



**Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor  
Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana  
Nasional (BKKBN) Provinsi Banten**

**Skripsi**

**Disusun Oleh :**

**Ita Widya Rahmawati**

**021113545**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**2017**

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA  
PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA  
NASIONAL PROVINSI BANTEN**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program  
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



(Dr.Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA.)

(Herdiyana, S.E.,M.M)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA  
PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA  
NASIONAL PROVINSI BANTEN**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

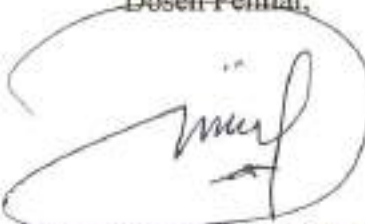
Pada hari : Rabu Tanggal : 12 Juli 2017

Ita Widya Rahmawati

021113545

Menyetujui,

Dosen-Penilai,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ketut Sunarta', enclosed within a hand-drawn oval border.

(Ketut Sunarta,MM.,SE.,Ak)

Ketua Komisi Pembimbing,

Anggota Komisi Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Dr. H. Hari Muharam', with a stylized, flowing script.

(Dr.H.Hari Muharam, S.E.,M.M)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Yetty Husnul Hayati', with a stylized, flowing script.

(Yetty Husnul Hayati, SE., MM.)

## ABSTRAK

Ita Widya Rahmawati, NPM 0211 13 545. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan Judul "Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten". Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing HARI MUHAMMAD dan anggota Komisi Pembimbing YETTY HUSNUL HAYATI. Tahun 2017.

Latar belakang penelitian ini adalah bagaimana disiplin kerja Perwakilan BKKBN Provinsi Banten ini masih belum optimal sehingga menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan.

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten.

Penelitian mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten dengan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dan data sekunder, dengan metode wawancara, observasi, dan kuesioner diagikan kepada 51 responden dengan menggunakan metode slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS 22.

Hasil analisis koefisien korelasi person product moment diperoleh  $r = 0.710$ , artinya, disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Perwakilan BKKBN Provinsi Banten, mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh  $KD = 50.41\%$ . Artinya disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 50.41 dan untuk hasil uji hipotesis korelasi diperoleh  $t_{hitung} (7.057) > t_{tabel} (1.676)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan nyata antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

*Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang berjudul **"Hubungan Displin Dengan Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten"**.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.

Dengan segala keterbatasan dan kemampuan, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi tidak mungkin terwujud tanpa bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak maka pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Herdiyana, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully, SE., MM selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Yetti Husnul Hayati, SE., MM. selaku Koordinator Seminar Jurusan Manajemen SI Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan sekaligus Anggota Komisi yang sudah banyak memberikan bimbingan, saran, dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Para Dosen, TU serta Staff Perpustakaan dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Staf Kepegawaian dan Hukum Ibu Yayasan Nurhayati S.Pd dan seleruruh Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten yang telah banyak membantu dalam memberikan arahan, informasi , dan bimbingannya selama penulis melakukan Magang dan Riset Penelitian.
8. Kedua Orang Tua saya Bapak Surahman dan Ibu Siti Hasanah yang telah memberikan limpahan kasih sayang, perhatian dan dukungan yang tidak pernah henti baik moral, spiritual, maupun material kepada saya selaku penulis, serta doa restunya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

9. Keluarga besar saya yang selalu mengingatkan, membantu dan memberikan semangat serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Keluarga kedua saya, sahabat seperjuangan saya selama merantau ini yang selalu memberikan semangat, dorongan, kasih sayang, cinta kasih berbagi cerita suka maupun duka dan membantu penulis menyelesaikan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik Siti Annisa Isnaeni, teh Yuli Susanti, teh Uswa, dan teh Desi Pelitasari.
11. Sahabat-sahabat saya tersayang yang selalu memberikan semangat dan doanya Restu Ningtyas, Gintang Januarita, Ferdyan Mulia, Fajrin Al-farouq, Nurselina, Lulu Latifah Hilmi, Dwy Putri Carina.
12. Seluruh teman – teman seperjuangan kelas M dan N Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi 2013 yang telah membantu dan banyak memberikan cerita dan kenangan selama masa perkuliahan.
13. Seluruh teman – teman Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi 2013 yang telah banyak membantu dan memberikan cerita selama masa perkuliahan konsentrasi.

Demikian ucapan terima kasih diatas penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Bogor, Agustus 2017

**(Ita Widya Rahmawati)**

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1. Maksud Penelitian .....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Disiplin Kerja .....	10
2.1.1 Pengertian Disiplin .....	10
2.1.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja .....	11
2.1.3 Pendekatan Disiplin .....	12
2.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja .....	14
2.1.5 Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	17
2.1.6 Pelanggaran Disiplin .....	18
2.2 Kinerja Pegawai.....	19
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	19
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	20
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	21
2.2.4 Indikator-indikator Kinerja Pegawai.....	23
2.3 Metode penarikan sampel, pengumpulan, pengolahan.....	25
2.4 Penelitian Sebelumnya .....	29
2.5 Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian .....	30
2.5.1 Kerangka Penelitian.....	30
2.5.2 Paradigma Penelitian .....	32
2.6 Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	33

3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	33
3.2.1	Objek Penelitian.....	33
3.2.2	Unit Analisis .....	33
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	33
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	33
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	34
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	36
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	37
3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	38
3.7.1	Uji Validitas .....	38
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	44
3.7.3	Metode Analisis Data.....	46
3.7.4	Korelasi Person Product Moment .....	46
3.7.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji t) .....	47
3.7.6	Mnentukan Hipotesis Statistik .....	47
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	
4.1.1	Sejarah singkat perusahaan .....	49
4.1.2	Visi dan Miisi Perusahaan .....	50
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	50
4.2	Profil Responden .....	52
4.3	Pembahasan .....	56
4.3.1	Disiplin kerja pada BKKBN .....	56
4.3.2	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai .....	86
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Kesimpulan .....	89
5.2	Saran .....	90

**JADWAL PENELITIAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Laporan Rekapitulasi Absensi PNS-BKKBN Periode Januari-Desember 2015 .....	4
Tabel 2.1	Daftar Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Periode Januari-Desember 2015 .....	5
Tabel 1.2	Indeks Korelasi .....	27
Tabel 2.2	Kriteria Uji Reliabilitas .....	28
Tabel 1.3	Operasional Variabel .....	34
Tabel 2.3	Keterangan Skala .....	37
Tabel 3.3	Koefisien dan Tafsirannya .....	39
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	39
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	41
Tabel 5.3	Kriteria Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 6.3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dengan SPSS .....	44
Tabel 7.3	Reliability Statistics Cronbach Alpha .....	45
Tabel 8.3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y dengan SPSS .....	45
Tabel 9.3	Reliability Statistics Cronbach Alpha .....	46
Tabel 1.4	Data pegawai berdasarkan jenis kelamin .....	52
Tabel 2.4	Data pegawai berdasarkan usia .....	53
Tabel 3.4	Data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan .....	54
Tabel 4.4	Data pegawai berdasarkan masa kerja .....	55
Tabel 5.4	Total data responden .....	56
Tabel 6.4	Pegawai hadir 15 menit lebih awal sebelum jam kerja .....	57
Tabel 7.4	Pegawai harus mengisi daftar hadir .....	58
Tabel 8.4	Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran .....	58
Tabel 9.4	Pegawai harus mengikuti apel pagi .....	59
Tabel 10.4	Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja .....	60
Tabel 11.4	Pegawai wajib menaati jam kerja .....	60
Tabel 12.4	Kemampuan untuk menjaga penampilan .....	61
Tabel 13.4	Menggunakan pakaian dinas sesuai ketentuan .....	61
Tabel 14.4	Disiplin pada pakaian dan atribut .....	62
Tabel 15.4	Menjaga kebersihan dan kerapian .....	63

Tabel 16.4	Ketelitian dalam bekerja .....	63
Tabel 17.4	Bekerja dengan efektif dan efisien .....	64
Tabel 18.4	Hati-hati dalam bekerja .....	64
Tabel 19.4	Bertanggungjawab dalam pekerjaan .....	65
Tabel 20.4	Siap dalam bekerja .....	66
Tabel 21.4	Mentaati peraturan yang telah ditetapkan .....	66
Tabel 22.4	Mampu bekerjasama dengan baik .....	67
Tabel 23.4	Jujur dalam pekerjaan .....	67
Tabel 24.4	Analisa hasil distribusi frekuensi disiplin kerja .....	69
Tabel 25.4	Tidak meragukan Pancasila .....	70
Tabel 26.4	menjunjung tinggi kehormatan negara dan pemerintah .....	70
Tabel 27.4	Tidak pernah menjadi simpatisan penentang Pancasila .....	71
Tabel 28.4	Menyelesaikan tugas tepat waktu .....	72
Tabel 29.4	Tidak melemparkan kesalahan kepada oranglain .....	72
Tabel 30.4	Mengutamakan kepentingan dinas .....	73
Tabel 31.4	Mentaati perundang-undangan .....	73
Tabel 32.4	Mentaati dinas atasan .....	74
Tabel 33.4	Memberikan pelayanan dengan baik .....	74
Tabel 34.4	Melaksanakan tugas dengan ikhlas .....	75
Tabel 35.4	Tidak pernah menyalahgunakan wewenang .....	76
Tabel 36.4	Wajib melaporkan pekerjaan pada atasan .....	76
Tabel 37.4	Tidak melakukan kecurangan dalam bekerja .....	77
Tabel 38.4	Wajib mengetahui tugas bidangnya .....	77
Tabel 39.4	Menghormati pendapat oranglain .....	78
Tabel 40.4	Mempertimbangkan pendapat .....	78
Tabel 41.4	Menerima keputusan walau berbeda pendapat .....	79
Tabel 42.4	Kemauan kerasa untuk melakukan tugas .....	80
Tabel 43.4	Wajib mengusahakan tata kerja yang berdaya guna .....	80
Tabel 44.4	Memberi masukan yang baik pada atasan demi pelaksanaan tugas .....	81
Tabel 45.4	Kompeten dalam bidang .....	81
Tabel 46.4	Dapat mengambil keputusan dengan cepat .....	82

Tabel 47.4	Mampu menentuka prioritas tugas .....	82
Tabel 48.4	Bersedia mempertimbangkan saran bawahan .....	83
Tabel 49.4	Berusaha memupuk kerjasama .....	83
Tabel 50.5	Analisa hasil distribusi frekuensi kinerja pegawai .....	85
Tabel 51.4	Anlisis koefisien korelasi product moment .....	86
Tabel 52.4	Nilai interval koefisien .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma penelitian .....	32
Gambar 1.3	Kurva hasil pengujian hipotesis korelasi .....	48
Gambar 1.4	Struktur organisasi .....	51
Gambar 2.4	Persentase responden berdasarkan jenis kelamin .....	52
Gambar 3.4	Persentase responden berdasarkan usia .....	53
Gambar 4.4	Persentase responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	54
Gambar 5.4	Persentase responden berdasarkan masa kerja .....	55
Gambar 6.4	Tingkat persentase data responden .....	56
Gambar 7.4	Histogram disiplin kerja .....	69
Gambar 8.4	Histogram kinerja pegawai .....	85
Gambar 9.4	Kurva uji hipotesis .....	88

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Riset Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Jawaban Hasil Kuesioner Sebar Awal Disiplin Kerja dari Uji Validitas
- Lampiran 4 : Jawaban Hasil Kuesioner Sebar Awal Kinerja Pegawai Dari Uji Validitas
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja dengan SPSS
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai dengan SPSS
- Lampiran 7 : Jawaban Hasil Kuesioner Untuk Pernyataan Variabel Disiplin Kerja ( X )
- Lampiran 8 : Jawaban Hasil Kuesioner Untuk Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai ( Y )
- Lampiran 9 : Skor Total

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia.

Dalam konteks administrasi negara, peran sumberdaya aparatur menjadi unsur yang sangat vital bagi berlangsungnya kehidupan pemerintahan dan pembangunan. Di Indonesia peran tersebut dimainkan oleh Pegawai Negeri Sipil, yang dalam pemerintahan seringkali disebut sebagai "mesin birokrasi". Sorotan utama terhadap terciptanya *good governance* dan mengenai perlunya diciptakan *clean government* serta efisien menjadikan peran Pegawai Negeri Sipil menjadi perhatian yang cukup serius. Artinya, pembenahan Pegawai Negeri Sipil harus menjadi pusat perhatian karena memiliki fungsi yang sangat strategis.

Kebutuhan akan reformasi menuju terciptanya Pegawai Negeri Sipil yang efisien semakin dirasakan sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi sebagai hasil dari pembangunan dan akibat perubahan eksternal pada tingkat regional dan global. Kecenderungan umum dalam pertumbuhan di segala bidang juga melahirkan tuntutan mengenai perlunya Pegawai Negeri Sipil yang lebih profesional, terampil, terbuka dan berorientasi pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, pada saat ini penilaian terhadap aparatur negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil, masih memperlihatkan fenomena yang tidak menggembirakan. Wajah buruk yang diperlihatkan Pegawai Negeri Sipil (birokrasi) Indonesia yang sangat menonjol dimata masyarakat adalah penyalahgunaan internal, misalnya inefisiensi, pengambilan keputusan yang berbelit-belit, prosedur pelayanan yang sangat panjang, koordinasi antar instansi yang masih lemah dan sebagainya. Sebagai sebuah ilustrasinya dapat digambarkan bahwa Pegawai Negeri Sipil belum berfungsi secara maksimal sebagai penggerak pembangunan dan melayani masyarakat, bahkan sering dirasakan menjadi beban dalam penyelenggaraan program-program pemerintahan dan pembangunan.

Pengelolaan aparatur negara (khususnya Pegawai Negeri Sipil) sebenarnya telah diatur menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara

Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur dan bertanggung jawab. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil adalah laporan hasil kinerja pegawai selama satu tahun yang didalamnya terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang PNS merupakan salah satu aspek/faktor pendukung dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) atau akuntabilitas publik. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) jika dilihat dari sistem penilaiannya akan lebih efektif dibanding dengan metode Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

Secara garis besar, DP3 tidak dapat digunakan dalam menilai dan mengukur seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi. Hal ini disebabkan penilaian prestasi kerja pegawai dengan menggunakan metode DP3 tidak didasarkan pada target tertentu. Karena pengukuran dan penilaian prestasi kerja tidak didasarkan pada suatu target tertentu, maka proses penilaian cenderung bersifat subyektif. Dalam hal atasan langsung pun sebagai pejabat penilai, ia hanya sekedar menilai dan belum tentu memberi klarifikasi dari hasil penilaian serta tindak lanjut penilaian terhadap pegawai yang dinilai. SKP Melihat banyaknya kelemahan-kelemahan yang ada pada sistem penilaian PNS dalam bentuk DP3 tersebut, sekaligus sebagai pengejawantahan pasal 12 dan pasal 20 UU Nomor 43 Tahun 1999, maka pemerintah mencoba membuat cara baru dalam menilai prestasi kerja PNS yaitu dengan menggunakan pendekatan metode Penilaian Prestasi Kerja. Pasal 20 UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian mengamanatkan bahwa tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat. Pemerintah sendiri, dalam hal ini Presiden Republik Indonesia sudah mengeluarkan aturan mengenai Sasaran Kerja Pegawai yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (Pasal 1 ayat 2 PP No. 46 Tahun 2011). Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja PNS, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian prestasi kerja PNS menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Penilaian Perilaku Kerja. Penilaian prestasi kerja tersebut terdiri dari dua unsur yaitu SKP (sasaran kerja pegawai) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60 % dan Perilaku Kerja

sebesar 40 %. Hasil penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan.

[www.skp-sasaran-kerja-pegawai-sebagai-pengganti-dp3-daftar-penilaian-pelaksanaan-pkkerjaan-pns.com](http://www.skp-sasaran-kerja-pegawai-sebagai-pengganti-dp3-daftar-penilaian-pelaksanaan-pkkerjaan-pns.com)

Berdasarkan uraian tersebut, penilaian kinerja merupakan hasil yang diberikan oleh pegawai baik secara individu maupun kelompok untuk menghasilkan pegawai yang profesional dengan integritas serta kualitas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diperlukan oleh suatu instansi pemerintahan. Acuan baku tersebut adalah disiplin secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai.

Masalah diatas menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan peran pelayanan yang dilakukan Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) provinsi banten. Untuk itu, pegawai harus mempunyai kinerja yang tinggi agar anggapan buruk yang selama ini melekat pada aparaturnegara dapat dihindari. Kinerja pegawai ditunjukkan dengan usaha-usaha mereka dalam melaksanakan dan menghasilkan output-output yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian pembinaan terhadap pegawai harus dikembangkan sesuai dengan dinamika organisasi dan lingkungan strategisnya.

