

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
LINGKUNGAN BIRO UMUM SETDA PROVINSI JAWA BARAT**

**SKRIPSI**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Oleh :

**RATNA NINGSIH**  
**4122.4.18.11.0073**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI  
BANDUNG  
2022**



**PENGESAHAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
LINGKUNGAN BIRO UMUM DI SETDA PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh :

**RATNA NINGSIH  
4122.4.18.11.0073**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, September 2022  
Pembimbing,

**Granit Agustina, S.T., M.M**

**Mengetahui,**

**Dr. H. Deden Komar P. ST., S.IP., MM.,CHRA**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Hj. Herni Suryani, SE., SI.Kom., M.M.**

Ketua Program Studi Manajemen



## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan Usulan Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Biro Umum Di Setda Provinsi Jawa Barat”, adapun maksud dan tujuan dari penyusunan Usulan Penelitian ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menempuh sidang sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Winaya Mukti Bandung, Program Studi Manajemen dan untuk menambah pengetahuan penulis tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Umum Di Setda Provinsi Jawa Barat.

Oleh Karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yth. Ibu Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung
2. Yth Bpk Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung yang telah memberikan untuk keperluan penelitian
3. Yth Ibu Dr. Hj. Winna Roswinna., SE., MM., CPM. Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung
4. Yth Ibu Hj. Herni Suryani, SE., SI. Kom., MM Ketua Prodi Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung

5. Yth Ibu Granit Agustina, S.T., M.M. Sebagai Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan masukan, Bimbingan, Perhatian, Kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga terselesaikannya usulan penelitian ini
6. Yth. Bapak dan Ibu dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung
7. Orang tua dan keluarga besar yang telah senantiasa memberikan do'a restu, dukungan, perhatian dan nasihat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi tepat waktu
8. Sahabat dan teman-teman serta semua pihak yang membantu terselesaikannya uraian penelitian ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal kebaikan kalian, Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan dalam penulisan uraian penelitian ini, untuk itu saran dan masukan yang membangun sangat dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, September 2022

Penulis

## **PERNYATAAN**

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ratna Ningsih  
NIM : 4122.4.18.11.0073  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BIRO UMUM DI SETDA PROVINSI JAWA BARAT**” adalah :

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Didalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, 2022  
Yang membuat pernyataan,

**Ratna Ningsih**  
**4122.4.18.11.0073**

## ABSTRAK

### **Ratna Ningsih, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Umum Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Di bawah bimbingan Granit Agustina, S.T., M.M.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kondisi disiplin kerja dan kinerja pegawai yang terjadi pada biro umum di sekretariat daerah provinsi jawa barat serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tersebut.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan verifikatif, sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 54 Pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Sample Jenuh, sehingga diperoleh sampel semua pegawai sebanyak 54 pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan Program Software IBM SPSS 26.0.

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh nilai thitung untuk disiplin kerja sebesar 8,894 dengan nilai Sig. 0,000. Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesisnya maka nilai t hitung tersebut dapat dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,004. Sesuai dengan kaidah keputusan nilai t hitung > t table atau  $8,894 > 2,004$  artinya  $H_0$  ditolak, maka secara signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada biro umum. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Biro Umum di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian bahwa semakin baik disiplin kerja bagi seorang pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dicapai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

***Ratna Ningsih, The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the General Bureau at the Regional Secretariat of West Java Province,***

***Under the guidance of Granit Agustina, S.T., M.M.***

*This study aims to find out and analyze how the conditions of work discipline and employee performance occur in the general bureau at the regional secretariat of West Java province and to find out how much influence work discipline has on the employee's performance.*

*The research method used in this study was descriptive and verification analysis, while the population in this study was 54 employees with a sampling technique using Saturated Sample, in order to obtain a sample of all employees as many as 54 employees. The analytical tool used is Simple Linear Regression Analysis with the help of the IBM SPSS 26.0 Software Program.*

