukur. Sosok pegawai negeri sipil yang ideal dalam upaya perjuangan dalam mencapai tujuan pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berbudi pekerti yang luhur, berdaya guna dan berhasil guna.

Pegawai negeri sipil juga diharapkan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur pegawai negara, abdi masyarakat dan abdi negara dalam mewujudkan tata pemerintahan yang

baik Pada aspek lain. Pegawai negeri sipil sebagai penyelenggara pemerintahan dituntut untuk memiliki kedisiplinan kerja dan kinerja yang optimal.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo merupakan satuan kerja perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Maka kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas, dan Fungsi serta tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wajo.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. (Sedarmayati, 2001:10).

Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Faisal berpendapat bahwa (2009:133) “pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.

Pegawai tetap adalah pegawai yang telah resmi menjadi pegawai kantoran dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk pegawai negeri sipil (Lestari, 2008).

Pegawai Tidak Tetap

Menurut pendapat Herawati (2010:1) “Kontrak atau outsourcing adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori precarious work, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti”.

Sedangkan menurut Jehani (2010:5) “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat Mempekerjakan pegawai dalam ikatan kerja kontrak nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik Negara maupun perusahaan milik swasta.

Pengelolaan pegawai secara professional termaksud outsourcing harus dimulai sejak perekrutan pegawai sesuai kemampuan, pelatihan, dan pengembangan kariernya (mangkunegara,2008).

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan di lakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo yang berada pada di Jl. Rusa.

2) Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan berlangsung pada 3 (tiga) bulan setelah seminar proposal. Namun tidak menutup kemungkinan jika data yang dibutuhkan telah terkumpul maka akan lebih cepat.

Jenis Penelitian

Di dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode komparatif (perbandingan). Menurut Sugiyono (2010) metode komparatif bertujuan untuk membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih, pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda.

Sedangkan metode ini untuk membantu menganalisis data dan fakta yang di peroleh dari responden di gunakan metode analisis kuantitatif dengan rumus statistik yang gunanya untuk menguji teori sehingga ditemukan perbandingan variabel pada sampel yang berbeda.

Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Arikunto (2002:108) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, berdasarkan hal itu maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo yaitu sebanyak 96 orang. Pegawai Negeri Sipil sebanyak 43 orang dan Pegawai Tidak Tetap sebanyak 53.

2) Sampel

Ridwan (2007:56) bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang di ambil sebagai data dan dapat mewakili populasi. Sukardi (2004:55) mengatakan untuk penelitian sosial, pendidikan, ekonomi dan politik yang berkaitan dengan masyarakat yang mempunyai karakteristik heterogen, pengambilan sampel disamping syarat tentang besarnya sampel, juga harus memenuhi syarat representativeness (keterwakilan) atau mewakili semua komponen.

Memperhatikan pernyataan tersebut, karena anggota populasi tidak homogeny (heterogen), maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel proportionate Stratified Random Sampling, yaitu penarikan anggota sampel dari populasi dengan memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi tersebut. Sedangkan teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus dari Tayo Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2007:65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d^2 = presisi (tingkat kesalahan)

1 = angka konstanta

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{96}{(96) \cdot (0,1)^2 + 1} = \frac{96}{1,96} = 49 \text{ orang responden}$$

Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 49 orang tersebut di atas, selanjutnya di tentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot S$$

Dimana :

n_i = Jumlah sampel menurut stratum

N_i = Jumlah populasi menurut stratum

S = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

Berdasarkan rumus tersebut di atas, dapat di ketahui jumlah sampel sebagai berikut:

$$\text{PNS} : 43/96 \times 49 = 22$$

$$\text{PTT} : 53/96 \times 49 = 27$$

Setelah diketahui jumlah sampel (responden) yang di ambil dan ditentukan secara random.

4. HASIL DAN PEMBAHSAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan Bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan yang menjadi kewenangan Daerah yang bertindak sebagai perangkat bupati sebagai Wakil Pemerintah Pusat Bidang Perencanaan. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Pemerintahan Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam, Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan, Bidang Penelian dan Pengembangan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat di Bidang Perencanaan Pembangunan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang menyatukan 2 (dua) urusan yaitu urusan perencanaan serta urusan pengembangan sehingga terbentuknya Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dan sesuai dengan Peraturan Bupati Wajo Nomor 179 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo.