Dalam kaitannya pegawai pada Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten tentu merupakan sebuah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang erat dengan berbagai aturan dan tanggung jawab yang besar, kedisiplinan merupakan hal yang utama dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam sebuah organisasi. Pegawai Negeri Sipil pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten memiliki 58 orang pegawai. Sementara itu, upaya peningkatan kinerja pegawai yang profesional di lingkungan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Provinsi Banten layak dianggap sebagai salah satu kebutuhan manajerial dan perlu dilakukan secara terarah, Anggapan ini merujuk pada kenyataan bahwa kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten masih belum optimal bila dilihat dari hasil wawancara dan observasi pada Staff Kepegawaian Dan Hukum di Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten, seperti masih ditemukan adanya masalah dalam hal kedisiplinan pegawai, dilihat dari hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana provinsi banten terdapat beberapa pegawai nilai hasil SKP tidak mencapai nilai rata-rata, hal ini tingkat disiplin pegawai masih kurang baik diantaranya seperti masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu baik datang maupun pulang, selalu tidak ada diruangan sehingga menghambat pekerjaan pegawai lain, selalu bersantai pada jam kerja. Dalam penilaian ini, belum optimalnya kinerja pegawai pada Badan Kependudukan Dan



Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) antara lain teridentifikasi dari banyaknya waktu kerja yang tidak terisi dengan kegiatan yang produktif. Kemudian kinerja yang dicapai pegawai pun menurun karena diakibatkan kelalaian tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan pada karyawan. Seperti terlihat pada data laporan Absensi, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berikut ini

Tabel 1.1

Data Laporan Rekapitulasi Absensi PNS-BKKBN  
Periode Januari-Desember 2015

No	Bulan	$\Sigma$ Pegawai	TM	PC	AI	SK	TK
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Januari	58	40	-	1	7	1
2	Februari	58	35	1	3	6	1
3	Maret	58	34	5	10	8	3
4	April	58	30	3	7	8	3
5	Mei	58	27	7	10	4	5
6	Juni	58	31	2	9	4	2
7	Juli	58	28	3	5	5	1
8	Agustus	58	28	1	6	9	2
9	September	58	26	2	6	7	1
10	Oktober	58	19	-	8	6	1
11	November	58	20	1	5	2	3
12	Desember	58	26	-	3	8	1
<b>Jumlah</b>			<b>344</b>	<b>28</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>33</b>

Sumber : Subbagian Kepegawaian dan Hukum Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten

Keterangan :

1. TM = Telat Masuk
2. PC = Pulang Cepat
3. AI = Absen Satu Kali
4. SK = Sakit
5. TK = Tidak Masuk Tanpa Keterangan

Dari Tabel 1 Data Laporan Rekapitulasi Absensi PNS-BKKBN Periode Januari-Desember 2015, menunjukkan hasil rekapitulasi absensi pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional berdasarkan laporan dari kasubag kepegawaian adanya penurunan tingkat disiplin pegawai, khususnya pegawai yang datang terlambat datang berdasarkan rekapitulasi presensi (daftar kehadiran) melalui sidik jari/tangan (*handkey*), dapat digambarkan adanya kekurangan kedisiplinan para pegawai di lingkungan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional. Hasil rekapitulasi menunjukkan pada setiap bulannya masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberitahukan atasan dan

unit kerjanya tanpa keterangan (TK) dan terdapat peningkatan yang cukup signifikan dari para pegawai yang terlambat datang (TM) atau masuk kerjanya.

Gambaran ini semakin mencolok apabila dilihat di lapangan yang memperlihatkan masih banyak pegawai yang pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Disisi lain, sebagaimana digambarkan dari hasil kajian dari tim Badan Kepegawaian Negara memperlihatkan bahwa disiplin kerja juga merupakan salah satu "isu strategis" yang menjadi perhatian serius dari pimpinan organisasi. Dalam hal ini, pegawai di lingkungan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional sebagian besar ditengarai masih belum memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai.

Tabel 2.1

## Daftar Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Periode Januari-Desember 2015

NO	NILAI RATA-RATA	SEBUTAN
	SKP	SKP
1	92.00	AMAT BAIK
2	91.00	AMAT BAIK
3	91.03	AMAT BAIK
4	87.07	BAIK
5	76.00	CUKUP
6	88.28	BAIK
7	90.00	BAIK
8	90.40	CUKUP
9	80.62	BAIK
10	80.22	BAIK
11	80.22	BAIK
12	90.00	BAIK
13	70.00	CUKUP
14	74.00	CUKUP
15	71.28	CUKUP
16	70.00	CUKUP
17	89.24	BAIK
18	89.62	BAIK
19	90.00	BAIK
20	80.22	BAIK
21	85.00	BAIK
22	81.20	BAIK
23	83.64	BAIK
24	85.00	BAIK
25	71.00	CUKUP
26	91.07	AMAT BAIK
27	90.00	BAIK
28	89.00	BAIK

29	73.00	CUKUP
30	81.64	BAIK
31	90.00	BAIK
32	90.00	BAIK
33	89.86	BAIK
34	80.17	BAIK
35	69.00	CUKUP
36	80.22	BAIK
37	90.00	BAIK
38	80.22	BAIK
39	80.22	BAIK
40	85.56	BAIK
41	81.71	BAIK
42	81.50	BAIK
43	81.38	BAIK
44	89.02	BAIK
45	84.78	BAIK
46	69.00	CUKUP
47	80.22	BAIK
48	82.80	BAIK
49	91.28	AMAT BAIK
50	88.28	BAIK
51	89.52	BAIK
52	72.72	CUKUP
53	88.22	BAIK
54	80.22	BAIK
55	86.89	BAIK
56	83.17	BAIK
57	86.42	BAIK
58	89.90	BAIK

Sumber : Subbagian Kepegawain dan hukum Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten

Dari Tabel 2 Data Laporan PNS-BKKBN Periode Januari-Desember 2015 Berdasarkan data kinerja Sasaran Kinerja Pegawai diatas maka dapat dilihat data sasaran kinerja pegawai (SKP) masih ada pegawai yang mendapat kategori "cukup" sebanyak 11 pegawai, kategori "baik" sebanyak 42 pegawai dan kategori "amat baik" hanya 5 pegawai, untuk lebih jelas lagi apabila dilihat dari berbagai bidang seperti berikut ini:

1. Bidang sekretaris (1 s/d 18) mendapatkan kategori Amat baik 3 pegawai, Baik sebanyak 9 pegawai, dan Cukup sebanyak 6 pegawai.
2. Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga (19 s/d 25) tidak ada pegawai yang mendapatkan kategori Amat baik, Baik sebanyak 6 pegawai, dan Cukup sebanyak 1 pegawai.

3. Bidang pengendalian Penduduk (26 s/d 31) mendapatkan kategori Amat baik sebanyak 1 pegawai, Baik sebanyak 4 pegawai, dan Cukup sebanyak 1 pegawai.
4. Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi (32 s/d 41) tidak ada pegawai yang mendapatkan kategori Amat baik, Baik sebanyak 9 pegawai, dan Cukup sebanyak 1 pegawai.
5. Bidang Pelatihan dan Pengembangan (42 s/d 50) mendapatkan kategori Amat baik sebanyak 1 pegawai, Baik sebanyak 7 pegawai, dan cukup sebanyak 1 pegawai.
6. Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (51 s/d 58) tidak ada yang mendapatkan kategori Amat baik, Baik sebanyak 7 pegawai, dan Cukup sebanyak 1 pegawai.

Dalam penjelasan beberapa bidang diatas menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang masih mendapatkan poin dengan kategori "cukup" di setiap bidangnya dalam periode 1 tahun, pemerintah mengharapkan kinerja pegawai pada BKKBN menjadi lebih profesional lagi dengan tidak adanya pegawai yang mendapatkan kategori "cukup" dan meningkatkan lagi pegawai yang mendapatkan kategori "amat baik". hal ini tentu berhubungan dengan tingkat kehadiran pegawai dilingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten, fenomena kinerja ini menjadi acuan penulis dalam meneliti permasalahan pada disiplin kerja yang belum terlaksana secara baik dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

Dengan memperhatikan permasalahan penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas dan mendalam mengenai hal tersebut, sehingga penulis bermaksud mengadakan penelitian untuk dijadikan dasar dalam menyusun skripsi dengan judul "**Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi banten**"

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan perumusan tersebut maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai yang diterapkan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten ?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten ?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten?

### 1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, instansi pemerintahan di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten merupakan pelayanan masyarakat pembangunan, dimana salah satu indikator kinerja pegawai adalah meminimalisasi tingkat gangguan yang terjadi untuk terjaminnya pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Kinerja tersebut tidak mungkin terwujud tanpa adanya dukungan dari pegawai dalam bentuk disiplin kerja yang tinggi, jika disiplin kerja pegawai menurun maka pencapaian target perusahaan akan ikut menurun karena kinerja pegawai yang bermalas-malasan.

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh data dan informasi mengenai disiplin kerja yang aktual yang berguna untuk menyusun makalah skripsi ini.
2. Untuk mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis selama mengikuti perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Serta dapat memberikan saran yang dapat menghilangkan timbulnya masalah di dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten.

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten.
3. Untuk mengetahui hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut :

### 1. Kegunaan Teoritik

Untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, serta wawasan dan mengembangkan daya pikir, diharapkan juga dapat membandingkan antara teori yang telah dipelajari dengan praktik lapangan.

## 2. Kegunaan Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi input serta dapat membantu dalam memecahkan masalah yang ada pada lokasi yang diteliti yaitu kepada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten dalam pengambilan keputusan disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA.**

#### **2.1 Disiplin Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan salah satu faktor yang menunjang dalam rangka pembinaan pegawai. Dalam rangka menjamin kelancaran pelaksanaan tugas pegawai maka dibuat peraturan dan ketentuan-ketentuan serta perundang-undangan disiplin kerja pegawai, sebagaimana tertuang dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak di taati atau dilanggar atau dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berapa hukuman berat, padahal hukumannya hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti : pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu ; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; pegawai mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus dibrlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Disiplin ini perlu diterapkan dilingkungan kerja, karena seperti telah disinggung diatas bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini.

Adapun pengertian tentang disiplin oleh para ahli dalam buku sebagai berikut:

Menurut Medina (2006:198), "*Discipline may be defined as the condition in the organization where employee conduct themselves in accordance with the organization's rules and standars of acceptable behavior.*"

Menurut Byars Lloyd L. and Leslie W Rue (1984:355)

*"Action that is taken against an employee has violated unorganizational rule or when the employee's performance has deteriorated to the point where corrective action is needed."*

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2011:181)

Disiplin adalah sikap kesediaan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Davis (2002:129)

*"Discipline is management action to enforce organization standards"*

Simamora (2006:610) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.

Memperhatikan pendapat beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin menghendaki ditaatinya peraturan-peraturan suatu organisasi atau institusi oleh semua pegawai, dengan adanya disiplin yang baik maka akan terciptanya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam hal melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh serta dapat dicapai apa yang menjadi tujuan suatu organisasi atau institusi tersebut.

### **2.1.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (2001:291) faktor-faktor disiplin ada 5:

1. Frekuensi kehadiran, untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan anuran dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
4. Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.



Menurut Helmi (1996:37) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada dua faktor, yaitu:

1. **Faktor kepribadian**

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut iniberkaitan langsung dengan disiplin system nilai ini akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2. **Faktor lingkungan**

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:214) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Dari beberapa faktor diatas disimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan semua situasi dan kondisi yang ada pada pegawai agar kinerjanya dapat meningkat, dari mulai absensi, etika kerja, ketaatan pada peraturan kerja ataupun faktor lainnya.

### 2.1.3 Pendekatan Disiplin

Ada 3 pendekatan disiplin menurut Mangkunegara (2005:130), yaitu:

1. **Pendekatan Disiplin Modern**

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin Modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik

- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
  - c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya
  - d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin
2. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi
- Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan dengan memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
  - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya
  - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan
- Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :
- a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai
  - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
  - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan yang lebih bagus
  - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

Sedangkan menurut Rivai (2008:446) mengemukakan bahwa pendekatan disiplin terbagi tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin, yaitu:

1. Aturan tungku panas (*hot stove rule*)
- dalam pendekatan ini tindakan disiplin berusaha mempunyai konsekuensi yang analog dengan menyentuh panas, yaitu:
- a. Membongkar dengan segera  
Jika tindakan disipliner ini akan diambil, tindakan itu harus segera sehingga individu memahami hal tersebut.
  - b. Memberi peringatan  
Hal ini penting untuk memberi peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak tepat diterima.
  - c. Memberi hukuman yang konsisten  
Tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai hukum yang berlaku
  - d. Membakar tanpa membeda-bedakan  
Tindakan disipliner seharusnya tidak membeda-bedakan, seperti tungku panas yang akan membakar setiap orang yang menyentuhnya.

## 2. Tindakan disiplin progresif

Tindakan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat pada pelanggaran. Tujuan dari tindakan ini membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat berat.

## 3. Tindakan disiplin positif

Tindakan disiplin positif berdasarkan kepada konsep bahwa karyawan meski memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, pekerjaan, dan peraturan kepada pegawai.

Dan menurut Suwanto (2011:359) ada dua pendekatan disiplin, yaitu:

### 1. Disiplin berdasarkan tradisi

Merupakan cara yang terdiri dari pendaftaran pelanggaran dan catatan dari hukuman terhadap setiap pelanggaran. Disiplin ini dilaksanakan secara kaku dan tegas tanpa kompromi atau cenderung penegakan disiplin secara otoriter.

### 2. Penegakan disiplin berdasarkan sasaran

Menitikberatkan kepada suatu kesadaran untuk melaksanakan suatu disiplin dari dirinya bukan dari luar dengan suatu paksaan.

Dari beberapa pendekatan diatas disimpulkan bahwa bahwa disiplin memiliki beberapa pendekatan yang didalamnya ada beberapa aturan yang harus dilakukan oleh pegawai karena suatu aturan yang dibuat memiliki hukuman yang dibuat oleh perusahaan apabila pegawai melanggar aturan tersebut.

## 2.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut:

Sutrisno (2011:94) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

### 1. Kehadiran

Hal ini menjadikan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan.

- a. Para pegawai harus datang tepat waktu.
- b. Pegawai harus mengisi daftar hadir
- c. Menerima konsekuensi atas ketidak hadiran.

### 2. Waktu kerja

- a. Tepat waktu datang dan pulang dalam bekerja
- b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja.
- c. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.

### 3. Peraturan berpakaian

Adapun peraturan dalam berpakaian yang harus ditaati para Pegawai Negeri Sipil, diantaranya:

- a. Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapian.
- b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan.
- c. Disiplin pada pakaian dan atribut.

### 4. Peraturan melakukan pekerjaan

Dalam melakukan peraturan terhadap pegawai harus mampu untuk:

- a. Ketelitian dalam bekerja
- b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.
- c. Hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

### 5. Peraturan Pegawai

Pegawai harus melaksanakan segala peraturan yang telah ditetapkan diantaranya:

- a. Siap dalam bekerja
- b. Taat pada peraturan yang ditetapkan
- c. Mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan

Menurut Rivai (2008:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

#### 1. Kehadiran

Hal ini menjadikan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

#### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melainkan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

#### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

#### 5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelangan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Dan menurut Fathoni (2006:143), indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

2. Keteladanan pemimpin

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahannya maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pengawasan melekat

Pengawasan yang melekat (waskat) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, sebab dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5. Sanksi hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan/prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberikan secara konsisten.

Dari berbagai macam indikator diatas, penulis mengambil indikator dari sutrisno (2011:94), karena merupakan indikator yang tepat untuk perusahaan yang diteliti oleh penulis. Bahwa kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, dan peraturan pegawai merupakan indikator-indikator yang penting untuk dilaksanakan oleh para pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten.

### 2.1.5 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja, menurut Mangkunegara (2005:129)

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan adalah untuk menggerakkan pegawai terdisiplin diri, dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

#### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan. Apabila ada pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sedangkan menurut Handoko (2001:208) mengatakan ada 3 tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

#### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

#### 3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh sistem disiplin progresif adalah sebagai berikut:

- a. Teguran secara lisan oleh pengawas
- b. Teguran tertulis, dengan catatan file personalia
- c. Skorsing
- d. Diturunkan pangkatnya (Demosi)
- e. Pemutusan hubungan kerja atau dipecat

Dan menurut Rivai (2008:445) ada 3 jenis disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin retribusi adalah suatu upaya yang berusaha menghukum orang yang bersalah yang dilakukan oleh para pengambil keputusan untuk mendisiplinkan dengan suatu cara yang profesional terhadap sasaran

## 2. Perspektif Hak-hak Individu

Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat dan disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman serta hak-hak karyawan lebih utamakan.

## 3. Perspektif Utilitarian

Perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya, dimana tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas.