*Based on the calculation results, the tcount value for work discipline is 8.894 with a Sig. 0.000. To find out the results of testing the hypothesis, the calculated t value can be compared with the t table value of 2.004. In accordance with the decision rule, the value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $8.894 > 2.004$  means that  $H_0$  is rejected, then work discipline significantly affects the performance of employees at public bureaus. This means that there is a significant influence between work discipline on employee performance at the General Bureau at the Regional Secretariat of West Java Province. Thus that the better the work discipline for an employee, the higher the work performance (performance) achieved.*

***Keywords: Work Discipline and Employee Performance***

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Kegunaan Teoritis .....	9
1.4.1.1 Bagi peneliti.....	9
1.4.1.2 Bagi Instansi .....	10
1.4.1.3 Bagi peneliti selanjutnya .....	10
1.4.1.4 Bagi Universitas Winaya Mukti .....	10
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	10
1.4.2.1 Bagi Peneliti .....	10
1.4.2.2 Bagi Instansi .....	11
1.4.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	11
1.4.2.4 Bagi Universitas Winaya Mukti .....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ...	12
2.1 Kajian Pustaka .....	12

2.1.1. Manajemen.....	12
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2.1 Fungsi-fungsi MSDM.....	16
2.1.2.2 Tujuan MSDM.....	19
2.1.3. Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	20
2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.3 Manfaat Disiplin Kerja .....	22
2.1.3.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja .....	22
2.1.3.5 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	23
2.1.3.6 Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.1.4 Kinerja.....	26
2.1.4.1 Pengertian Kinerja .....	26
2.1.4.2 Strategi dalam Meningkatkan Kinerja.....	27
2.1.4.3 Pengukuran Kinerja.....	27
2.1.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	29
2.1.4.5 Sumber Informasi Penilaian Kinerja .....	29
2.1.4.6 Indikator Kinerja .....	31
2.1.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	31
2.2 Kerangka Pemikiran .....	33
2.3. Hipotesis Penelitian .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
3.1 Metode yang Digunakan.....	36
3.2 Operasionalisasi Variabel .....	37
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	40
3.3.1 Sumber Data.....	40

3.3.1.1	Populasi .....	40
3.3.2	Cara Penentuan Data.....	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4.1	Penelitian Lapangan ( <i>Field Research</i> ).....	42
3.4.1.1	Wawancara .....	43
3.4.1.2	Observasi .....	43
3.4.1.3	Dokumentasi.....	44
3.4.1.4	Kuesioner.....	45
3.4.2	Studi Literatur ( <i>Library Research</i> ).....	46
3.4.3	Ujicoba Instrumen Penelitian .....	46
3.4.4	Pengujian Instrumen Penelitian.....	47
3.4.4.1	Validitas Instrumen Kuesioner .....	47
3.5	Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	50
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	51
3.5.2	Analisis Verifikatif.....	56
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	57
3.5.3.1	Uji Normalitas .....	57
3.5.3.2	Uji Linieritas.....	57
3.5.3.3	Uji Heterokedstisitas.....	58
3.5.4	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	59
3.5.5	Analisis Koefisien Korelasi Pearson .....	59
3.5.6	Analisis Koefisien Determinasi.....	60
3.5.7	Pengujian Hipotesis.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		63
4.1	Hasil Penelitian .....	63

4.1.1	Gambaran Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat .....	63
4.1.1.1	Sejarah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.....	63
4.1.1.2	Visi dan Misi .....	68
4.1.1.3	Struktur Organisasi.....	68
4.1.2	Profil Responden .....	71
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	71
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
4.1.3	Transfortasi Data.....	72
4.1.4	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	72
4.1.4.2	Uji Validitas.....	72
4.1.4.2	Uji Reliabilitas.....	74
4.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	75
4.1.5.1	Uji Normalitas .....	75
4.1.5.2	Uji Linearitas .....	76
4.1.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	76
4.2	Pembahasan .....	77
4.2.1	Disiplin Kerja pada Biro Umum .....	77
4.2.2	Kinerja.....	91
4.2.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat .....	98
4.2.3.1	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	98
4.2.3.2	Analisis Koefisien Korelasi Pearson .....	99
4.2.3.3	Koefisien Determinasi .....	99
4.2.3.4	Pengujian Hipotesis .....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....		102
5.1	Kesimpulan .....	102