Analisis Data Deskriptif Kuantitatif

a. Skala Likret

Penyajian data dalam bab ini yang membahas tentang kedisiplinan pegawai, penulis sajikan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil angket yang disebar kepada sejumlah pegawai. Jumlah keseluruhan angket yang telah disebar sebanyak 100 rangkap telah dibagikan kepada masing-masing pegawai yang terdiri dari 50 orang guru pegawai negeri sipil dan 50 orang pegawai honorer. Angket yang telah dibuat terdiri dari 12 pertanyaan dan tiap-tiap pertanyaan yang dilengkapi dengan 5 opsi yang digunakan untuk mencari data-data tentang taraf signifikan perbedaan antara kedisiplinan pegawai negeri sipil dan pegawai honorer. Berikut ini akan dilihat perbedaan antara variabel X1 yaitu kedisiplinan pegawai negeri sipil dan variabel X2 yaitu kedisiplinan pegawai honorer dengan penskoran sebagai berikut:

- a) Opsi ini, menunjukkan kedisiplinan pegawai sangat baik, untuk menentukan bobotnya penulis berikan skor 5.
- b) Opsi ini, menunjukkan kedisiplinan pegawai baik, untuk menentukan bobotnya penulis berikan skor 4.
- c) Opsi ini, menunjukkan kedisiplinan cukup baik, untuk menentukan bobotnya penulis berikan skor 3.
- d) Opsi, menunjukkan kedisiplinan kurang baik, untuk menentukan bobotnya penulis berikan skor 2.
- e) Opsi, menunjukkan kedisiplinan tidak baik, untuk menentukan bobotnya penulis berikan skor 1.

Sedangkan untuk melihat hitungan bobot di atas, maka otomatis bobot tertinggi adalah $50 \times 5 = 250$, sementara bobot terendah $50 \times 1 = 50$. Setelah dilakukan penskoran maka hasil tersebut digolongkan menjadi 5 golongan sebagai mana pada tabel 3.3 pada bab 3 dengan penggolongan sebagai berikut:

- a) Bobot tertinggi dengan skor 5 yaitu sangat baik dengan rentang skor 210 – 250.
- b) Bobot tinggi dengan skor 4 yaitu baik dengan rentang skor 170 – 210
- c) Bobot sedang dengan skor 3 yaitu cukup baik dengan rentang skor 130 – 170
- d) Bobot lemah dengan skor 2 yaitu kurang baik dengan rentang skor 90 – 130
- e) Bobot sangat lemah dengan skor 1 yaitu tidak baik dengan rentang skor 50 – 90

Selanjutnya dapat dilihat hasil dari penskoran dari nilai di atas untuk analisis data yang selanjutnya dapat di sajikan dari tabel dibawah ini:

1) Pegawai Negri Sipil

Tujuan dari deskripsi data ini untuk melihat setiap nilai yang ada dari setiap jawaban dari variabel yang di olah dengan SPSS 26 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi frekuensi variabel PNS

Statistics		
PNS		
N	Valid	43
	Missing	10
Mean		53,79
Median		54,00
Mode		55
Std. Deviation		2,122
Variance		4,503
Range		9
Minimum		48
Maximum		57
Sum		2313

Tabel di atas adalah ringkasan statistik untuk sebuah sampel data yang terdiri dari 43 nilai dan 10 data yang tidak ada dalam variabel "Pegawai Negri Sipil". Mari kita deskripsikan setiap metrik yang tercantum Mean (Rata-rata): Nilai rata-rata dari data adalah 53,79. Median (Median) Nilai tengah dari data adalah 54,00. *Mode* (Modus): Nilai yang paling sering muncul dalam data adalah 55. *Std. Deviation* (Standar Deviasi). Standar deviasi dari data adalah 2,122, yang mengindikasikan seberapa jauh data tersebar dari rata-ratanya. Dan data variasinya 4,503. *Range* (Rentang): Rentang dari data adalah 9, yaitu selisih antara nilai maksimum dan minimum. Minimum (Nilai Minimum): Nilai terkecil dalam data adalah 48. Maximum (Nilai Maksimum).Nilai terbesar dalam data adalah 57. Sum (Jumlah): Total jumlah dari seluruh nilai dalam data adalah 2.313.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa setiap perolehan skor dari setiap butir pertanyaan adalah:

Tabel 2. Skor Butir Dimensi Kehadiran

Dimensi	indikator	Skor
Kehadiran	Tepat waktu	198
	Absensi	190

Dari tabel di atas maka dapat di ketahui untuk dimensi Kehadiran dengan dua indikator tersebut yaitu “tepat waktu” dengan perolehan bobot skor 198 yang menandakan kategori tinggi dan sangat baik begitupun dengan indikator kedua yakni “ absensi” yang, mendapat perolehan skor 190 yang artiya berada pada kategori tinggi dan sanagt baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kehadiran pegawai negeri sipil pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo sudah sangat baik.