Dari beberapa jenis-jenis disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menegakan dan menggerakkan disiplin kerja diperlukan pemahaman dan peraturan semua pedoman kerja dalam organisasi. Untuk mencapai organisasi yang baik, maka perlu ditegakkan disiplin kerja yang baik pula dengan tetap mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

### 2.1.6 Pelanggaran Disiplin

Sebagaimana tercantum dalam PP Nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa "Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau peraturan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik dilakukan didalam atau di luar jam kerja (pasal 1).

#### 1. Pemberian peringatan

Mangkunegara (2005:131) Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

#### 2. Pemberian sanksi harus segera

Mangkunegara (2005:131) Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuan agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

#### 3. Pemberian sanksi harus konsisten

Mangkunegara (2005:132) "Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Tujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan".

Bagi Pegawai Negeri Sipil apabila melakukan pelanggaran disiplin maka jatuh hukuman disiplin. Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin berdasarkan PP nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari:

#### 1. Tingkatan hukuman disiplin terdiri dari

##### a. Hukuman ringan

- h. Hukuman disiplin sedang, dan
  - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
    - a. Teguran lisan.
    - b. Teguran tertulis.
    - c. Teguran tidak puas secara tertulis
  3. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari
    - a. Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama satu tahun
    - b. Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun
    - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun.
  4. Jenis hukuman berat terdiri dari:
    - a. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat paling rendah untuk paling lama satu tahun
    - b. Pembebasan jabatan
    - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.
    - d. Pemherhentian tidak dengan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Terdapat pelanggaran disiplin yang telah dijelaskan diatas menjelaskan bahwa suatu peraturan yang dibuat oleh perusahaan instansi pemerintah telah diatur oleh undang-undang, dengan demikian pegawai yang tidak disiplin akan mendapatkan hukuman akibat kelalaian dalam tugas negaranya. Hukuman tersebut ada hukuman ringan, sedang, dan berat.

## 2.2 Kinerja Pegawai

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Rivai (2008:14) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas-tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.. Untuk memperkuat pengertian kinerja karyawan diatas, ada beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli:

Menurut Byars & Rue (1984:285) menyatakan bahwa:

*"performance degree of accomplishment of the tasks that make up an employee's job"*.

Menurut Armstrong and Baron dalam Abdullah (2014:4), *"Performance is the result of work have strong relation with strategy organization, customer satisfaction and contribution economic"*.



Menurut Bernadin & Russel dalam Ruky (2008:15) menyatakan bahwa:

*"Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time periode"*

Menurut Wirawan (2009:5) "Mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu"

Berdasarkan pendapat para ahli kinerja diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkuncgara (2005:68), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor diantaranya yaitu:

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### 2. Faktor disiplin

Disiplin terbentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Disiplin merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Simanjuntak dalam buku Eko Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan social, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Dan menurut A. Dale Timple dalam buku Mangkumegara (2005:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.
2. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan ataupun pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Dari beberapa faktor diatas, disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai ternyata ditentukan oleh prestasi individu pegawai dan rekan kerjanya sendiri. semakin baik prestasi dan kerjasama antar pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dicapainya.

### 2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan saling tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Menurut Werther dan Davis dalam Suwanto dan Priansa (2011:197), "penilaian kinerja mempunyai bebrapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai" antara lain :

- a. *Performance improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- c. *Training and development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- d. *Carrer Planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- e. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan kayawan.
- f. *Informational Inaccuracies and Job Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job-analysis*, *jobdesign*, dan system informasi manajemen sumber daya.
- g. *Equi Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskrimatif.
- h. *Eksternal Challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.

- i. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Mengidentifikasi informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan kedalam empat kategori yang dikemukakan Sunyoto yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:10) sebagai berikut:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antara orang:
  - a. Administarsi gaji
  - b. Pengakuan kinerja individu
  - c. Identifikasi promosi
  - d. Keputusan penahanan dan penghentian
  - e. Pemutusan hubungan kerja
2. Pengembangan pada diri seseorang
  - a. Umpan balik kerja
  - b. Identifikasi individu
  - c. Penentuan penugasan
  - d. Identifikasi kebutuhan individu
3. Dokumentasi:
  - a. Dokumentasi keputusan manajemen sumber daya manusia
  - b. Pemenuhan persyaratan manajemen sumber daya manusia
  - c. Kriteria untuk pengujian validasi

Menurut Rivai (2008:52) tujuan penilaian kinerja secara umum dan individual adalah untuk:

1. Secara umum
  - a. Untuk meninjau ulang kinerja masa lalu memperoleh data yang pasti, sistematis dan faktual dalam penentuan "nilai" suatu pekerjaan
  - b. Memeriksa kemampuan organisasi dan memeriksa kemampuan individu karyawan, menyusun target masa depan
  - c. Melihat prestasi seseorang secara realistis
  - d. Memperoleh keadilan dalam sistem pengupahan dan penggajian yang berlaku dalam organisasi
  - e. Memperoleh data dalam penentuan struktur upah dan gaji sepadan dengan apa yang berlaku secara umum
2. Secara individual
  - a. Pimpinan memerlukan penilaian yang objektif terhadap kinerja yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu untuk membuat keputusan dibidang sumber daya manusia dimasa yang akan datang
  - b. Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan

dan keterampilan untuk mengembangkan karir dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.

- c. Untuk pengembangan yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan secara individu, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan, dan kelemahan individu.

Dari beberapa pendapat para ahli bahwa tujuan kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pengembangan dan pemanfaatan penialain kinerja, sering disebut juga sistem manajemen kinerja. Seberapa baik sistem tersebut terlaksana, sedikit banyak tergantung banyak sedikit tergantung pada seberapa baik orang-orang melakukan kerja sama ketika memutuskan apa yang kita harus dievaluasi, kapan harus melakukan dan siapa yang harus mengevaluasi kinerja. .

#### **2.2.4 Indikator-indikator Kinerja Pegawai**

Adapun indikator disiplin kerja menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut:

Untuk mengukur kinerja pegawai ada 6 Indikator menurut A. Sitohang (2007:200), yaitu:

##### **1. Kesetiaan**

Kesetiaan ini terlihat dari perilaku

- a. Tidak pernah meragukan keberadaan pancasila
  - a. Menjunjung tinggi kehormatan negara dan pemerintah
  - b. Berusaha memperdalam pengetahuan pancasila dan UUD 1945
  - c. Tidak pernah menjadi simpatisan penentang pancasila dan UUD 1945
  - d. Tidak pernah mengeluarkan kata-kata ucapan yang mendeskritkan pancasila, UUD 1945, pemerintah, dan Negara.

##### **2. Tanggung Jawab**

Ciri-ciri orang yang bertanggung jawab :

- a. Dapat menyelesaikan tugas dan tepat waktu
- b. Berada ditempat tugas dalam keadaan apapun
- c. Mengutamakan kepentingan dinas
- d. Tidak pernah melempar kesalahannya kepada orang lain
- e. Berani menanggung resiko
- f. Selalu memelihara barang-barang dinas yang dipercayakan padanya

##### **3. Ketaatan**

Ciri-ciri dari ketaatan adalah:

- a. Menaati segala peraturan perundang-undang
- b. Menaati perintah dinas atasan
- c. Selalu memenuhi jam kerja
- d. Selalu memberi pelayanan pada masyarakat dengan sebaik-baiknya

#### 4. Kejujuran

Ciri-ciri kejujuran seseorang adalah

- a. Selalu melaksanakan tugas dengan ikhlas
- b. Tidak pernah menyalahgunakan wewenang
- c. Selalu melaporkan pekerjaan pada atasan

#### d. Kerjasama

Ciri-ciri kerja sama yang baik adalah:

- a. Berusaha mengetahui tugas bidangnya
- b. Dapat menyesuaikan pendapat
- c. Selalu menghormati pendapat orang lain
- d. Mampu bekerja sama dengan orang lain
- e. Bersedia menerima keputusan secara demokratis walaupun berbeda pendapat dengannya

#### f. Prakarya

Ciri- ciri berprakrsa adalah :

- a. Kemampuan keras untuk melakukan tugas
- b. Selalu mengusahakan tata kerja yang berdaya gua
- c. Berusaha memberi saran yang terbaik pada atasan demi pelaksanaan tugas

#### d. Kepemimpinan

Ciri-ciri kepemimpinan yang baik adalah:

- a. Dapat megambil keputusan dengan cepat
- b. Mampu menentukan prioritas tugas
- c. Mampu mengemukakan pendapat dengan jelas
- d. Menguasai bidang tugasnya
- e. Berusaha memupuk kerja sama
- f. Mampu melatih mengembangkan bawahan
- g. Dapat menggugah semangat kerja
- h. Bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan

Dan menurut Robbins (2006:260) untuk mengukur kinerja pegawai ada 6 indikator, yaitu:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

#### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang distesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:75) mengemukakan indikator kinerja, yaitu:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

#### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan adalah indikator yang tepat pada perusahaan yang penulis teliti, karena dengan adanya indikator tersebut dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan.

## 2.3 Metode penarikan sampel, Pengumpulan, Pengolahan data

### 1. Metode penarikan sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data primer yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode *random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel dalam *random sampling* dengan jumlah populasi (N) dapat diketahui secara

pasti, salah satu caranya adalah dengan menerapkan metode Slovin dalam buku yang ditulis oleh Husain Umar (2006:107) dengan rumus:

$$\text{Slovin : } n = n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sample

N= Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan, menggunakan tingkat kesalahan 5% atau 0,05

## 2. Metode pengumpulan data

### a. Data Primer

Pengumpulan data ini dengan 3 cara :

1. Observasi, yaitu dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten. dalam menerapkan kedisiplinan dengan program magang yang berlangsung selama satu bulan sejak tanggal 25 juli 2016 sampai dengan 25 agustus 2016.
2. Wawancara, langsung dengan HRD BKKBN Provinsi banten untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
3. Kuesioner, mengumpikan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti.

Untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner, data yang masuk akan diperoleh menjadi beberapa tahapan :

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebagai bahan penelitian. Dalam hal ini data kusioner menggunakan Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi seseorang atau telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

(Sumber: Sugiyono, 2011:136)

### b. Data Sekunder

Dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, meneliti berbagai literatur seperti buku-buku serta data-data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3. Metode pengolahan data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat tersebut valid, valid artinya ketepatan mengukur sebuah variabel yang akan diukur. Jika ada butir pertanyaan kuesioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , dan apabila tidak valid  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$ .

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  = koefisien korelasi

$\sum X_i$  = jumlah skor item

$\sum Y_i$  = jumlah skor total (seluruh item)

$n$  = jumlah responden

(Sumber : Dominikus Dolet Unaradjan, 2013:164)

Distribusi (Tabel t) untuk  $\alpha = 0.05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ )

Kaidah keputusan : Jika  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$  berarti valid, sebaliknya

Jika  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$  berarti tidak valid

Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya ( $r$ ) sebagai berikut :

Tabel 1.2  
Indeks Korelasi

Interval	Tingkat hubungan
0.800 - 1.000	Sangat Kuat
0.600 - 0.799	Kuat
0.400 - 0.599	Cukup Kuat
0.200 - 0.399	Lemah
0.000 - 0.199	Sangat Lemah

Sumber : Sugiyono, (2011:184)



### h. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas pada serangkaian pertanyaan dalam mengukur suatu variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel reliabel atau tidak maka digunakan uji Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), yaitu untuk menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Alpha lebih besar daripada rtabel. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum v_i}{vt} \right]$$

Keterangan :

K = jumlah butir

$V_i$  = varians dari butir ke-i

V = varians total skor butir

(Sumber : Soedibjo, 2005:70)

Kriteria penilaian terhadap Koefisien  $\alpha$ -Cronbach sebagai berikut :

Tabel 2.2

Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0.6$	Kurang reliabel
2	$0.6 < \alpha < 0.8$	Cukup reliabel
3	$\alpha > 0.8$	Sangat reliabel

(Sumber : Soedibjo, 2005:71)

### 4. Koefisien Derteminasi

Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dengan menggunakan determinasi yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien derteminasi

$r^2$  = koefisien korelasi

### 5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{n-2} \cdot r}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

$t_{hitung}$  = Nilai t

r = Koefisien Korelasi hasil r hitung

n = Jumlah Sampel

Kaidah pengujian :

Jika :  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan.

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan.

### 6. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0 (\rho = 0)$  : Tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

$H_a (\rho > 0)$  : Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai

Mencari t-tabel digunakan

$\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ )

Kriteria terima atau tolak  $H_0$

Kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat hubungan nyata antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
- Tolak  $H_0$  terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$  artinya, terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

### 2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Tita Rosita (2009) Universitas Widyatama dengan judul tesis "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Restoran Ichi Bento Cabang Jalan Dr. Setiabudi Bandung". Berdasarkan kuesioner yang disebarakan pada karyawan ichi bento didapat hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai

hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $R_s=0.71$ . analisis koefisien determinasi ( $k_d$ ) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50% dan sisanya 50% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh oleh faktor lainnya. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh oleh faktor lainnya. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  (5.30) lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  (1.701), artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga hipotesis yang diajukan penulis yaitu semakin baik disiplin kerja karyawan semakin meningkat pula kinerjanya, dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Donny Prakarsa Utama (2010) Universitas Indonesia dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara". Menyatakan bahwa, metode yang digunakan terdiri dari regresi linier berganda, analisis item, analisis koefisien korelasi rank speannan. Hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y), maka dapat dilihat dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terhadap data yang dikumpulkan. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar :  $r = 0,984$ . Dari hasil ini menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ , dimana pada  $n = 50$  diperoleh  $t_{tabel} : 0,279$  atau  $0,984 > 0,279$ . Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai. Hubungan antara Sistem Kompensasi dengan Kinerja Pegawai menjawab pertanyaan dalam penelitian mengenai hubungan antara variabel Sistem Kompensasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y), maka juga dapat dilihat dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terhadap data yang dikumpulkan. Berdasar hasil perhitungan tersebut diperoleh koefisien korelasi antara variabel Sistem Kompensasi dengan Kinerja Pegawai ( $r$ ) sebesar :  $r = 0,987$ . Dari hasil ini menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ , dimana pada  $n = 50$  diperoleh  $t_{tabel} : 0,279$  atau  $0,987 > 0,279$ . Dengan demikian, terdapat korelasi atau hubungan yang positif antara variabel Sistem Kompensasi dengan variabel Kinerja Pegawai.

## 2.5 Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

### 2.5.1 Kerangka Pemikiran

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, di mana manusia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Hal ini berkaitan dengan disiplin kerja pada suatu perusahaan yang merupakan hal penting untuk menentukan berkualitas atau tidaknya perusahaan tersebut guna untuk meningkatkan kinerja pegawai agar terciptanya tujuan perusahaan tersebut.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin baik kinerja pegawai. Tanpa disiplin sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2011:181)

Disiplin adalah sikap kesediaan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Peraturan yang berkaitan dengan disiplin menurut Sutrisno, (2011:94) yaitu :

1. Bentuk ketidakhadiran seorang dengan alasan yaitu sakit, cuti, izin, dan alpa.
2. Peraturan jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat.
3. Peraturan dasar tentang berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan.
4. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
5. Peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagainya.

Berdasarkan peraturan-peraturan yang berkaitan disiplin pegawai harus mentaati peraturan bukan karena takut akan hukumannya, tapi karena percaya bahwa apa yang dilakukannya merupakan tindakan yang benar. Oleh karena itu, organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi pegawai dalam organisasi. Dengan disiplin yang baik dan benar berarti pegawai sadar, siap dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal.

“Menurut A. Sitohang (2007:200) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

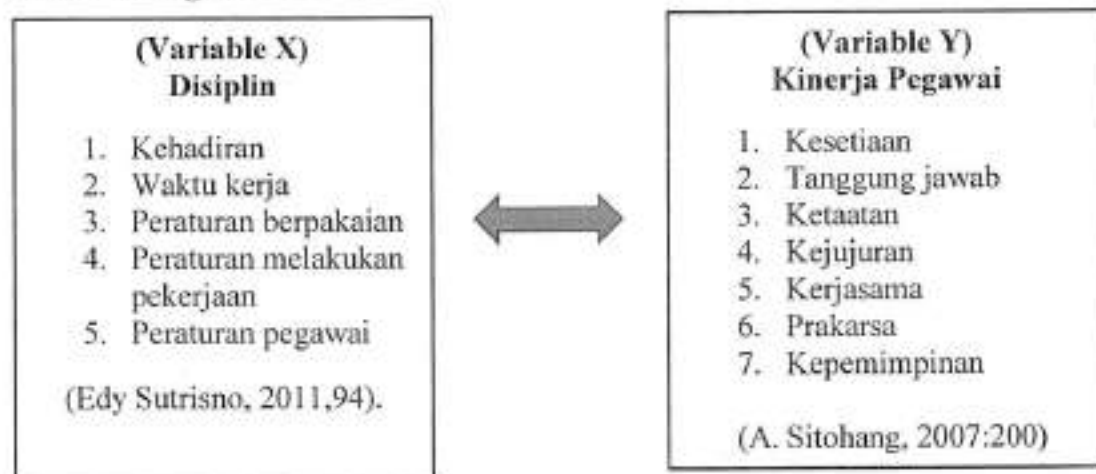
Indikator kinerja yang harus dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diantaranya:

1. Kesetiaan
2. Tanggung jawab
3. Ketaatan
4. Kejujuran
5. Kerjasama
6. Prakarsa
7. Kepemimpinan

Penilaian kinerja pada perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten ini disebut Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam setahun dinilai pada awal bulan Januari. Dalam sebuah perusahaan apapun bidang usahanya, akan selalu membutuhkan manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu menilai bagaimana kinerja dari tiap-tiap pegawai. Karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja di perusahaan, dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis membuat paradigma penelitian untuk menjawab permasalahan penelitian. Adapun paradugma penelitian yang penulis buat adalah sebagai berikut :

### 2.5.2 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1  
Paradigma Penelitian

### 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan dan identifikasi masalah yang diuraikan, dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan disiplin yang diterapkan pada kantor perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten Baik.
2. Kinerja Pegawai di kantor perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten Baik
3. Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja Pegawai di kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasionawl Provinsi Banten.

## **BAB III**

### **METEDOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan disiplin dengan kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten. Saya melakukan observasi dan wawancara langsung kepada Staf Kepegawaian dan Hukum, untuk mengetahui fenomena pastinya saya melakukan riset dan magang di perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka objek penelitian merupakan hal yang mendasari pemilihan, pengolahan dan penafsiran semua data dan keterangan yang berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan penulis adalah berupa individual yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu, individu yang dimaksud adalah mencakup seluruh pegawai yang ada pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten beralamat di Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B), Jl. Syech Nawawi Al Bantani Palima, No 2 Serang, Banten.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif adalah nilai perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka-angka. Data kualitatif yang merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner.

## 2. Sumber Data Penelitian

Data primer ini data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner terhadap seluruh pegawai BKKBN Provinsi Banten. Sedangkan data sekunder ini diperoleh dari penyedia data pada BKKBN Provinsi Banten dan melalui studi pustaka yaitu dengan membaca literatur dan buku-buku kepustakaan, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini, dan buku-buku kepustakaan, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini, dan *internet searching* yaitu dengan mencari informasi, alamat web, dan situs-situs yang ada kaitan dan hubungan mengenai teori-teori mengenai penelitian ini.

## 3.4 Operasionalisasi Variabel

Penjabaran masing-masing variabel ke dalam indikator dan ukuran-ukuran/skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3  
Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Perwakilan Badan  
Kependudukan Dan Keluaraga Berencana Nasional Provinsi Banten

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran
Disiplin Kerja	1. Kehadiran	1. Para pegawai hadir 15 menit lebih awal sebelum jam kerja 2. Pegawai harus mengisi daftar hadir. 3. Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran. 4. Para pegawai harus mengikuti apel pagi	Ordinal
	2. Waktu Kerja	1. Tepat waktu datang dan pulang dalam bekerja. 2. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja. 3. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas. 4. Para pegawai harus berada ditempat saat jam kerja	Ordinal
	3. Peraturan berpakaian	1. Kemampuan untuk menjaga penampilan. 2. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan. 3. Disiplin pada pakaian dan atribut. 4. Kemampuan menjaga kebersihan dan kerapian	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran
	4. Peraturan melakukan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketelitian dalam bekerja</li> <li>2. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.</li> <li>3. Hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>4. Bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
	5. Peraturan pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Siap dalam bekerja</li> <li>2. Taat pada peraturan yang ditetapkan</li> <li>3. Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan.</li> <li>4. Jujur dalam bekerja</li> </ol>	Ordinal
<b>Kinerja Pegawai</b>	1. Kesetiaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak pernah meragukan keberadaan Pancasila</li> <li>2. Menjunjung tinggi kehormatan negara dan pemerintah</li> <li>3. Berusaha memperdalam pengetahuan pancasila dan UUD 1945</li> <li>4. Tidak pernah menjadi simpatisan penentang pancasila dan UUD 1945</li> </ol>	Ordinal
	2. Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat menyelesaikan tugas dan tepat waktu</li> <li>2. Berada ditempat tugas dalam keadaan apapun</li> <li>3. Tidak pernah melempar kesalahannya kepada orang lain</li> <li>4. Mengutamakan kepentingan dinas</li> </ol>	Ordinal
	3. Ketaatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mentaati segala peraturan perundang-undang</li> <li>2. Mentaati dinas atasan</li> <li>3. Wajib memenuhi jam kerja</li> <li>4. Wajib memberi pelayanan pada masyarakat dengan sebaik-baiknya</li> </ol>	Ordinal
	4. Kejujuran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan tugas dengan ikhlas</li> <li>2. Tidak pernah menyalahgunakan wewenang</li> <li>3. Wajib melaporkan pekerjaan pada atasan</li> <li>4. Tidak melakukan tindakan kecurangan dalam bekerja</li> </ol>	Ordinal



Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran
	5. Kerja sama	1. Wajib mengetahui tugas bidangnya 2. Menghormati pendapat orang lain 3. Bersedia mempertimbangkan pendapat orang lain 4. Bersedia menerima keputusan walaupun berbeda pendapat.	Ordinal
	6. Prakarsa	1. Kemauan keras untuk melakukan tugas 2. Wajib mengusahakan tata kerja yang berdaya guna 3. Berusaha memberi masukan yang terbaik pada atasan demi pelaksanaan tugas 4. Berkompeten didalam bidangnya	Ordinal
	7. Kepemimpinan	1. Dapat mengambil keputusan dengan cepat 2. Mampu menentukan prioritas tugas 3. Bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan 4. Berusaha menupuk kerjasama	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan simple random sampling (sampling acak sederhana), simple random sampling merupakan salah satu metode penarikan sampel probabilitas, dilakukan dengan acak sederhana dan setiap responden memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden.

Karena unit analisis yang penulis gunakan adalah individu lalu total seluruh pegawai tetap di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional provinsi banten adalah 58 pegawai, maka penulis mengambil sampel sebanyak 51 pegawai. Dengan demikian sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode slovin dengan rumus :

$$\text{Slovin : } n = N \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

$n$  = Ukuran sample

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Tingkat kesalahan, menggunakan tingkat kesalahan 5% atau 0.05 perhitungannya :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{58}{1+(58 \times (0,05)^2)} \\
 &= \frac{58}{1,145} \\
 &= 50,65
 \end{aligned}$$

Sampel yang diperoleh adalah 50,65 dibulatkan menjadi 51, maka pengambilan sampel diajukan kepada 51 orang pegawai.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode survei dengan teknik yang dilakukan yaitu wawancara secara langsung pada pegawai. Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara:

#### 1. Data Primer

Pengumpulan data ini dengan 3 cara :

- Observasi, yaitu dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten, dalam menerapkan kedisiplinan dengan program magang yang berlangsung selama satu bulan sejak tanggal 25 juli 2016 sampai dengan 25 agustus 2016.
- Wawancara, langsung dengan HRD BKKBN Provinsi banten untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
- Kuesioner, mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti.

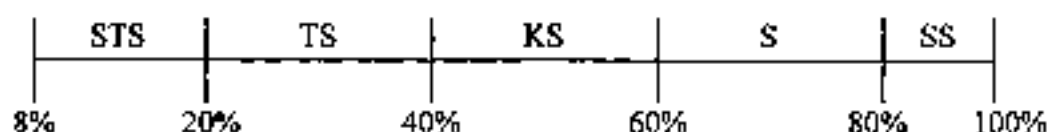
Tabel 2.3  
Skala Pengukuran (Skala Likert)

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju(SS)	5

Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui total responden.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Reponden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$



Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) dan (Y) untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya. .

## 2. Data Sekunder

Dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, meneliti berbagai literatur seperti buku-buku serta data-data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat tersebut valid, valid artinya ketepatan mengukur sebuah variabel yang akan diukur. Jika ada butir pertanyaan kuesioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , dan apabila tidak valid  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$ .

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  = Koefisien Korelasi

$\sum Xi$  = Jumlah skor item

$\sum Yi$  = Jumlah Skor Total

n = Jumlah Responden

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Distribusi (tabel t) untuk  $\alpha = 0.05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ )

Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya ( $r$ ) sebagai berikut:

Tabel 3.3  
Indeks Korelasi

Interval	Tingkat hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Lemah
0,000-0,199	Sangat Lemah

Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan *Correlated item-Total Correlation* dengan  $r$  tabel. Untuk mencari nilai  $r$  tabel dengan  $n=17$ , digunakan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga nilai  $r$  tabel dapat diketahui sebesar 0.4821.

1. Uji validitas variabel (X) disiplin kerja dilakukan terhadap 5 sub variabel yang dijabarkan 20 indikator disiplin kerja dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.4  
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Indikator	Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	Disiplin Kerja	Para pegawai hadir 15 menit lebih awal sebelum jam kerja.	0.552	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
2		Pegawai harus mengisi daftar hadir.	0.573	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
3		Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	0.593	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
4		Para pegawai harus mengikuti apel pagi	0.491	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid

5	Waktu Kerja	Tepat waktu datang dan pulang dalam bekerja.	0.277	0.4821	R Tabel > R Hitung	Tidak Valid
6		Para pegawai harus berada ditempat saat jam kerja	0.795	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
7		Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.	0.640	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
8		Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja.	0.276	0.4821	R Tabel > R Hitung	Tidak Valid
9	Peraturan berpakaian	Kemampuan untuk menjaga penampilan.	0.485	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
10		Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan.	0.484	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
11		Disiplin pada pakaian dan atribut.	0.602	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
12		Kemampuan menjaga kebersihan dan kerapian	0.545	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
13	Peraturan melakukan pekerjaan	Ketelitian dalam bekerja	0.617	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
14		Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	0.535	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
15		Hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan	0.488		R Tabel < R Hitung	Valid
16		Bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan	0.790	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
17	Peraturan pegawai	Siap dalam bekerja	0.610	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid

18		Taat pada peraturan yang ditetapkan	0.714	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
19		Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan.	0.603	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid
20		Jujur dalam bekerja	0.561	0.4821	R Tabel < R Hitung	Valid

Sumber data : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas disiplin kerja diatas, dengan kriteria R tabel 0.4821 dari 20 soal disiplin kerja terdapat 18 soal yang sudah valid yaitu soal no 1-4,6,7,9-20 dan 2 soal yang tidak valid yaitu soal no 5 dan 8 dengan R hitung < R tabel 0.482

- Uji validitas variabel (Y) kinerja pegawai dilakukan terhadap 7 sub variabel yang dijabarkan 28 indikator kinerja pegawai dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka hasil uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3  
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Indikator	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Kesetiaan	Tidak pernah meragukan keberadaan Pancasila	0.491	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
2		Menjunjung tinggi kehormatan negara dan pemerintah	0.489	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
3		Berusaha memperdalam pengetahuan pancasila dan UUD 1945	0.274	0.4821	R tabel > R hitung	Tidak Valid
4		Tidak pernah menjadi simpatisan pencentang pancasila dan UUD 1945	0.539	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
5	Tanggung Jawab	Dapat menyelesaikan tugas dan tepat	0.792	0.4821	R tabel < R hitung	Valid

		waktu				
6		Berada ditempat tugas dalam keadaan apapun	0.430	0.4821	R tabel > R hitung	Tidak Valid
7		Tidak pernah melempar kesalahannya kepada orang lain	0.550	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
8		Mengutamakan kepentingan dinas	0.613	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
9	Ketaatan	Mentaati segala peraturan perundang-undang	0.754	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
10		Mentaati dinas atasan	0.622	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
11		Wajib memenuhi jam kerja	0.090	0.4821	R tabel > R hitung	Tidak Valid
12		Wajib memberi pelayanan pada masyarakat dengan sebaik-baiknya	0.520	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
13	Kejujuran	Melaksanakan tugas dengan ikhlas	0.911	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
14		Tidak pernah menyalahgunakan wewenang	0.641	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
15		Wajib melaporkan pekerjaan pada atasan	0.741	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
16		Tidak melakukan tindakan kecurangan dalam bekerja	0.522	0.4821	R tabel > R hitung	Valid
17	Kerjasama	Wajib mengetahui tugas bidangnya	0.550	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
18		Menghormati pendapat orang lain	0.834	0.4821	R tabel < R hitung	Valid

19		Bersedia mempertimbangkan pendapat orang lain	0.844	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
20		Bersedia menerima keputusan walaupun berbeda pendapat	0.544	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
21	Prakarsa	Kemauan keras untuk melakukan tugas	0.537	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
22		Wajib mengusahakan tata kerja yang berdaya guna	0.689	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
23		Berusaha memberi masukan yang terbaik pada atasan demi pelaksanaan tugas	0.689	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
24		Berkompeten didalam bidangnya	0.893	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
25	Kepemimpinan	Dapat mengambil keputusan dengan cepat	0.592	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
26		Mampu menentukan prioritas tugas	0.580	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
27		Bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan	0.570	0.4821	R tabel < R hitung	Valid
28		Berusaha memupuk kerjasama	0.870	0.4821	R tabel > R hitung	Valid

Sumber data : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas kinerja pegawai diatas, dengan kriteria R tabel 0.4821 dari 28 soal kinerja pegawai terdapat 25 yang sudah valid yaitu no 1,2,4,5,7-10,12-28 dan 3 soal yang tidak valid yaitu no 3,6, dan 11 dengan R hitung < R tabel 0.4821.



### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas pada serangkaian pertanyaan dalam mengukur suatu variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel reliabel atau tidak maka digunakan uji Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), yaitu untuk menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Alpha lebih besar daripada rtabel. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V} \right]$$

Keterangan :

- K = jumlah butir
- $V_i$  = varians dari butir ke-i
- V = varians total skor butir

Kriteria penilaian terhadap Koefisien  $\alpha$ -Cronbach sebagai berikut :

Tabel 5.3  
Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0.6$	Kurang reliabel
2	$0.6 < \alpha < 0.8$	Cukup reliabel
3	$\alpha > 0.8$	Sangat reliabel

- Menguji reliabilitas instrument variabel (X) disiplin kerja dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS 22 maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha, sebagai berikut :

Tabel 6.3  
Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja dengan SPSS  
Item-Total Statistik

Variabel	Item pernyataan	Crobach's Alfa	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Disiplin kerja	Item 1	0.806	0.790	Reliabel
	Item 2	0.806	0.814	Reliabel
	Item 3	0.806	0.790	Reliabel
	Item 4	0.806	0.803	Reliabel
	Item 6	0.806	0.815	Reliabel
	Item 7	0.806	0.770	Reliabel
	Item 9	0.806	0.794	Reliabel
	Item 10	0.806	0.812	Reliabel
	Item 11	0.806	0.802	Reliabel
	Item 12	0.806	0.794	Reliabel
	Item 13	0.806	0.792	Reliabel
	Item 14	0.806	0.794	Reliabel
	Item 15	0.806	0.789	Reliabel
	Item 16	0.806	0.793	Reliabel
	Item 17	0.806	0.814	Reliabel
	Item 18	0.806	0.807	Reliabel
	Item 19	0.806	0.793	Reliabel
	Item 20	0.806	0.787	Reliabel

Sumber data : output SPSS 22

Tabel 7.3  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	18

Sumber data: output SPSS 22

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0.806 > 0.6$  yang artinya instrument variabel disiplin kerja telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

2. Menguji realibilitas instrument variabel (Y) kinerja pegawai dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS 22 maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha, sebagai berikut :

Tabel 8.3  
Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai dengan SPSS  
Item-Total Statistik

Varabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alfa	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Pegawai	Item 1	0.839	0.845	Reliabel
	Item 2	0.839	0.845	Reliabel
	Item 4	0.839	0.830	Reliabel
	Item 5	0.839	0.821	Reliabel
	Item 7	0.839	0.831	Reliabel
	Item 8	0.839	0.830	Reliabel
	Item 9	0.839	0.822	Reliabel
	Item 10	0.839	0.828	Reliabel
	Item 12	0.839	0.829	Reliabel
	Item 13	0.839	0.854	Reliabel
	Item 14	0.839	0.835	Reliabel
	Item 15	0.839	0.850	Reliabel
	Item 16	0.839	0.840	Reliabel
	Item 17	0.839	0.827	Reliabel
	Item 18	0.839	0.834	Reliabel
	Item 19	0.839	0.835	Reliabel
	Item 20	0.839	0.831	Reliabel
	Item 21	0.839	0.828	Reliabel
	Item 22	0.839	0.821	Reliabel
	Item 23	0.839	0.821	Reliabel
	Item 24	0.839	0.834	Reliabel
	Item 25	0.839	0.827	Reliabel
	Item 26	0.839	0.827	Reliabel
	Item 27	0.839	0.828	Reliabel
	Item 28	0.839	0.845	Reliabel

Sumber data : output SPSS 22

Tabel 9.3  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	25

Sumber data : output SPSS 22

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0.839 > 0.6$  yang artinya instrumen variabel kinerja pegawai telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

### 3.7.3. Metode Analisis Data

#### 1. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dengan menggunakan determinasi yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi = 1

#### 3.7.4. Korelasi Pearson Product Moment (PMP)

Untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel berbentuk interval, ratio atau ordinal, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama maka dilakukan pengujian melalui pendekatan korelasi *Product Moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Korelasi PMP dilambangkan ( $r$ ) dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari harga  $(-1 \leq r \leq +1)$ .