Tabel 3. Skor Butir Dimensi Waktu Kerja

Dimensi	indikator	Skor
Waktu Kerja	Disiplin kerja	189
	Efisiensi tenaga kerja	193

Pada tabel di atas maka dapat di ketahui untuk dimensi Waktu Kerja dengan dua indikator tersebut yaitu “displin kerja” dengan perolehan bobot skor 189 yang menandakan kategori tinggi dan baik begitupun dengan indikator kedua yakni “efesinsi tenaga kerja” yang, mendapat perolehan skor 193 yang artiya berada pada kategori tinggi dan baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa waktu kerja pegawai negeri sipil pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo sudah baik.

Tabel 4. Skor Butir Kepatuhan Kerja Terhadap Perintah

Dimensi	Indicator	Skor
Kepatuhan Kerja Terhadap Perintah.	Mematuhi aturan	193
	Ketetapan organisasi	192

Dari tabel di atas maka dapat di ketahui untuk dimensi Kepatuhan Kerja Terhadap Perintah dengan dua indikator tersebut yaitu “memathui aturan ” dengan perolehan bobot skor 193 yang menandakan kategori tinggi dan baik begitupun dengan indikator kedua yakni “Ketetapan organisasi” yang, mendapat perolehan skor 193 yang artiya berada pada kategori tinggi dan baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepatuhan kerja pegawai negeri sipil pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo sudah sangat baik.

Tabel 5. Skor Butir Dimensi Kepatuhan Terhadap Aturan

Dimensi	Indikator	Skor
Kepatuhan Terhadap Aturan	Penerimaan	193
	Ketaatan	197

Tabel di atas maka dapat di ketahui untuk dimensi Kepatuhan Kerja Terhadap Aturan dengan dua indikator tersebut yaitu “penerimaan ” dengan perolehan bobot skor 193 yang menandakan kategori tinggi dan baik begitupun dengan indikator kedua yakni “ketaatan” yang, mendapat perolehan skor 197 yang artiya berada pada kategori tinggi dan baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepatuhan terhadap aturan yang di jalankan oleh pegawai negeri sipil pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo sudah baik.

Tabel 6. Skor Butir Dimensi Produktivitas Kerja

Dimensi	indikator	Skor
Produktivitas Kerja	9) Sikap kerja	192
	10) Tingkat keterampilan	189

Tabel di atas maka dapat di ketahui untuk dimensi Produktivitas Kerja dengan dua indikator tersebut yaitu “Sikap kerja” dengan perolehan bobot skor 192 yang menandakan kategori tinggi dan baik begitupun dengan indikator kedua yakni “tingkat keterampilan” yang, mendapat perolehan skor 189 yang artiya berada pada kategori tinggi dan baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo sudah baik.

Tabel 7. Skor Butir Dimensi Pemakaian seragam

Dimensi	Indikator	Skor
Pemakaian seragam	Disiplin seragam	194
	Kerapian	193

Pada tabel di atas maka dapat di ketahui untuk dimensi Pemakaian seragam dengan dua indikator tersebut yaitu “disiplin seragam” dengan perolehan bobot skor 194 yang menandakan kategori tinggi dan baik begitupun dengan indikator kedua yakni “kerapian” yang, mendapat perolehan skor 193 yang artiya berada pada kategori tinggi dan baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemakaian seragam oleh pegawai negeri sipil pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo sudah baik.

Dari hasil penyajian analisis data diatas dengan perolehan setiap skor butir pada dimensi dan juga setiap indikator maka penulis dapat menyimpulkan dari

beberapa tabel diatas bahwa skor tertinggi dari pada butir pernyataan yaitu berada pada dimensi kehadiran dengan indikator tepat waktu yang mencapai skor 198 dan untuk skor terendah berada pada dimensi tiga dimensi yaitu disiplin kerja, keterampilan, dan kerapian yang, mendapat perolehan skor 189. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa hasil dari perolehan skor tertinggi dan terendah memiliki rentang yang tinggi dan sangat baik, dari seluruh total skor jawaban yaitu 2.313 yang atrinya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten waju sudah tinggi dan baik berdasarkan analisis data yang diperoleh.

Selanjutnya untuk melihat setiap skor kedisiplinan pegawai negeri sipil maka di sajikan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 8. Frekuensi Skor Kedisiplinan PNS

PNS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48	1	1,9	2,3	2,3
	49	1	1,9	2,3	4,7
	50	2	3,8	4,7	9,3
	51	2	3,8	4,7	14,0
	52	5	9,4	11,6	25,6
	53	4	7,5	9,3	34,9
	54	9	17,0	20,9	55,8
	55	10	18,9	23,3	79,1
	56	7	13,2	16,3	95,3
	57	2	3,8	4,7	100,0
		Total	43	81,1	100,0
Missing	System	10	18,9		
Total		53	100,0		

Berdasarkan tabel 8 di atas diketahui jumlah skor angket dari seluruh responden PNS adalah 2.313. Untuk mengetahui skor rata- rata, jumlah seluruh skor dibagi jumlah responden dikalikan jumlah soal dengan perhitungan sebagai berikut:

$$2.313 : (49 \times 12) = 3,9 \text{ di bulatkan menjadi } 4$$

Melihat dari jumlah skor yang diperoleh di atas maka selanjutnya kita kembali kepada klasifikasi kedisiplinan PNS yang telah penulis rumuskan sebelumnya untuk mengetahui sejauhmana Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo . Maka dari jumlah skor yang diperoleh rata- rata 4 berada pada rentang skor 1 – 5. Jadi dari skor rata-rata 4 dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan

Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo tergolong tinggi dan baik.