Jika  $r = -1$  artinya korelasinya negative sempurna

$r = 0$  artinya tidak ada korelasi

$r = 1$  artinya korelasinya sangat kuat

Tabel 10.3  
Indeks Korelasi Nilai  $r$

Interval	Tingkat hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Lemah
0,000-0,199	Sangat Lemah

### 3.7.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

$t_{hitung}$  = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Kaidah pengujian :

Jika :  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan.

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan.

### 3.7.6. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0 (\rho \leq 0)$  : Tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

$H_a (\rho > 0)$  : Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai

Mencari t-tabel digunakan

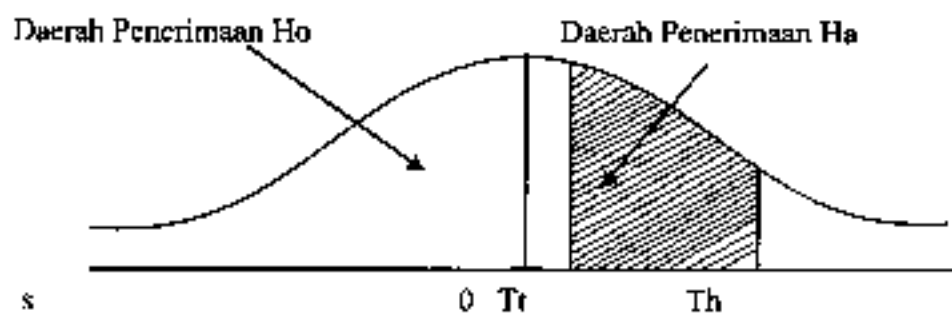
$\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ )

#### 1. Kriteria terima atau tolak $H_0$

Kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat hubungan nyata antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
- Terima  $H_a$  dan Tolak  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$  artinya, terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Gambar 1.3  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Di Indonesia keluarga berencana modern mulai dikenal pada tahun 1953. Pada waktu itu sekelompok ahli kesehatan, kebidanan dan tokoh masyarakat telah mulai membantu masyarakat. Pada tanggal 23 Desember tahun 1957 mereka mendirikan PKBI (Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia) dan bergerak secara silent operation membantu masyarakat yang memerlukan bantuan secara sukarela, jadi di Indonesia PKBI adalah pelopor pergerakan keluarga berencana nasional. PKBI memperjuangkan terwujudnya keluarga-keluarga yang sejahtera melalui 3 macam usaha pelayanan yaitu mengatur kehamilan atau menjarangkan kelahiran, mengobati kemandulan serta memberi nasihat perkawinan. Pada awal dekade 1960-an, Indonesia mengalami "Baby boom" yang ditandai dengan ledakan tingkat kelahiran yang cukup tinggi. Di sisi lain Indonesia mengalami keadaan yang tidak menguntungkan dengan adanya kesulitan-kesulitan di bidang ekonomi. Sebagai upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat sulit direalisasikan. Situasi sulit tersebut perlahan-lahan mulai berubah setelah lahirnya pemerintah Orde Baru yang memusatkan perhatiannya kepada pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sejalan dengan itu pemerintah Orde Baru juga menaruh perhatian yang sangat besar terhadap masalah kependudukan.

Komitmen yang tinggi tersebut ditandai dengan penandatanganan Deklarasi Kependudukan Dunia oleh Presiden Soeharto bersama-sama dengan pemimpin-pemimpin dunia lainnya pada tahun 1967. Berdasarkan hasil penandatanganan Deklarasi Kependudukan PBB Tahun 1967 oleh beberapa Kepala Negara Indonesia, maka dibentuklah suatu lembaga program keluarga Berencana dan dimasukkan dalam program pemerintah sejak pelita 1 (1969) berdasar Instruksi Presiden Nomor 26 tahun 1968 yang dinamakan Lembaga Keluarga Berencana Nasional (LKBN) sebagai lembaga semi pemerintah. Pada tahun 1970 ditingkatkan menjadi Badan pemerintah melalui Keppres (Keputusan Presiden) Nomor 8 Tahun 1970 dan diberi nama BKKBN (Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional) yang bertanggung jawab kepada presiden dan bertugas mengkoordinasikan perencanaan, pengawasan dan penilaian pelaksanaan Program keluarga Berencana. Melalui Keppres Nomor 33 Tahun 1972 dilakukan penyempurnaan struktur organisasi, tugas pokok dan tata kerja BKKBN. Dengan Keppres Nomor 38 Tahun 1978 organisasi dan struktur BKKBN disempurnakan lagi, dimana fungsinya diperluas tidak hanya masalah KB tetapi juga kegiatan-kegiatan lain, yaitu kependudukan yang mendukung KB (beyond family planning). Untuk melaksanakan Program Keluarga Berencana di masyarakat, dikembangkan berbagai pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan program

dan situasi serta kondisi masyarakat. Sebagai upaya menunjang keberhasilan terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah ditetapkan, BKKBN mengembangkan beberapa kebijakan dan strategi selama Pembangunan Jangka Panjang Pertama.

#### 4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) sebagai berikut:

##### Visi:

"Menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas"

##### Misi:

- Mengarus-utamakan pembangunan berwawasan kependudukan
- Menyelenggarakan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi
- Memfasilitasi pembangunan keluarga
- Mengembangkan jejaring kemitraan dalam pengelolaan kependudukan keluarga berencana dan pembangunan keluarga
- Membangun dan menerapkan budaya kerja organisasi secara konsisten

#### 4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten yang memiliki 51 Pegawai Negeri Sipil mempunyai tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan jabatannya, diantaranya yaitu:

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Di Indonesia keluarga berencana modern mulai dikenal pada tahun 1953. Pada waktu itu sekelompok ahli kesehatan, kebidanan dan tokoh masyarakat telah mulai membantu masyarakat. Pada tanggal 23 Desember tahun 1957 mereka mendirikan PKBI (Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia) dan bergerak secara silent operation membantu masyarakat yang memerlukan bantuan secara sukarela, jadi di Indonesia PKBI adalah pelopor pergerakan keluarga berencana nasional. PKBI memperjuangkan terwujudnya keluarga-keluarga yang sejahtera melalui 3 macam usaha pelayanan yaitu mengatur kehamilan atau menjarangkan kelahiran, mengobati komandulan serta memberi nasehat perkawinan. Pada awal dekade 1960-an, Indonesia mengalami "Baby boom" yang ditandai dengan ledakan tingkat kelahiran yang cukup tinggi. Di sisi lain Indonesia mengalami keadaan yang tidak menguntungkan dengan adanya kesulitan-kesulitan di bidang ekonomi. Sebagai upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat sulit direalisasikan. Situasi sulit tersebut perlahan-lahan mulai berubah setelah lahirnya pemerintah Orde Baru yang memusatkan perhatiannya kepada pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sejalan dengan itu pemerintah Orde Baru juga menaruh perhatian yang sangat besar terhadap masalah kependudukan.

Komitmen yang tinggi tersebut ditandai dengan penandatanganan Deklarasi Kependudukan Dunia oleh Presiden Soeharto bersama-sama dengan pemimpin-pemimpin dunia lainnya pada tahun 1967. Berdasarkan hasil penandatanganan Deklarasi Kependudukan PBB Tahun 1967 oleh beberapa Kepala Negara Indonesia, maka dibentuklah suatu lembaga program keluarga Berencana dan dimasukkan dalam program pemerintah sejak pelita I (1969) berdasar Instruksi Presiden Nomor 26 tahun 1968 yang dinamakan Lembaga Keluarga Berencana Nasional (LKBN) sebagai lembaga semi pemerintah. Pada tahun 1970 ditingkatkan menjadi Badan pemerintah melalui Keppres (Keputusan Presiden) Nomor 8 Tahun 1970 dan diberi nama BKKBN (Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional) yang bertanggung jawab kepada presiden dan bertugas mengkoordinasikan perencanaan, pengawasan dan penilaian pelaksanaan Program keluarga Berencana. Melalui Keppres Nomor 33 Tahun 1972 dilakukan penyempurnaan struktur organisasi, tugas pokok dan tata kerja BKKBN. Dengan Keppres Nomor 38 Tahun 1978 organisasi dan struktur BKKBN disempurnakan lagi, dimana fungsinya diperluas tidak hanya masalah KB tetapi juga kegiatan-kegiatan lain, yaitu kependudukan yang mendukung KB (beyond family planning). Untuk melaksanakan Program Keluarga Berencana di masyarakat, dikembangkan berbagai pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan program



dan situasi serta kondisi masyarakat. Sebagai upaya menunjang keberhasilan terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah ditetapkan, BKKBN mengembangkan beberapa kebijakan dan strategi selama Pembangunan Jangka Panjang Pertama.

#### 4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) sebagai berikut:

##### Visi:

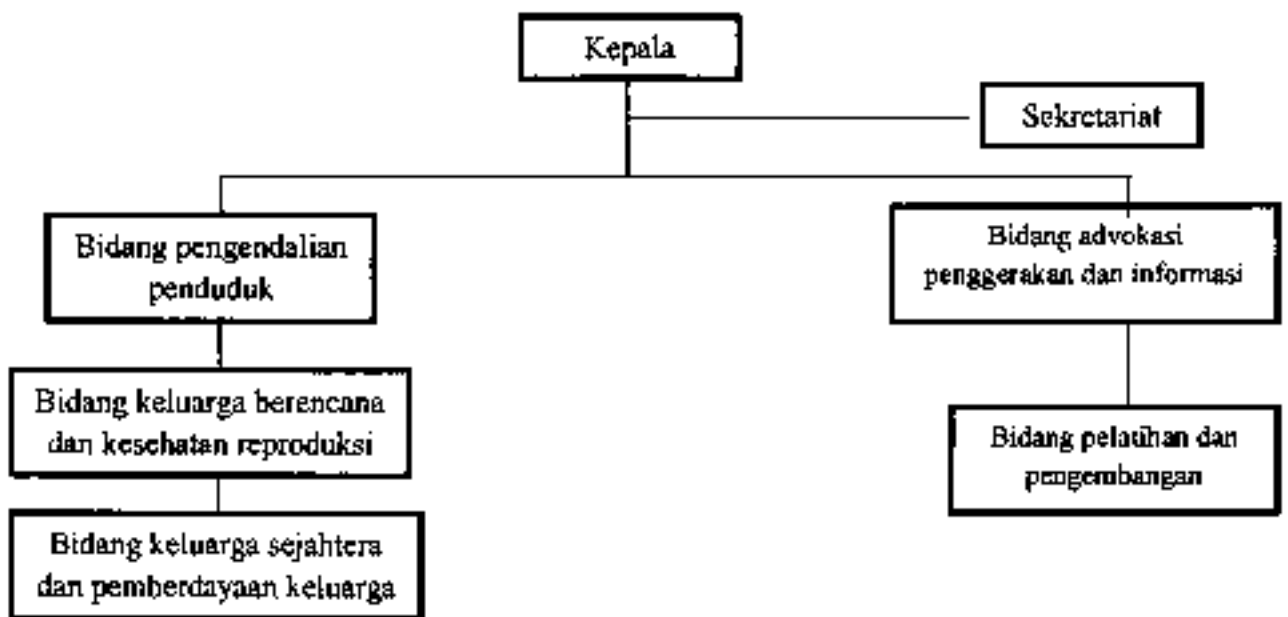
“Menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas”

##### Misi:

- Mengarus-utamakan pembangunan berwawasan kependudukan
- Menyelenggarakan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi
- Memfasilitasi pembangunan keluarga
- Mengembangkan jejaring kemitraan dalam pengelolaan kependudukan keluarga berencana dan pembangunan keluarga
- Membangun dan menerapkan budaya kerja organisasi secara konsisten

#### 4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Banten yang memiliki 51 Pegawai Negeri Sipil mempunyai tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan jabatannya, diantaranya yaitu:



Gambar 1.4

Struktur Organisasi perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten

Sumber: Subbagian Kepegawaian dan Hukum Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten.

Uraian tugas:

1. Sekretaris  
Unsur pembantu pimpinan BKKBN yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala. Mengelola, mengkoordinasikan perencanaan, pengendalian terhadap program dan administrasi serta sumber daya di lingkungan BKKBN.
2. Deputi Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga (KS-PK)  
Merumuskan dan menyiapkan kebijakan dan mengkoordinasi penyelenggaraan pembinaan peningkatan peran serta masyarakat dalam rangka pelaksanaan program Keluarga Berencana Nasional (KBN) dan pembangunan keluarga sejahtera pemberdayaan keluarga.
3. Deputi Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KB-KR)  
Menyiapkan kebijakan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pembinaan program Keluarga Berencana Nasional (KBN) dan kesehatan reproduksi.
4. Deputi Bidang Pengendalian Penduduk (DALDUK)
  - Perumusan kebijakan teknis di bidang KB dan pengendalian penduduk
  - Melakukan pembinaan dan melaksanakan progrm dan kegiatan di bidang KB dan pengendalian penduduk

5. Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi (ADPIN)  
Merumuskan dan menyiapkan kebijakan teknis dan mengkoordinasi penyelenggaraan dan pengelolaan perencanaan dan informasi program KBN dan pembangunan KB.
6. Deputi Bidang Pelatihan dan Pengembangan (LATBANG)  
Menyiapkan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pelatihan nasional dan internasional. Pengembangan program KBN dan pembangunan KB serta Pemberdayaan perempuan.

#### 4.2. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berikut hasil data profil responden perwakilan BKKBN Provinsi Banten.

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel. 1.4  
Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	Pria	31	60.8%
2.	Wanita	20	39.2%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2017



Sumber: Data diolah, 2017

Gambar 2.4  
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden pria sebanyak 31 pegawai (60.8%), sedangkan wanita sebanyak 20 pegawai (39.2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin pria.

## 2. Usia Responden

Tabel 2.4  
Data Karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	< 20 tahun	0	0%
2.	21-30 tahun	19	37.2%
3.	31-40 tahun	17	33.3%
4.	41-50 tahun	10	19.7%
5.	>50 tahun	5	9.8%
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2017



Sumber: Data diolah, 2017

Gambar 3.4  
Persentase Responden Berdasarkan Usia

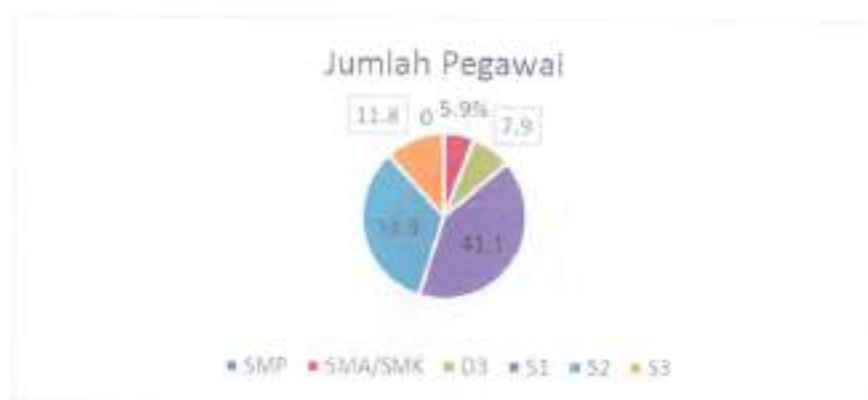
Berdasarkan data diatas diketahui bahwa jumlah usia responden < 20 tahun sebanyak 0 pegawai (0%), reponden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 19 pegawai (37.2%), reponden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 17 pegawai (33.3%), reponden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 10 pegawai (19.7%) dan reponden dengan usia >50 tahun sebanyak 5 pegawai (9.8). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jumlah usia responden adalah 21-30 tahun dengan jumlah 19 pegawai (37.2%).

## 3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 3.4  
Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	SMP	0	0%
2.	SMA/SMK	3	5.9%
3.	AKADEMIK (D3)	4	7.9%
4.	SARJANA (S1)	21	41.1%
5.	(S2)	17	33.3%
6.	(S3)	6	11.8%
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2017



Sumber: Data diolah, 2017

Gambar 4.4  
Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel dan data diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP 0 pegawai (0%), responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 pegawai (5.9%), responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 4 pegawai (7.9%), responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 21 pegawai (41.1), responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 17 pegawai (33.3%) dan responden dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 6 pegawai (11.8%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai tingkat pendidikan S1 dengan jumlah sebanyak 21 pegawai (41.1%).