2) Pegawai Tidak Tetap

Untuk melihat deskripsi variabel pegawai tidak tetap, berikut data yang di sajikan dengan SPSS, 26 sebagai berikut:

Tabel 9. Distribusi frekuensi variabel PTT

Statistics		
PTT		
N	Valid	53
	Missing	0
Mean		52,79
Median		53,00
Mode		54
Std. Deviation		2,356
Variance		5,552
Range		10
Minimum		46
Maximum		56
Sum		2798

Tabel di atas adalah ringkasan statistik untuk sebuah sampel data yang terdiri dari 49 nilai dalam variabel "PTT". Mari kita deskripsikan setiap metrik yang tercantum. *Mean* (Rata-rata): Nilai rata-rata dari data adalah 52,79. *Median* (*Median*): Nilai tengah dari data adalah 53,00. *Mode* (Modus): Nilai yang paling sering muncul dalam data adalah 54. *Std. Deviation* (Standar Deviasi): Standar deviasi dari data adalah 2,356, yang mengindikasikan seberapa jauh data tersebar dari rata-ratanya. *Variance* (Varians): Varians dari data adalah 5,878, yaitu kuadrat dari standar deviasi. *Range* (Rentang): Rentang dari data adalah 10, yaitu selisih antara nilai maksimum dan minimum. *Minimum* (Nilai Minimum): Nilai terkecil dalam data adalah 46. *Maximum* (Nilai Maksimum): Nilai terbesar dalam data adalah 56. *Sum* (Jumlah): Total jumlah dari seluruh nilai dalam data adalah 2798.

Selanjutnya dapat dilihat hasil dari penskoran dari nilai di atas untuk analisis data yang selanjutnya dapat di sajikan dari tabel dibawah ini:

Tabel 10. Skor Butir Dimensi Kehadiran

Dimensi	Indikator	Skor
Kehadiran	Tepat waktu	244
	Absensi	228

Dari tabel di atas maka dapat di ketahui untuk dimensi Kehadiran dengan dua indikator tersebut yaitu “tepat waktu” dengan perolehan bobot skor 244 yang menandakan kategori sangat tinggi dan sangat baik begitupun dengan indikator kedua yakni “ absensi” yang, mendapat perolehan skor 228 yang artiya berada pada kategori sangat tinggi dan sanagt baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kehadiran pegawai tidak tetap pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo sudah sangat baik.

Tabel 11. Skor Butir Dimensi Waktu Kerja

Dimensi	indikator	Skor
Waktu Kerja	Disiplin kerja	230
	Efisiensi tenaga kerja	229

Pada tabel di atas maka dapat di ketahui untuk dimensi Waktu Kerja dengan dua indikator tersebut yaitu “displin kerja” dengan perolehan bobot skor 230 yang menandakan kategori sangat tinggi dan sangat baik begitupun dengan indikator kedua yakni “efesinsi tenaga kerja” yang, mendapat perolehan skor 229 yang artiya berada pada kategori sangat tinggi dan sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa waktu kerja pegawai tidak tetap pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo sudah sangat baik.

Tabel 12. Skor Butir Kepatuhan Kerja Terhadap Perintah

Dimensi	indikator	Skor
Kepatuhan Kerja Terhadap Perintah.	Mematuhi aturan	235
	Ketetapan organisasi	224

Dari tabel di atas maka dapat di ketahui untuk dimensi Kepatuhan Kerja Terhadap Perintah dengan dua indikator tersebut yaitu “memathui aturan ” dengan perolehan bobot skor 235 yang menandakan kategori sangat tinggi dan sangat baik begitupun dengan indikator kedua yakni “Ketetapan organisasi” yang, mendapat perolehan skor 224 yang artiya berada pada kategori sangat tinggi dan sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepatuhan kerja pegawai tidak tetap pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo sudah sangat baik.

Tabel 13. Skor Butir Dimensi Kepatuhan Terhadap Aturan

Dimensi	Indikator	Skor
Kepatuhan Terhadap Aturan	Penerimaan	237
	Ketaatan	235

Tabel di atas maka dapat di ketahui untuk dimensi Kepatuhan Kerja Terhadap Aturan dengan dua indikator tersebut yaitu “penerimaan ” dengan perolehan bobot skor 237 yang menandakan kategori sangat tinggi dan sangat baik begitupun dengan indikator kedua yakni “ketaatan” yang, mendapat perolehan skor 235 yang artiya berada pada kategori sangat tinggi dan sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepatuhan terhadap aturan yang di jalankan oleh pegawai tidak tetap pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo sudah sangat baik.

Tabel 14. Skor Butir Dimensi Produktivitas Kerja

Dimensi	indikator	Skor
Produktivitas Kerja	9) Sikap kerja	231
	10) Tingkat keterampilan	234

Tabel di atas maka dapat di ketahui untuk dimensi Produktivitas Kerja dengan dua indikator tersebut yaitu “Sikap kerja” dengan perolehan bobot skor 231 yang menandakan kategori sangat tinggi dan sangat baik begitupun dengan indikator kedua yakni “tingkat keterampilan” yang, mendapat perolehan skor 234 yang artiya berada pada kategori sangat tinggi dan sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai tidak tetap pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo sudah sangat baik.

Tabel 15.Skor Butir Dimensi Pemakaian seragam

Dimensi	indikator	Skor
Pemakaian seragam	11) Disiplin seragam	233
	12) Kerapian	238

Pada tabel di atas maka dapat di ketahui untuk dimensi Pemakaian seragam dengan dua indikator tersebut yaitu “disiplin seragam” dengan perolehan bobot skor 233 yang menandakan kategori sangat tinggi dan sangat baik begitupun dengan indikator kedua yakni “kerapian” yang, mendapat perolehan skor 238 yang artiya berada pada kategori sangat tinggi dan sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemakaian

seragam oleh pegawai tidak tetap pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo sudah sangat baik.

Dari hasil penyajian analisis data diatas dengan perolehan setiap skor butir pada dimensi dan juga setiap indikator maka penulis dapat menyimpulkan dari beberapa tabel diatas bahwa skor tertinggi dari pada butir pernyataan yaitu berada pada dimensi Kepatuhan Terhadap Aturan dengan indikator penerimaan yang mencapai skor 237 dan untuk skor terendah berada pada dimensi Produktivitas Kerja yang, mendapat perolehan skor 231. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa hasil dari perolehan skor tertinggi dan terendah memiliki rentang yang sangat tinggi dan sangat baik, dari seluruh total skor jawaban yaitu 2.798 yang atrinya kedisiplinan Pegawai Negri Sipil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten wajo sudah sangat tinggi dan sangat baik berdasarkan analisis data yang diperoleh.

Selanjutnya untuk melihat setiap skor kedisiplinan pegawai tidak tetap maka di sajikan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 16. Frekuensi Skor Kedisiplinan PTT

		PTT			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	46	1	1,9	1,9	1,9
	48	2	3,8	3,8	5,7
	49	3	5,7	5,7	11,3
	50	4	7,5	7,5	18,9
	51	3	5,7	5,7	24,5
	52	6	11,3	11,3	35,8
	53	10	18,9	18,9	54,7
	54	12	22,6	22,6	77,4
	55	6	11,3	11,3	88,7
	56	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Untuk mengetahui rata-rata skor angket seluruhnya, jumlah seluruh skor dibagi jumlah responden dikalikan jumlah soal dengan perhitungan sebagai berikut:

$$2.798 : (12 \times 49) = 4,7$$

Melihat dari jumlah skor yang diperoleh di atas maka selanjutnya kita kembali kepada klasifikasi kedisiplinan PTT yang telah penulis rumuskan sebelumnya untuk mengetahui sejauhmana Pegawai tidak tetap Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo . Maka dari jumlah skor yang diperoleh rata- rata 4,7 berada pada rentang

skor 1 – 5. Jadi dari skor rata-rata 5 dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan Pegawai tidak tetap Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo tergolong sangat tinggi dan sangat baik

Perbandingan Kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo

Setelah didapatkan nilai Mean variabel X1 dan nilai Mean variabel X2, Standar Deviasi variabel X1 dan Standar Deviasi variabel X2 maka selanjutnya disubstitusikan ke dalam rumus student “t”. Rumus ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan yang signifikan antara variabel X1 dan variabel X2. Dengan perhitungan rumus student “t” ini akan dapat dibuktikan dari hipotesis antara Ha dan Ho yang telah dirumuskan pada bab sebelum yaitu:

- a. Bilamana t hitung lebih kecil atau sama dengan t table, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Artinya tidak terdapat perbandingan disiplin kerja antara kinerja pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo.
- b. Bilamana t hitung lebih besar dari t table, maka H₁ diterima dan H₀ di tolak, artinya terdapat perbandingan antara disiplin kerja pegawai tetap dengan disiplin kerja pegawai tidak tetap pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 17. Rumus Yang Digunakan