## 4. Masa Kerja Responden

Tabel 4.4  
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	1	1.9%
2.	1-3 tahun	15	29.41%
3.	4-6 tahun	23	45.09%
4.	> 6 tahun	12	23.6%
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2017



Sumber: Data diolah, 2017

Gambar 5.4  
Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel dan grafik diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 1 pegawai (1.9%), responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 15 pegawai (29.41%), responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 23 pegawai (45.09), dan responden dengan masa kerja >6 tahun sebanyak 12 pegawai (23.6). dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mempunyai masa kerja 4-6 tahun dengan jumlah 23 pegawai (45.09%).

Dari data responden di atas jika dibuat tabel mayoritas responden dapat dilihat dari setiap bagian identitas responden adalah:



Tabel 5.4  
Total Data Responden

No	Kategori	Mayoritas responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Pria	31	60.8%
2	Usia	21-30 Tahun	19	37.2%
3	Tingkat Pendidikan	Sarjana (S1)	21	41.1%
4	Masa Kerja	4-6 Tahun	23	45.09%

Sumber data: data kuesioner diolah, 2017.

Dari tabel diatas berdasarkan total data responden secara keseluruhan seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja maka terlihat gambar tingkat presentase responden sebagai berikut:



Sumber: data diolah, 2017.

Gambar 6.4  
Tingkat Presentase Data Responden

Berdasarkan tabel dan grafik data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin pria dengan usia 21-30 tahun yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan status kerja perwakilan BKKBN Provinsi Banten yang telah bekerja selama 4-6 tahun.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Disiplin Kerja pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menunjang dalam rangka pembinaan pegawai dalam rangka menjamin kelancaran pelaksanaan tugas pegawai maka dibuat peraturan dan ketentuan-ketentuan serta perundang-undangan disiplin kerja pegawai. Jika disiplin kerja yang dilakukan atau diterapkan pegawai di perusahaan itu baik maka kinerja dan kualitas pegawainya akan baik pula. Disiplin kerja dibagi berdasarkan indikator-indikator yaitu kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, peraturan pegawai.

Jika semua indikator disiplin kerja tersebut dapat terlaksanakan dengan baik dan kualitas kinerja pegawaiipun meningkat maka perusahaan tersebut dapat dikatakan berhasil dalam kinerjanya yang berkualitas. Berikut adalah penilaian pegawai terhadap disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Banten :

#### a. Penilaian Terhadap Variabel Disiplin Kerja Pegawai

##### 1. Kehadiran

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja pegawai terdiri dari 5 sub variabel yang dijabarkan dalam 18 indikator yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6.4  
Pegawai hadir 15 menit lebih awal sebelum jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	15.7%
Setuju	4	24	96	47.1%
Kurang Setuju	3	14	42	27.4%
Tidak Setuju	2	5	10	9.8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	188	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 pegawai (15.7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 pegawai (47.1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 pegawai (27.4%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 pegawai (9.8%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 47.1% ini menjelaskan bahwa perhatian pegawai terhadap waktu masuk 15 menit sebelum jam kerja masih belum maksimal karena pada kenyataannya dilapangan banyak pegawai yang masih berleha-leha pada saat jam kerja sudah dimulai dan yang terkecil pegawai menjawab tidak setuju sebesar 9.8% dengan pernyataan "pegawai hadir 15 menit lebih awal sebelum jam kerja".



Tabel 7.4  
Pegawai harus mengisi daftar hadir

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	29.4%
Setuju	4	35	140	68.6%
Kurang Setuju	3	1	3	2.0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	218	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 pegawai (29.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 35 pegawai (68.6%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 pegawai (2.0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 68.6% karena pada kenyataan dilapangan bahwa apabila tidak mengisi daftar hadir maka tidak akan mendapat gaji atau remun dengan pernyataan "pegawai harus mengisi daftar hadir" dan terkecil pegawai menjawab 2.0% dengan jawaban kurang setuju terhadap "harus mengisi daftar hadir".

Tabel 8.4  
Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	27.5%
Setuju	4	37	148	72.5%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	218	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 pegawai (27.5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 37 pegawai (72.5%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 72.5% dengan hasil jawaban pegawai demikian maka bisa dilihat bahwa pegawai siap

menerima sanksi apabila absen dan sisanya pegawai menjawab sangat setuju sebesar 27.5% dengan pernyataan "pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran".

Tabel 9.4  
Pegawai harus mengikuti apel pagi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	29.4%
Setuju	4	30	120	58.8%
Kurang Setuju	3	6	18	11.8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	213	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 pegawai (29.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 30 pegawai (58.8%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 pegawai (11.8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut perhatian pegawai terhadap harus mengikuti apel pagi yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 58% karena pada kenyataan dilapangan masih ada saja pegawai yang tidak melakukan apel pagi responden menjawab terkecil kurang setuju sebesar 11.8% dengan pernyataan "pegawai harus mengikuti apel pagi".

Diantara indikator "Kehadiran" yang telah diolah datanya tersebut terdapat 4 pernyataan. Yang paling dominan nilai yang tertinggi adalah pernyataan, yaitu pada tabel 7 dan 8 dan pegawai hadir 15 menit lebih awal sebelum jam kerja merupakan dominan terkecil dengan skor total 188.

## 2. Waktu Kerja

Tabel 10.4  
Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	45.1%
Setuju	4	21	84	41.2%
Kurang Setuju	3	7	21	13.7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	220	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 pegawai (45.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 pegawai (41.2%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 pegawai (13.7%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 45.1% dan yang terkecil pegawai menjawab kurang setuju sebesar 13.7% dengan pernyataan "jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja".

Tabel 11.4  
Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	49.0%
Setuju	4	26	104	51.0%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	229	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 pegawai (49.0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 pegawai (51.0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 51.0% bahwa pegawai menyadari jam kerja dan harus melaksanakan tugas demi

kelancaran pekerjaan dengan pernyataan “Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas”

Diantara indikator “Waktu Kerja” yang telah diolah datanya tersebut terdapat 2 pernyataan. Yang paling dominan nilai yang tertinggi adalah pernyataan pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas, yaitu pada tabel 11 dengan skor total 229 dan terkecil pada tabel 10 dengan skor total 220.

### 3. Peraturan Berpakaian

Tabel 12.4  
Kemampuan untuk menjaga penampilan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	52.9%
Setuju	4	24	96	47.1%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	231	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 pegawai (52.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 pegawai (47.1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak pegawai (%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 52.9% bahwa pegawai menyadari bahwa penampilan juga harus diperhatikan dalam bekerja dengan pernyataan “kemampuan untuk menjaga penampilan” dan sisanya menjawab setuju sebesar 47.1% .

Tabel 13.4  
Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	51.0%
Setuju	4	25	100	49.0%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	230	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 pegawai (51.0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 pegawai (49.0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 51.0% karena pada kenyataan dilapangan pegawai wajib memakai pakaian dinas sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan pernyataan "menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan" sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 49.0%.

Tabel 14.4  
Disiplin pada pakaian dan atribut

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	60.8%
Setuju	4	20	80	39.2%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	235	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 pegawai (60.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 pegawai (39.2%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 60.8% bahwa pegawai sadar akan disiplin berpakaian di kantor dengan pernyataan "disiplin pada pakain dan atribut" sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 39.2%.

Tabel 15.4  
Menjaga kebersihan dan kerapihan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	62,7%
Setuju	4	19	76	37,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	236	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 pegawai (62.7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 pegawai (37.3%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 62.7% pegawai menyadari pentingnya akan menjaga kebersihan dan kerapihan dilingkungan tempat bekerja dengan pernyataan "menjaga kebersihan dan kerapihan" sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 37.3%.

Diantara indikator "Peraturan Berpakaian" yang telah diolah datanya tersebut terdapat 4 pernyataan. Yang paling dominan nilai yang tertinggi adalah pertanyaan menjaga kebersihan dan kerapihan, yaitu pada tabel 15 dengan skor total 236 dan menggunakan pakain dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan merupakan dominan terkecil pada tabel 13 dengan skor total 230.

#### 4. Peraturan melakukan pekerjaan

Tabel 16.4  
Ketelitian dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	64,7%
Setuju	4	18	72	35,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	237	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 pegawai (64.7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 pegawai (35.3%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 64.7% pegawai menyadari akan kehati-hatian dalam bekerja untuk tidak menimbulkan permasalahan dalam bekerja dengan pernyataan "ketelitian dalam bekerja" sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 35.3%.

Tabel 17.4  
Bekerja dengan efektif dan efisien

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	52.9%
Setuju	4	24	96	47.1%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	231	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 pegawai (52.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 pegawai (47.1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 52.9% pegawai sadar akan keefektifan dan efisiensi dalam bekerja untuk hasil yang optimal dengan pernyataan "bekerja dengan efektif dan efisien" sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 47.1% .

Tabel 18.4  
Hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	43.1%
Setuju	4	29	116	56.9%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	226	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 pegawai (43.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 pegawai (56.9%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 56.9% pegawai menyadari akan pentingnya kehati-hatian dalam pekerjaan dengan pernyataan "hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan" sisanya pegawai menjawab sangat setuju sebesar 43.1%.

Tabel 19.4  
Bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	60.8%
Setuju	4	20	80	39.2%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	235	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 pegawai (60.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 pegawai (39.2%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 60.8% pegawai menyadari akan tanggung jawab yang diberikannya untuk perusahaan sangat penting dengan pernyataan "bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan" sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 39.2%.

Diantara indikator "peraturan melakukan pekerjaan" yang telah diolah datanya tersebut terdapat 4 pernyataan. Yang paling dominan nilai yang tertinggi adalah pernyataan ketelitian dalam bekerja, yaitu pada tabel 16 dengan skor total 237 dan hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan yaitu pada tabel 18 merupakan dominan terkecil dengan skor total 226.



## 5. Peraturan pegawai

Tabel 20.4  
Siap dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	47.1%
Setuju	4	27	108	52.9%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	228	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 pegawai (47.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 pegawai (52.9%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 52.9% pegawai menyadari akan kesiapannya dalam bekerja itu penting dalam bekerja dengan pernyataan "Siap dalam bekerja" sisanya menjawab sangat setuju sebesar 47.1%.

Tabel 21.4  
Mentaati peraturan yang telah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	56.9%
Setuju	4	22	88	43.1%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	233	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 pegawai (56.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 pegawai (43.1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar

56.9% pegawai menyadari bahwa pegawai harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan tetapi pada kenyataan dilapangan banyak pegawai yang tidak menaati peraturan dengan pernyataan "menaati peraturan yang ditetapkan" sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 43.1%.

Tabel 22.4  
Mampu bekerjasama dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	60,8%
Setuju	4	20	80	39,2%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	235	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 pegawai (60.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 pegawai (39.2%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 60.8% bahwa pegawai menyadari akan pentingnya bekerjasama dalam satu perusahaan dengan pernyataan "Mampu bekerjasama dengan baik" sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 39.2%.

Tabel 23.4  
Jujur dalam pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	52.9%
Setuju	4	24	96	47.1%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	231	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 pegawai (52.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 pegawai (47.1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan

responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 52.9% pegawai menyadari akan pentingnya kejujuran dalam bekerja dengan pertanyaan “jujur dalam pekerjaan” sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 47.1%.

Diantara indikator “Peraturan pegawai” yang telah diolah datanya tersebut terdapat 4 pernyataan. Yang paling dominan nilai yang tertinggi adalah pertanyaan mampu bekerjasama dengan baik, yaitu pada tabel 22 dengan skor total 235 dan siap dalam bekerja pada tabel 20 merupakan dominan terkecil dengan skor total 228.

Berdasarkan hasil analisis dari disiplin kerja maka dapat disimpulkan per indikator disiplin kerja nilai dominan yang terbesar dan terkecil yaitu:

1. Kehadiran
  - a. Pegawai hadir 15 menit lebih awal sebelum jam kerja dengan skor total 188
  - b. Pegawai harus mengisi daftar hadir dengan skor total 218
  - c. Pegawai menerima konsekuensi atas ketidak hadiran dengan skor total 218
2. Waktu kerja
  - a. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja dengan skor total 220
  - b. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas dengan skor total 229
3. Peraturan berpakaian
  - a. Kemauan untuk menjaga penampilan dengan skor total 231
  - b. Menjaga kebersihan dan kerapihan dengan skor total 236
4. Peraturan melakukan pekerjaan
  - a. Ketelitian dalam bekerja dengan skor total 237
  - b. Hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor total 226
5. Peraturan melakukan pekerjaan
  - a. Siap dalam bekerja dengan skor total 228
  - b. Mampu bekerjasama dengan baik dengan skor total 235

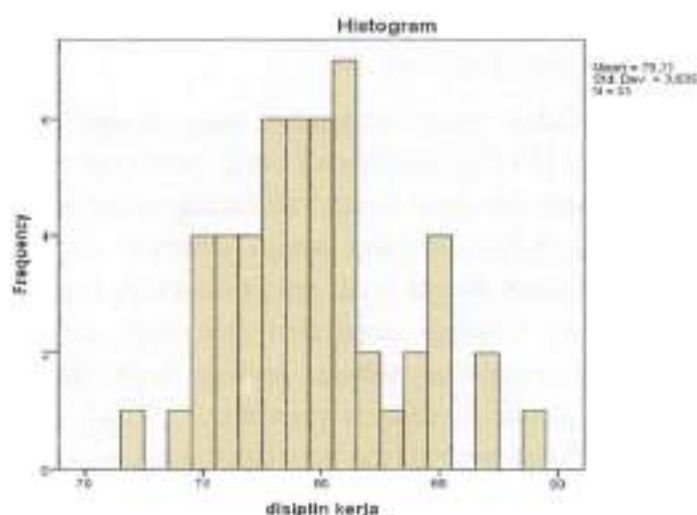
Maka telah disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator peraturan melakukan pekerjaan dengan pernyataan “ketelitian dalam bekerja” dengan skor total 237 untuk dipertahankan perusahaan agar lebih ditingkatkan dan diperhatikan sedangkan untuk nilai dominan yang terkecil adalah pada indikator kehadiran dengan pernyataan “pegawai hadir 15 menit lebih awal sebelum jam kerja” dengan skor total 237 agar ditingkatkan lagi pada indikator ini.

Dan dari indikator variabel x disiplin kerja yang telah dihitung nilai skor totalnya yang bisa dilihat perhitungannya dilampiran, ternyata skor tertinggi terdapat pada indikator peraturan melakukan pekerjaan dengan pernyataan “ketelitian dalam bekerja” ini artinya dalam bekerja para pegawai sangat memperhatikan tugasnya dengan hati-hati.

Tabel 24.4  
Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Statistics		
disiplin kerja		
N	Valid	51
	Missing	0
Mean		79,71
Std. Error of Mean		,509
Median		79,00
Mode		81
Std. Deviation		3,635
Variance		13,212
Skewness		,447
Std. Error of Skewness		,333
Kurtosis		,003
Std. Error of Kurtosis		,656
Range		17
Minimum		72
Maximum		89
Sum		4065

Sumber: Output SPSS 22



Gambar 7.4  
Histogram Disiplin Kerja

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel disiplin kerja (X) :

$$\text{Skor Teoritik: } x = \frac{(-1) \cdot (1R) + (-1) \cdot (1R)}{2} = 54$$

Maka skor empirik sebesar 79.71 sementara skor teoritik sebesar 54, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel disiplin kerja (X) yaitu ( $79.71 > 54$ ) artinya relatif baik tetapi secara nyata angka 79.71 masih belum ideal karena hasil ideal disiplin kerja apabila telah bisa mencapai 100%.

## b. Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

### 1. Kesetiaan

Penilaian terhadap variabel kinerja pegawai terdiri dari 7 sub variabel yang dijabarkan dalam 25 indikator yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 25.4  
Tidak pernah meragukan keberadaan pancasila

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	58.8%
Setuju	4	21	84	41.2%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	234	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 pegawai (58.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 pegawai (41.2%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 58.8% bahwa pegawai menyadari sebagai pegawai negeri sipil yang baik tidak diboleh meragukan pancasila dengan pernyataan "Tidak pernah meragukan keberadaan pancasila" sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 41.2%.

Tabel 26.4  
Menjunjung tinggi kehormatan negara dan pemerintah

sKeterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	51.0%
Setuju	4	25	100	49.0%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	230	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 pegawai (51.0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 pegawai (49.0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak pegawai (%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 51.0% dengan pernyataan "menjunjung tinggi kehormatan negara dan pemerintah" dan sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 49%.

Tabel 27.4

Tidak pernah menjadi simpatisan penentang pancasila dan UUD 1945

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	51.0%
Setuju	4	19	76	37.2%
Kurang Setuju	3	6	18	11.8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	224	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 pegawai (51.0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 pegawai (37.2%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 pegawai (11.8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dan jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 51.0% dengan pernyataan "Tidak pernah menjadi simpatisan penentang pancasila dan UUD 1945" dan yang terkecil pegawai menjawab kurang setuju sebesar 11.8%.