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	PNS	53,79	43	2,122	,324
	PTT	52,47	43	2,424	,370

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \\
 &= \frac{53,79 - 52,47}{\sqrt{\frac{2,122^2}{43} + \frac{2,424^2}{53}}} \\
 &= \frac{1,32}{\sqrt{\frac{4,502}{43} + \frac{5,026}{53}}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{1,32}{\sqrt{0,104 + 0,094}} \\
&= \frac{1,32}{\sqrt{0.198}} \\
&= \frac{1,32}{0,444} \\
&= 2,972
\end{aligned}$$

Karena data dari hasil postes kelompok PNS dan kelompok PTT menunjukkan bahwa $n_1 = n_2$ dan varians homogeny maka uji t akan menggunakan rumus pooled varian:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

Keterangan:

t = Nilai t yang dicari (thitung)

1x = Nilai rata-rata kelompok A

2x = Nilai rata-rata kelompok B

= Variansi Kelompok A

= Variansi Kelompok B

n_1 = Banyaknya sampel Kelompok A

n_2 = Banyaknya sampel Kelompok B

Diketahui $\bar{x}_1 = 53,79$, $S_1^2 = 4,502$; $n_1 = 43$; $\alpha = 5\%$

$\bar{x}_2 = 52,47$, $S_2^2 = 5,026$; $n_2 = 53$; $dk = (n_1 + n_2) - 2 = 94$

$$\begin{aligned}
t &= \frac{53,79 - 52,47}{\sqrt{\frac{(43 - 1) \times 2,122^2 + (53 - 1) \times 2,242^2}{43 + 53 - 2} \times \left(\frac{1}{43} + \frac{1}{53}\right)}} \\
t &= \frac{1,32}{\sqrt{\frac{42 \times 4,502 + 52 \times 5,026}{94} \times (0,04)}} \\
&= \frac{1,32}{\sqrt{\frac{189,084 + 261,352}{94} \times (0,04)}} \\
&= \frac{1,32}{\sqrt{4,791 \times (0,04)}} \\
&= \frac{1,32}{0,437} \\
&= 3,02
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, $t_{hitung} = 3,02$. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka harga t_{tabel} yang telah dihitung adalah 1,682. Selanjutnya dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis kerja diterima. Karena $3,02 > 1,682$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis disiplin diterima.

Untuk mengetahui perbandingan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai tidak tetap rumus :

$$F_{hitung} = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

Harga ini selanjutnya di bandingkan dengan harga F dengan dk pembilang (43-1) dan dk penyebut = (53-1) dengan poresesi 0,05 % dengan ketentuan;

- Bilamana F hitung lebih kecil dibandingkan dengan F tabel, artinya varian kedua kelompok tersebut adalah homogen (tidak berbeda)
- Bila F hitung lebih besar atau sama dengan F table, artinya varian kedua kelompok tersebut adalah hotrogen (berbeda).

Diketahui :

$$53,79, S_1^2 = 4,502; n_1 = 43 ; \alpha = 5\%$$

$$\bar{x}_2 = 52,47, S_2^2 = 5,026; n_2 = 53; dk = (n_1 + n_2) - 2 = 94$$

Tabel 18. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,120	1	1,120	4,654	,034 ^b
	Residual	22,620	94	,241		
	Total	23,740	95			
a. Dependent Variable: Kelompok PNS dan PTT						
b. Predictors: (Constant), Disiplin						

Tabel ANOVA menyajikan hasil analisis regresi yang menguji hubungan antara disiplin kerja (“Disiplin”) dengan variabel terikat yang mengelompokkan pegawai ke dalam kelompok dua (“Pegawai Negeri Sipil” atau PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (“ Pegawai Tidak Tetap” atau PTT). Dalam Penjelasan Detail Tabel diatas bahwa :

- Jumlah Kuadrat Regresi (SSR):1.120
- Jumlah Sisa Kuadrat (SSE):22.620
- Total Jumlah Kuadrat (SST):23.740
- Derajat Kebebasan Regresi (df1):1
- Derajat Kebebasan Residu (df2):94

- f) Mean Square untuk Regresi (MSR):1,120
- g) Mean Square untuk Residual (MSE):0,241
- h) F-Statistik:4.654
- i) Signifikansi (nilai p):0,034

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi yang menggunakan disiplin kerja sebagai perbandingan mampu menjelaskan secara signifikan varians pengelompokan pegawai menjadi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap. F-statistik sebesar 4,654 dan nilai p sebesar 0,034 menunjukkan bahwa model tersebut signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan penggolongan pegawai baik PNS maupun Pegawai Tidak Tetap.