Diantara indikator "Kesetiaan" yang telah diolah datanya tersebut terdapat 3 pernyataan. Yang paling dominan nilai yang tertinggi adalah pertanyaan tidak pernah meragukan keberadaan pancasila, yaitu pada tabel 25 dengan skor total 234 dan tidak pernah menjadi simpatisan penentang pancasila pada tabel 27 merupakan dominan terkecil dengan skor total 224.

## 2. Tanggung jawab

Tabel 28,4  
Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	43.1%
Setuju	4	29	116	56.9%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	226	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 pegawai (43.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 pegawai (56.9%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 56.9% bahwa pada kenyataan dilapangan pegawai lebih memilih tidak menumpuk pekerjaan demi pelaksanaan tugas dengan pernyataan "menyelesaikan tugas dengan tepat waktu" dan sisanya pegawai menjawab sangat setuju sebesar 43.1%.

Tabel 29.4  
Tidak melemparkan kesalahan kepada orang lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	47.1%
Setuju	4	27	108	52.9%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	228	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 pegawai (47.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 pegawai (52.9%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 52.9%

bahwa pegawai menyadari kesalahan yang dibuat harus dipertanggungjawabkan dalam bekerja dengan pernyataan "tidak melemparkan kesalahan kepada orang lain" dan sisanya pegawai menjawab sangat setuju sebesar 47,1%.

Tabel 30.4  
Mengutamakan kepentingan dinas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	27.5%
Setuju	4	15	60	29.4%
Kurang Setuju	3	13	39	25.5%
Tidak Setuju	2	9	18	17.6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	187	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 pegawai (27.5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 pegawai (29.4%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 pegawai (25.5%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 pegawai (17.6%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 29.4% dengan pernyataan "mengutamakan kepentingan dinas" dan yang terkecil pegawai menjawab tidak setuju sebesar 17.6% bahwa bisa dilihat tidak semua pegawai mengutamakan kepentingan dinas.

Diantara indikator "Tanggung jawab" yang telah diolah datanya tersebut terdapat 3 pernyataan. Yang paling dominan nilai yang tertinggi adalah pertanyaan tidak melemparkan kesalahan kepada orang lain pada tabel 29 dengan skor total 228, dan mengutamakan kepentingan dinas pada tabel 30 merupakan dominan yang terkecil dengan skor total 187.

### 3. Ketaatan

Tabel 31.4  
Mentaati segala peraturan perundang-undangan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	47.1%
Setuju	4	27	108	52.9%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	228	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017



Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 pegawai (47.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 pegawai (52.9%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 52.9% dengan pernyataan "mentaati segala peraturan perundang-undangan" dan sisanya pegawai menjawab sangat setuju sebesar 47.1%..

Tabel 32.4  
Mentaati dinas atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	47.1%
Setuju	4	27	108	52.9%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	228	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 pegawai (47.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 28 pegawai (52.9%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 52.9% bahwa pegawai menaati pada dinas atasan dengan pernyataan "mentaati dinas atasan" dan sisanya menjawab sangat setuju sebesar 47.1%.

Tabel 33.4  
Memberikan pelayanan dengan sangat baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	54.9%
Setuju	4	23	92	45.1%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	232	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 pegawai (54.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 pegawai (45.1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 54.9% bahwa pelayanan kepada masyarakat harus diutamakan dengan pernyataan "memberikan pelayanan dengan sangat baik" dan sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 45.1%.

Diantara indikator "Ketaatan" yang telah diolah datanya tersebut terdapat 3 pertanyaan. Yang paling dominan nilai yang tertinggi adalah pertanyaan memberikan pelayanan dengan sangat baik yaitu pada tabel 33 dengan skor total 232 dan tabel 31 dan 32 merupakan dominan terkecil dengan skor total yang sama sebesar 228.

#### 4. Kejujuran

Tabel 34.4  
Melaksanakan tugas dengan ikhlas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	54.9%
Setuju	4	21	84	41.2%
Kurang Setuju	3	2	6	3.9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	230	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 pegawai (54.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 pegawai (41.2%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 54.9% dengan pernyataan "melaksanakan tugas dengan ikhlas" dan yang terkecil pegawai menjawab kurang setuju sebesar 3.9%.

Tabel 35.4  
Tidak pernah menyalahgunakan wewenang

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	41.2%
Setuju	4	30	120	58.8%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	225	100%

Sumber: hasil pengolahan kuisioner, 2017.

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 pegawai (41.2%), responden yang menjawab setuju sebanyak 30 pegawai (58.8%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 58.8% bahwa pegawai menyadari akan tugas dan ketentuan yang atasan berikan tidak boleh disalah gunakan dengan pernyataan "tidak pernah menyalahgunakan wewenang" sisanya pegawai menjawab sangat setuju sebesar 41.2%.

Tabel 36.4  
Wajib melaporkan pekerjaan pada atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	45.1%
Setuju	4	28	112	54.9%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	227	100%

Sumber: hasil pengolahan kuisioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 pegawai (45.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 28 pegawai (54.9%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 54.9% pegawai sadar akan setiap pekerjaan yang harus diberikan kepada atasan dengan

pernyataan “wajib melaporkan pekerjaan pada atasan” dan sisanya pegawai menjawab sangat setuju sebesar 45.1%.

Tabel 37.4  
Tidak melakukan kecurangan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	62.7%
Setuju	4	19	76	37.3%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	236	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 pegawai (62.7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 pegawai (37.3%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 62.7% pegawai menyadari akan setiap pekerjaan yang diawali dengan kecurangan berbuah ketidak berhasilan dengan pernyataan “tidak melakukan kecurangan dalam bekerja” dan sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 37.3%.

Diantara indikator “Tanggung jawab” yang telah diolah datanya tersebut terdapat 4 pernyataan. Yang paling dominan nilai yang tertinggi adalah pertanyaan tidak melakukan kecurangan dalam bekerja, yaitu pada tabel 37 dengan skor total 236 dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang pada tabel 35 merupakan dominan terkecil dengan skor total 225.

##### 5. Kerjasama

Tabel. 38.4  
Wajib mengetahui tugas bidangnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	51.0%
Setuju	4	25	100	49.0%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	230	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 pegawai (51.0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 pegawai (49.0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 51.0% pegawai diwajibkan mengetahui apa tugas dalam bidang yang sudah ditetapkan dengan pernyataan "wajib mengetahui tugas bidangnya" dan sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 49%.

Tabel 39.4  
Menghormati pendapat oranglain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	47.1%
Setuju	4	23	92	45.1%
Kurang Setuju	3	4	12	7.8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	224	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 pegawai (47.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 pegawai (45.1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 pegawai (7.8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 47.1% pegawai sadar akan menghargai pendapat orang lain berikan dengan pernyataan "menghormati pendapat oranglain" tetapi masih ada saja pegawai yang kurang setuju dengan itu yaitu sebesar 7.8%.

Tabel 40.4  
Bersedia mempertimbangkan pendapat orang lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	60.8%
Setuju	4	20	80	39.2%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	235	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 pegawai (60.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 pegawai (39.2%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 60.8% pegawai menyadari pendapat oranglain juga perlu diperhatikan dan dipertimbangkan demi pelaksanaan tugas dengan pernyataan "bersedia mempertimbangkan pendapat oranglain" dan sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 39.2%.

Tabel 41.4  
Bersedia menerima keputusan walaupun berbeda pendapat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	54.9%
Setuju	4	23	92	45.1%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	232	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 pegawai (54.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 pegawai (45.1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 54.9% bahwa pegawai harus bersedia menerima keputusan apapun yang terbaik walaupun tidak sependapat dengannya dengan pernyataan "bersedia menerima keputusan walaupun berbeda pendapat" dan sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 45.1%.

Diantara indikator "Kerjasama" yang telah diolah datanya tersebut terdapat 4 pernyataan. Yang paling dominan nilai yang tertinggi adalah pertanyaan bersedia mempertimbangkan pendapat oranglain, yaitu pada tabel 40 dengan skor total 235 dan menghormati pendapat oranglain pada tabel 39 dengan skor total 224 merupakan dominan terkecil.

## 6. Prakarsa

Tabel 42.4  
Kemauan keras untuk melakukan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	56.9%
Setuju	4	22	88	43.1%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	233	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 pegawai (56.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 pegawai (43.1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 56.9% pegawai menyadari bahwa pegawai harus terus belajar demi pelaksanaan tugas dengan pernyataan "kemauan keras untuk melakukan tugas" dan sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 43.1%.

Tabel 43.4  
Wajib mengusahakan tata kerja yang berdaya guna

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	47.1%
Setuju	4	27	108	52.9%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	228	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 pegawai (47.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 pegawai (52.9%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 52.9% bahwa pegawai menyadari tata kerja yang berdaya guna akan memperoleh hasil yang optimal dengan pernyataan "wajib mengusahakan tata kerja yang berdaya guna" dan sisanya pegawai menjawab sangat setuju sebesar 47.1%.

Tabel 44.4  
Memberi masukan yang terbaik pada atasan demi pelaksanaan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	100	49.0%
Setuju	4	26	130	51.0%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	230	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 pegawai (49.0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 pegawai (51.0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 51.0% pegawai menyadari bahwa atasan perlu masukan yang bagus demi pelaksanaan tugas yang baik dengan pernyataan "memberi masukan yang terbaik pada atasan" dan sisanya pegawai menjawab sangat setuju sebesar 49%.

Tabel 45.4  
Kompeten didalam bidang

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	52.9%
Setuju	4	24	96	47.1%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	231	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 pegawai (52.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 pegawai (47.1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 52.9% didalam bidangnya setiap pegawai diwajibkan untuk berkompeten dalam pekerjaan dengan pernyataan "kompeten didalam bidang" dan sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 47.1%.



Diantara indikator "Prakarsa" yang telah diolah datanya tersebut terdapat 4 pernyataan. Yang paling dominan nilai yang tertinggi adalah pernyataan kemauan keras untuk melakukan tugas, yaitu pada tabel 42 dengan skor total 233 dan wajib mengusahakan tata kerja yang berdaya guna pada tabel 43 dengan skor total 228 merupakan dominan terkecil.

#### 7. Kepemimpinan

Tabel 46.4

Dapat mengambil keputusan dengan cepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	37.3%
Setuju	4	27	108	52.9%
Kurang Setuju	3	5	15	9.8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	218	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 pegawai (37.3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 pegawai (52.9%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 pegawai (9.8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 52.9% bahwa mengambil keputusan dengan cepat akan mempercepat pekerjaan pula dengan pernyataan "dapat mengambil keputusan dengan cepat" tetapi dengan pengambilan keputusan dengan cepat juga akan memberikan hasil yang tidak baik untuk perusahaan maka diperlukan pertimbangan yang matang dan yang terkecil pegawai menjawab kurang setuju sebesar 9.8%.

Tabel 47.4

Mampu menentukan prioritas tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	45.0%
Setuju	4	28	112	55.0%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	227	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 pegawai (45.0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 28 pegawai (55.0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab ssetuju sebesar 55.0% pegawai menyadari bahwa harus mampu untuk memprioritaskan tugas dengan pernyataan “mampu menentukan prioritas tugas” dan sisanya pegawai menjawab sangat setuju sebesar 45%.

Tabel 48.4  
Bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	54.9%
Setuju	4	23	92	45.1%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	232	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 pegawai (54.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 pegawai (45.1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 0 pegawai (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab sangat setuju sebesar 54.9% pegawai menghruskan pemimpin untuk menerma saran-saran yang diberikan untuk pelaksanan tugas dengan pernyataan “bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan” dan sisanya pegawai menjawab setuju sebesar 45.1%

Tabel 49.4  
Berusaha memupuk kerjasama

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	52.9%
Setuju	4	23	92	45.1%
Kurang Setuju	3	1	3	2.0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		51	230	100%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 pegawai (52.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 pegawai (45.1%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 pegawai (2.0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai (0%). Dari jawaban tersebut yang tertinggi responden menjawab setuju sebesar 52.9% dari hasil tersebut pegawai menyadari kerjasama sangatlah diperlukan dalam bekerja dengan pernyataan "bersedia memupuk kerjasama" dan sisanya pegawai menjawab sebesar 45.1%.

Diantara indikator "Kepemimpinan" yang telah diolah datanya tersebut terdapat 4 pernyataan. Yang paling dominan nilai yang tertinggi adalah pernyataan bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan, yaitu pada tabel 48 dengan skor total 232 dan dapat mengambil keputusan dengan cepat pada tabel 46 dengan skor total 218 merupakan dominan nilai yang terkecil

Berdasarkan hasil analisis dari kinerja pegawai maka dapat disimpulkan per indikator kinerja pegawai nilai dominan yang terbesar dan terkecil yaitu:

1. Kesetiaan
  - a. Tidak pernah meragukan keberadaan pancasila dengan skor total 234
  - b. Tidak pernah menjadi simpatisan penentang pancasila dengan skor total 224
2. Tanggung jawab
  - a. Tidak melemparkan kesalahan kepada orang lain dengan skor total 228
  - b. Mengutamakan kepentingan dinas dengan skor total 187
3. Ketaatan
  - a. Mentaati segala peraturan dan perundang-undangan dengan skor total 228
  - b. Mentaati dinas atasan dengan skor total 228
  - c. Memberikan pelayanan dengan sangat baik dengan skor total 232
4. Kejujuran
  - a. Tidak pernah menyalahgunakan wewenang dengan skor total 225
  - b. Tidak melakukan tindakan kecurangan dalam bekerja dengan skor total 236
5. Kerjasama
  - a. Menghormati pendapat oranglain dengan skor total 224
  - b. Bersedia mempertimbangkan pendapat oranglain dengan skor total 235
6. Prakarsa
  - a. Kemauan keras untuk melakukan tugas dengan skor total 233
  - b. Wajib mengusahakan tata kerja yang berdaya guna dengan skor total 228
7. Kepemimpinan
  - a. Dapat mengambil keputusan dengan cepat dengan skor total 218
  - b. Bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan dengan skor total 232

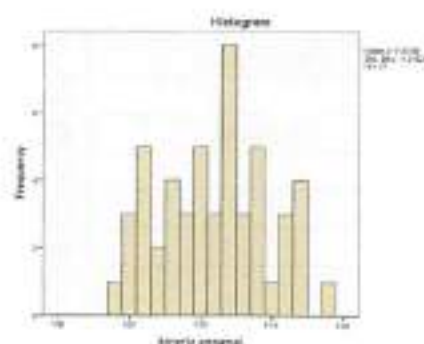
Maka telah disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator “kejujuran” dengan pernyataan tidak melakukan tindakan kecurangan dalam bekerja dengan skor total 236 harus dipertahankan dalam bekerja pada perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten sedangkan nilai dominan yang terkecil adalah pada indikator “tanggung jawab” dengan pernyataan mengutamakan kepentingan dinas dengan skor total 187 agar lebih ditingkatkan lagi oleh perusahaan.

Dari indikator variabel Y kinerja pegawai diatas setelah dihitung nilai skor totalnya yang terdapat dilampiran, ternyata skor tertinggi terdapat pada indikator kerjasama dengan pernyataan “bersedia mempertimbangkan pendapat orang lain” ini artinya kerjasama antar pegawai cukup baik dengan adanya saling menerima, menghargai, menghormati setiap pendapat yang diberikan oranglain didalam perusahaan.

Tabel 50.4  
Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics		
kinerja pegawai		
N	Valid	51
	Missing	0
Mean		110,98
Std. Error of Mean		,535
Median		111,00
Mode		112
Std. Deviation		3,824
Variance		14,620
Skewness		,054
Std. Error of Skewness		,333
Kurtosis		-,848
Std. Error of Kurtosis		,656
Range		15
Minimum		104
Maximum		119
Sum		5660

sSumber: Data diolah SPSS 22



Gambar 8.4  
Histogram Kinerja Pegawai

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel kinerja pegawai (Y) :

$$\text{Skor Teoritik : } x = \frac{(110,25) - 3(25)}{2} = 75$$

Maka skor empirik sebesar 110.98 sementara skor teoritik sebesar 75, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel disiplin kerja (Y) yaitu ( $110.98 > 75$ ) artinya relatif baik.

#### 4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi *product moment*

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi *product moment* menggunakan SPSS 22 untuk mengetahui keeratan hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Perwakilan Bkkbn Provinsi Banten.

Tabel 51.4  
Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai  
Correlations

		disiplin kerja	kinerja pegawai
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	,710
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	51	51
kinerja pegawai	Pearson Correlation	,710	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	51	51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diatas, dapat disimpulkan bahwa besarnya Person product moment adalah  $r = 0.710$ . artinya, hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai menjawab setuju artinya, menunjukkan bahwa variabel hubungan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi = 0.01. Ini berarti  $H_0$  ditolak yang berarti disiplin kerja mempunyai hubungan yang nyata atau signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 52.4  
Nilai Interval Koefisien

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
0.80 – 1.000		Sangat Kuat
0.60 – 0.799	0.710%	Kuat
0.40 – 0.599		Kurang Kuat
0.20 – 0.399		Lemah
0.00 – 0.119		Sangat Lemah

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilai korelasi sebesar  $r = 0,710$ . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,710^2 \times 100\% \\ KD &= 50,41\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 50,41%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 50,41%, sedangkan sisanya 49,59% di jelaskan oleh faktor-faktor lain diluar disiplin kerja.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

### a. Hipotesis Statistik

$H_0: \rho \leq 0$  : Tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Kelurga Berencana asional (BKKBN) Provinsi banten.