Jumlah kuadrat regresi yang relatif kecil (1,120) dibandingkan dengan jumlah kuadrat sisa (22,620) menunjukkan bahwa meskipun model tersebut signifikan, disiplin kerja hanya menjelaskan sebagian kecil dari total variansi dalam klasifikasi pegawai.

Tabel 19. Independent Sampel T-test

Group Statistics					
	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Disiplin	PNS	43	53,79	2,122	,324
	PTT	53	52,79	2,356	,324

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Disiplin	Equal variances assumed	,424	,000	2,157	94	,034	,998	,463	,079	1,917
	Equal variances not assumed			2,181	92,940	,032	,998	,458	,089	1,907

Tabel Uji Sampel Independen menyajikan hasil dari dua uji statistik dari sampel yang berbeda. Tes ini membandingkan disiplin kerja ("Disiplin") antara dua kelompok Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Uji Levene untuk Kesetaraan Varians. F-statistik sebesar 0,424. Signifikansi (Sig.): 0,000. Uji ini memeriksa apakah varian kedua kelompok sama. Di sini nilai signifikansi (p -value) adalah 0,000, kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan variansi yang signifikan secara statistik antara skor

disiplin kerja PNS dan PTT. Sedangkan Uji-t, hasil uji-t diberikan berdasarkan dua asumsi: asumsi varian yang sama dan varian yang tidak diasumsikan sebagai berikut:

1) Asumsi variansi yang sama:

- t-statistik: 2.157
- Derajat Kebebasan (df): 94
- Signifikansi (2-ekor): 0,034
- Selisih Rata-rata: 0,998
- Perbedaan Kesalahan Standar: 0,463
- Interval Keyakinan 95% dari Perbedaan:
 - Lebih rendah: 0,079
 - Atas: 1.917

2) Varian yang sama tidak diasumsikan:

- t-statistik: 2.181
- Derajat Kebebasan (df): 92.940
- Signifikansi (2-ekor): 0,032
- Selisih Rata-rata: 0,998
- Perbedaan Kesalahan Standar: 0,458
- Interval Keyakinan 95% dari Perbedaan:
 - Lebih rendah: 0,089
 - Atas: 1,907

Berdasarkan uji-t kedua asumsi (diasumsikan varians yang sama dan tidak diasumsikan) menunjukkan bahwa nilai p masing-masing adalah 0,034 dan 0,032. Karena nilai-nilai ini kurang dari 0,05, terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik dalam nilai rata-rata disiplin antara PNS dan PTT. Perbedaan rata-rata disiplin kerja antara PNS dan PTT adalah 0,998, dengan selang kepercayaan 95% berkisar antara 0,079 hingga 1,917 (diasumsikan varian yang sama) dan 0,089 hingga 1,907 (diasumsikan varian yang sama). Hal ini menunjukkan bahwa PNS rata-rata mempunyai nilai disiplin yang lebih tinggi dibandingkan PTT. Hasil uji signifikan t menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) lebih tinggi secara signifikan dibandingkan dengan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Kesimpulannya, analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara disiplin kerja antara PNS dan PNS, dimana PNS mempunyai tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi.

Pembahasan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan efisiensi organisasi, baik dalam sektor publik maupun swasta. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) memiliki status pekerjaan yang berbeda, yang mungkin mempengaruhi tingkat disiplin kerja mereka. PNS biasanya memiliki pekerjaan yang lebih stabil dan permanen, sedangkan PTT sering kali bekerja berdasarkan kontrak sementara atau proyek tertentu.

Berdasarkan hasil analisis data diatas yang telah di paparkan sebagaimana mestinya, yang dimana membandingkan kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya perbandingan yang cukup signifikan. Sehingga dapat di artikan bahwa pegawai negeri sipil memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi di bandingkan pegawai tidak tetap, walaupun hasil dari penyebaran angket keduanya memperoleh kategori jumlah skor berada pada kategori baik akan tetapi dai hasil yang diperoleh di atas maka selanjutnya kita kembali kepada klasifikasi kedisiplinan PNS yang telah penulis rumuskan sebelumnya untuk mengetahui sejauhmana Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo . Maka dari jumlah skor yang diperoleh rata- rata 4 berada pada rentang skor 1 – 5. Jadi dari skor rata-rata 4 dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo tergolong tinggi dan baik. Selanjutnya kita kembali kepada klasifikasi kedisiplinan PTT yang telah penulis rumuskan sebelumnya untuk mengetahui sejauhmana Pegawai tidak tetap Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo . Maka dari jumlah skor yang diperoleh rata- rata 4,7 berada pada rentang skor 1 – 5. Jadi dari skor rata-rata 4,7 dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan Pegawai tidak tetap Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo tergolong sangat tinggi dan sangat baik