$H_a: \rho > 0$  : Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Kelurga Berencana asional (BKKBN) Provinsi banten.

### b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung digunakan rumus sebagai berikut:

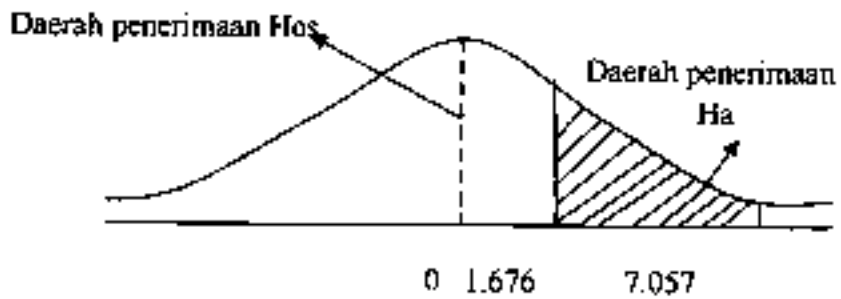
$$\begin{aligned} T_{hitung} &= \frac{0,710 \sqrt{51-2}}{\sqrt{1-0,710^2}} \\ &= \frac{4,97}{0,4959} \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = 7,057$$

### c. Menentukan t tabel

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $51-2 = 49$ , maka dapat diperoleh t tabel 1.676.

## d. Kurva



Gambar 9.4

Kurva Uji Hipotesis

## e. Kesimpulan

Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7.057 > 1.676$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Diketahui secara umum bahwa disiplin kerja pada perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 79.71 sementara skor teoritik sebesar 54, dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel disiplin kerja (X) yaitu ( $79.71 > 54$ ) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik tetapi secara nyata angka 79.71 masih belum ideal karena hasil ideal disiplin kerja pegawai akan menentukan kualitas yang baik pada pegawai itu sendiri yaitu apabila telah mencapai 100%, artinya disiplin kerja pada perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi banten relatif tidak baik.
2. Diketahui secara umum bahwa kinerja pegawai pada perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 110.98 sementara skor teoritik sebesar 75, dapat diartikan bahwa rata - rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kinerja pegawai (Y) yaitu ( $110.98 > 75$ ) artinya relatif baik.
3. Terdapat hubungan yang positif dan nyata antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten. Dapat dilihat dari hasil analisis berikut:
  - a. Hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh  $r = 0.710$  artinya bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten mempunyai hubungan yang kuat.
  - b. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 50.41%, sedangkan sisanya 49.59% di jelaskan oleh faktor-faktor lain dituar disiplin kerja.
  - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $7.057 > 1.676$ ) artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan nyata antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten.



## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna, bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi kantor BKKBN Provinsi Banten yaitu sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja agar dapat ditingkatkan lagi, disarankan ada satu indikator yang harus diperhatikan yaitu faktor kehadiran dari pernyataan "pegawai hadir 15 menit lebih awal sebelum jam kerja". Berdasarkan dari hasil kuesioner penelitian tersebut, pemimpin perusahaan sebaiknya agar lebih memperhatikan lagi pegawai yang tidak disiplin dalam waktu jam kerja, agar pada pelaksanaan waktu kerja berlangsung pegawai fokus terhadap pekerjaannya sehingga memberikan kontribusi positif pada kinerja yang berkualitas.
2. Variabel kinerja pegawai agar dapat ditingkatkan dengan baik, disarankan ada satu indikator dari hasil kuesioner yang harus diperhatikan yaitu faktor tanggung jawab dari pernyataan "mengutamakan kepentingan dinas". Berdasarkan dari hasil kuesioner penelitian tersebut, perusahaan harus lebih memperhatikan tanggung jawab untuk kepentingan dinas perusahaan agar lebih diutamakan oleh para pegawai.
3. Adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, maka dengan itu disarankan kepada pimpinan atau instansi pemerintah agar memotivasi atau dorongan kepada pegawai untuk pemenuhan jam kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar lebih berkualitas karena fingerprint dan peraturan yang ketat tidak menjamin kualitas kinerja yang baik oleh karena itu disiplin tumbuh dari dalam diri kita sendiri bukan oranglain setiap pegawai harus sadar akan hal itu disamping pimpinan memberikan dorongan dan contoh disiplin kerja yang baik di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Byars, L Lloyd.1984. *Human Resource and Personel Management*. Printed in the united states of America
- Dale. 2005. *Kinerja*. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Davis. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi 7, Jakarta: Erlangga.
- Daftar laporan kehadiran Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten.
- Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Fathoni. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Helmi, Fadilla. 1996. *Disiplin kerja*.buletin psikologi, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Medina. 2006. *Personel and Human Resource Management*. Rex Book Store, INC.
- Pedoman Penulisan Skripsi. 2014. Bogor : Universitas Pakuan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad.S. 2008. *Sistem manajemen kinerja*.PT.Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku organisasi*.jakarta:PT.Indeks
- A. Sitohang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusta*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Simamora, Henry.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. STIE YKPN: Jogjakarta
- Siswanto. 2011. *Pengantar manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Soedibjo. 2005. *Metodologi penelitian*. STIE PASIM. Bandung.

Sutrisno. Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penada Media Group. Jakarta.

Suwanto.2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Press.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 08 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok kepegawaian.

Undang-undang Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Pegawai Negeri Sipil.

Unarjan. Dominikus Dolet. 2013 *Metode Penelitian Kuantitatif*. Universitas atna jaya. Jakarta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja sumber daya manusia. teori. aplikasi. dan Penelitian*. Salemba empat. Jakarta.

Website :

[www.kompasiana.com/rindo/skp-sasaran-kerja-pegawai-sebagai-pengganti-dp3-daftar-penilaian-pelaksanaan-pekerjaan-pns\\_55285f946ea834697f8b45be](http://www.kompasiana.com/rindo/skp-sasaran-kerja-pegawai-sebagai-pengganti-dp3-daftar-penilaian-pelaksanaan-pekerjaan-pns_55285f946ea834697f8b45be)

<https://najasmileforyou.blogspot.com/2013/05/manajemen-sumber-daya-manusia-disiplin.html>

Hasil Penelitian Sebelumnya

Tita Rosita.2009. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Restoran Ichi Bento Cabang Jalan Dr. Setiabudi Bandung*. Universitas Widyatama.

Donny Prakarsa Utama.2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara*. Universitas Indonesia



Nomor : /KT.107/J.1/2016  
Lampiran : -  
Perihal : **Persetujuan Permohonan Magang dan Riset**

18 Juli 2016

Kepada Yth  
Dekan Universitas Pakuan  
di --  
Bogor

Menindaklanjuti Surat Dekan Universitas Pakuan Bogor Nomor : 727/WD.2/FE-UP/VI/2016 Tanggal 26 Juni 2016 Perihal Permohonan Riset atas nama Mahasiswa dibawah ini:

Nama : Ita Widya Rahmawati  
NPM : 021113545  
Program : Manajemen

Maka bersama ini kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melakukan Penelitian (Riset) dengan judul "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Banten".

Demikian disampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pth. Kepala  
  
Rusman Efendi, MM.  
NIP. 19680229 199312 1 001

Tembusan Yth:

1. Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi Banten (sebagai laporan);
2. Para Kepala Bidang di lingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Banten.

## KUESIONER PENELITIAN

**“ HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA  
PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA  
BERENCANA NASIONAL (BKKBN) PROVINSI BANTEN”**

---

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu pada saat bertugas, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi Kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk memenuhi tugas penyelesaian Skripsi Program Sarjana, oleh karena itu jawaban yang Bapak/ Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kusioner ini dan akan menjamin kerahasiaan Bapak/Ibu.

Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak kantor dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia khususnya dalam mengelola Disiplin Kerja yang ada sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dengan lebih baik.

Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

**A. Pctunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Dari daftar pernyataan yang ada dikelompokan dari 2 (dua) bagian utama indikator pengukuran disiplin variabel “X” dan pengukuran kinerja “Y” (lihat tabel).
2. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
3. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia.

Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan

4. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert, yaitu :

- Sangat setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

**B. Identitas Responden**

Sebelum menjawab dalam pertanyaan dalam kuesioner ini mohon saudara maengisi data berikut terlebih dahulu (Jawaban yang diberikan akan diperlukan secara rahasia).

Lingkari untuk jawaban pilihan saudara

- a. Jenis kelamin : 1. Pria 2 Wanita
- b. Usia : 1. <20 Tahun 2. 21-30 tahun

3. 31-40 Tahun    4. 41-50 Tahun  
5.  $\geq 50$  Tahun

- c. Pendidikan Terakhir : 1. SMP    2. SMA  
3. D3    4. S1    5. S2    6. S3

- d. Lama Kerja : 1. <1 Tahun    2. 1-3 Tahun  
3. 4-6 Tahun    4.  $\geq 6$  Tahun

I. Disiplin Kerja "Variabel X"

No	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
			SS	S	KS	IS	STS
1.	Kehadiran	1. Para pegawai hadir 15 menit lebih awal sebelum jam kerja					
		2. Pegawai harus mengisi daftar hadir					
		3. Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
		4. Para pegawai harus mengikuti apel pagi					
2.	Waktu Kerja	5. Tepat waktu datang dan pulang dalam bekerja.					
		6. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja					
		7. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas					
		8. Para pegawai harus berada ditempat saat jam kerja					
3.	Peraturan berpakaian	9. Kemampuan untuk menjaga penampilan					
		10. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan					
		11. Disiplin pada pakaian dan atribut					
		12. Kemampuan untuk menjaga kebersihan dan kerapian					
4.	Peraturan melakukan pekerjaan	13. Ketelitian dalam bekerja					
		14. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.					
		15. Hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan					
		16. Bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Peraturan pegawai	17. Siap dalam bekerja					
		18. Taat pada peraturan yang ditetapkan					
		19. Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan					
		20. Jujur dalam pekerjaan					

II. Kinerja Pegawai "Variabel Y"

NO	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
			SS	S	KS	TS	STS
1.	Kesetiaan	1. Tidak pernah meragukan keberadaan Pancasila					
		2. Menjunjung tinggi kehormatan negara dan pemerintah					
		3. Berusaha memperdalam pengetahuan pancasila dan UUD 1945					
		4. Tidak pernah menjadi simpatisan penentang pancasila dan UUD 1945					
2.	Tanggung Jawab	5. Dapat menyelesaikan tugas dan tepat waktu					
		6. Berada ditempat tugas dalam keadaan apapun					
		7. Tidak pernah melempar kesalahannya kepada orang lain					
		8. Mengutamakan kepentingan dinas					
3.	Ketaatan	9. Mentaati segala peraturan perundang-undang					
		10. Mentaati dinas atasan					
		11. Wajib memenuhi jam kerja					
		12. Wajib memberi pelayanan pada masyarakat dengan baik					
4.	Kejujuran	13. Melaksanakan tugas dengan ikhlas					
		14. Tidak pernah menyalahgunakan wewenang					
		15. Wajib melaporkan pekerjaan pada atasan					
		16. Tidak melakukan tindakan kecurangan dalam bekerja					
5.	Kerjasama	17. Wajib mengetahui tugas bidangnya					
		18. Menghormati pendapat orang lain					
		19. Bersedia mempertimbangkan pendapat orang lain.					
		20. Bersedia menerima keputusan walaupun berbeda pendapat					
6.	Prakarsa	21. Kemauan keras untuk melakukan tugas					
		22. Wajib mengusahakan tata kerja yang berdaya guna					
		23. Memberi masukan yang terbaik pada atasan demi pelaksanaan tugas					
		24. Berkompeten didalam bidangnya					
7.	Kepemimpinan	25. Dapat mengambil keputusan dengan cepat					
		26. Mampu menentukan prioritas tugas					
		27. Bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan					
		28. Berusaha memupuk kerjasama					

Jawaban Hasil Kuisioner Variabel Disiplin Kerja Uji Validitas

No	Pertanyaan																				Total Skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	81
4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	90
5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	86
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
7	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	92
8	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	87
9	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
10	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	94
11	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	88
12	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	87
13	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	87
14	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	92
15	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	89
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	96
17	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	86



Jumlah Road Kuislow Variabel Kinerja Pegawai Uji Validitas

No	Pembayaran																											Total Skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
4	4	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	122
5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	125
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	126
8	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	122
9	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	120
10	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
11	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	118
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	118
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	118
14	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	123
15	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	123
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	117

Table with approximately 22 columns and 22 rows, containing handwritten or printed data entries.

Vertical text on the left margin, possibly a page or document identifier.

Vertical text on the right margin, possibly a page or document identifier.

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KONFLIK PECAWAI DENGAN SPSS

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42						
Konflik	0.887	0.812	0.737	0.662	0.587	0.512	0.437	0.362	0.287	0.212	0.137	0.062	0.137	0.212	0.287	0.362	0.437	0.512	0.587	0.662	0.737	0.812	0.887	0.137	0.212	0.287	0.362	0.437	0.512	0.587	0.662	0.737	0.812	0.887	0.137	0.212	0.287	0.362	0.437	0.512	0.587	0.662	0.737	0.812	0.887			
Kelembutan	0.212	0.137	0.062	-0.013	-0.088	-0.163	-0.238	-0.313	-0.388	-0.463	-0.538	-0.613	-0.688	-0.763	-0.838	-0.913	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	0.137	0.212	0.287	0.362	0.437	0.512	0.587	0.662	0.737	0.812	0.887	0.962	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988		
Kelembutan	0.212	0.137	0.062	-0.013	-0.088	-0.163	-0.238	-0.313	-0.388	-0.463	-0.538	-0.613	-0.688	-0.763	-0.838	-0.913	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	0.137	0.212	0.287	0.362	0.437	0.512	0.587	0.662	0.737	0.812	0.887	0.962	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	
Kelembutan	0.212	0.137	0.062	-0.013	-0.088	-0.163	-0.238	-0.313	-0.388	-0.463	-0.538	-0.613	-0.688	-0.763	-0.838	-0.913	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	-0.988	0.137	0.212	0.287	0.362	0.437	0.512	0.587	0.662	0.737	0.812	0.887	0.962	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988	0.988

LAMPIRAN 6



Peserta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total Skor
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	BT
2	3	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
7	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
8	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
9	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
10	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
12	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
13	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
14	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
16	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
17	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
19	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
20	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
22	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
24	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
25	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
26	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
28	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
31	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
34	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
35	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
36	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
37	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
40	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
41	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
42	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
43	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
44	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
45	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
46	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
47	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
48	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
49	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
50	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
51	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	BT
Total	188	218	218	217	220	220	221	226	232	230	237	238	236	235	238	238	238	238	4063



## VARIABEL X DISIPLIN KERJA (SKOR TOTAL)

1. Kehadiran	2. Waktu Kerja	3. Peraturan Berpakaian
188	220	231
218	229	230
218		235
<u>213</u> +	<u>          </u> +	<u>236</u> +
837/4	449/2	932/4
=209.25 (terkecil)	=224.5	=233
4. Peraturan melakukan pekerjaan	5. Peraturan pegawai	
237	228	
231	233	
226	235	
<u>235</u> +	<u>231</u> +	
929/4	927/4	
=232.25 (terbesar)	=231.75	

1. Indikator kehadiran dengan pernyataan "pegawai hadir 15 menit lebih awal dari jam kerja (terkecil)
2. Indikator peraturan melakukan pekerjaan dengan pernyataan "ketelitian dalam bekerja" (terbesar)

## VARIABEL Y KINERJA PEGAWAI (SKOR TOTAL)

1. Kesetiaan	2. Tanggung jawab	3. Ketaatan
234	226	228
230	228	228
<u>224</u> +	<u>187</u> +	<u>232</u> +
688/3	641/3	688/3
=229.33	=213.66 (terkecil)	=229.33
4. Kejujuran	5. Kerjasama	6. Prakarsa
230	230	233
225	224	228
227	235	230
<u>236</u> +	<u>232</u> +	<u>231</u> +
918/4	921/4	922/4
=229.5	=230.25 (terbesar)	=230.5

## 7. Kepemimpinan

$$\begin{array}{r} 218 \\ 227 \\ 232 \\ 230 \quad + \\ \hline 907/4 \end{array}$$

=226.75

1. Indikator tanggung jawab dengan pernyataan “mengutamakan kepentingan dinas” (terkecil)
2. Indikator kerjasama dengan pernyataan “bersedia mempertimbangkan pendapat orang lain”