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil dari analisis data dan temuan peneliti adalah, sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo. Termasuk dalam kategori sangat baik dengan total skor 2.313 yang berada pada rentang $> 1.528,8 - 1.999,2$
- 2) Disiplin kerja Pegawai Tidak Tetap (PTT) pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo. Termasuk dalam kategori sangat baik dengan total skor 2.798 yang berada pada rentang $> 2.520 - 3.000$.
- 3) Terdapat Perbedaan rata-rata disiplin kerja antara PNS dan PTT adalah 0,998, dengan selang kepercayaan 95% berkisar antara 0,079 hingga 1,917 (diasumsikan varian yang sama) dan 0,089 hingga 1,907 (diasumsikan varian yang sama). Hal ini menunjukkan bahwa PNS rata-rata mempunyai nilai disiplin yang lebih tinggi dibandingkan PTT. Hasil uji signifikan t menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) lebih tinggi secara signifikan dibandingkan dengan Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Saran

Berikut adalah beberapa saran berdasarkan hasil penelitian perbandingan disiplin kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai non-PNS:

- 1) Pengembangan Program Pelatihan: Berdasarkan temuan bahwa PNS memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi, disarankan untuk mengembangkan program pelatihan khusus untuk pegawai non-PNS yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, manajemen waktu, dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- 2) Penerapan Sistem Penghargaan dan Penghargaan: Manajemen dapat mempertimbangkan penerapan sistem penghargaan dan penghargaan yang lebih terstruktur untuk memberikan insentif kepada kedua kelompok pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi. Ini dapat mencakup pemberian penghargaan kinerja, penghargaan non-finansial, atau promosi bagi mereka yang secara konsisten menunjukkan disiplin kerja yang baik.
- 3) Peningkatan Kebijakan Pengawasan dan Evaluasi Kinerja: Penting untuk memperkuat kebijakan pengawasan dan evaluasi kinerja yang objektif dan adil untuk memastikan bahwa semua pegawai, baik PNS maupun non-PNS, akuntabel atas tingkat disiplin

kerja mereka. Ini dapat melibatkan peningkatan proses pemantauan, umpan balik reguler, dan pengembangan standar evaluasi kinerja yang jelas dan terukur.

- 4) Pengembangan Budaya Organisasi yang Menghargai Disiplin Kerja: Manajemen perlu mempromosikan budaya organisasi yang menghargai disiplin kerja sebagai nilai inti. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang jelas tentang harapan kinerja, pembentukan norma-norma budaya yang positif, dan penghargaan terhadap perilaku dan kontribusi yang menunjukkan komitmen terhadap disiplin kerja.
- 5) Peningkatan Komunikasi dan Keterlibatan Pegawai: Penting untuk melibatkan pegawai dari kedua kelompok dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan dan praktik yang memengaruhi disiplin kerja. Komunikasi yang terbuka dan dialog yang konstruktif dapat membantu memperkuat keterlibatan pegawai dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dalam mencapai tujuan organisasi.
- 6) Evaluasi dan Pemantauan Terus-Menerus: Langkah terakhir adalah melakukan evaluasi dan pemantauan terus-menerus terhadap efektivitas strategi yang diimplementasikan. Dengan melacak perkembangan disiplin kerja dari waktu ke waktu, organisasi dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan dan menyesuaikan strategi mereka sesuai kebutuhan.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2002). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes) Kharisma Karawang*. [Unpublished manuscript].
- Ardini, L. (2009). *Analisis perbandingan pengaruh langsung dan tak langsung faktor budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada UPTD parkir kota Surabaya*. [Unpublished manuscript].
- Astutik, T. P. (2016). *Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja pegawai SFA Resto Karanganyar (Skripsi)*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Brahmasari, I., & Suprayetno, S. (2008). *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja perusahaan: Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*. [Unpublished manuscript].
- Faisal Akbar. (2009). *Pengaruh account representative terhadap tingkat kepatuhan wajib pajak (Skripsi)*. Universitas Padjajaran, Bandung.

- Herawati, R. (2010). *Analisis perbandingan prestasi pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap pada kantor dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan*. [Unpublished manuscript].
- Jehani, I. (2010). *Analisis perbandingan prestasi kerja pegawai kontrak dengan pegawai tetap: Studi pada pegawai PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk cabang Sidoarjo* (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Brawijaya, Malang.
- Mangkunegara, A. A. (2008). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ridwan, R., & Kuncoro, M. (2007). *Cara menggunakan dan memakai analisis jalur (path analysis)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2005). *Kedisiplinan aparat desa dalam meningkatkan mutu pelayanan*. [Unpublished manuscript].
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Studi komparatif prestasi belajar mahasiswa yang aktif dan tidak aktif dalam organisasi kemahasiswaan FEB Undiksha*. [Unpublished manuscript].
- Sutrisno, E. (2009). *Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di PT. Sekar Mulia Abadi Medan*. [Unpublished manuscript].