5.2 Saran .....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	104

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Tiap Indikator Kinerja Biro Umum.....	4
Tabel 1.2 Rekap data Kinerja keterlambatan dan ketidakhadiran Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat (6 bulan trakhir).....	7
Tabel 2.1 Penelitian sejenis yang relevan.....	32
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	39
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Reliabilitas .....	50
Tabel 3.3 Skala Likert .....	52
Tabel 4.4 Kategori Skala Disiplin Kerja .....	53
Tabel 3.5 Kategori Skala Disiplin Kerja.....	54
Tabel 3.6 Kategori Skala Kinerja .....	56
Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.3 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	73
Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja .....	73
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas .....	74
Tabel 4. 6 Uji Normalisasi.....	75
Tabel 4. 7 Uji Linearitas .....	76
Tabel 4. 8 Tanggapan Mengenai Responden : Selalu mengikuti peraturan jam kerja yang di berlakukan di kantor.....	77
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai : Selalu disiplin dalam jam masuk dan jam pulang kerja .....	78
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai : Bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang di tentukan .....	79
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai : Saya berupaya taat terhadap peraturan aturan waktu .....	80
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai : Saya berupaya taat terhadap peraturan kerja yang di berikan .....	81
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai : Saya berupaya taat terhadap aturan instansi.....	82

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya patuh terhadap aturan yang berlaku sesuai ketentuan organisasi .....	83
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya patuh terhadap aturan yang berlaku sesuai ketentuan instansi .....	84
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai : Atasan saya berupaya memberi kejelasan rencana ( <i>planning</i> ), yang telah diputuskan .....	85
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai : Atasan saya berupaya memberi kejelasan tujuan ( <i>goal</i> ), dan perintah pelaksanaan pekerjaan .....	86
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai : Memahami pembuatan laporan kerja.....	87
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai : Melakukan pendataan laporan kerja yang telah di kerjakan .....	88
Tabel 4. 20 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja Di Biro Umum.....	89
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai : berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja ..	91
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai : berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan .....	92
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggungjawab saya .....	93
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai : Aktivitas kerja saya dapat dilihat dari hasil-hasil sesuai target.....	94
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai : Berupaya tepat waktu penyelesaian pekerjaan .....	95
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai : berupaya menghindari bertumpuknya pekerjaan sehingga tidak selesai.....	96
Tabel 4. 27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Di Biro Umum .....	97
Tabel 4. 28 Analisis REgresi Linear Sederhana .....	98
Tabel 4. 29 Koefisien Korelasi .....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	35
Gambar 3.1 Garis kontinum Responden.....	53
Gambar 3.2 Garis kontinum Disiplin Kerja.....	55
Gambar 3.3 Garis kontinum Kinerja .....	56
Gambar 3.4 Kurva Uji Hipotesis .....	62
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....	68
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas.....	76
Gambar 4. 3 Kurva Daerah Penerima dan penolakan $H_0$ (uji t).....	101

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode yang Digunakan**

Metode Penelitian adalah ilmu yang mengkaji ketentuan atau aturan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, sedangkan ilmu merupakan bagian dari pengetahuan yang memenuhi kriteria tertentu yang rasional dan terpuji. Pengetahuan dikatakan rasional jika disusun dengan pengetahuan yang menggunakan penalaran. Penelitian ini juga merupakan penelitian asosiatif kasual dengan metode pendekatan kuantitatif.

Umar (2015:30) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif kasual adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan tentang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti”. Alasan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan diambil dari sampel penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam melaksanakan penelitian metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Menurut Iqbal Hasan (2012:22) sebagai berikut:

- “1. Deskriptif Analisis adalah metode yang bersifat memberikan penjelasan melaporkan keadaan suatu perusahaan, metode ini dilakukan untuk menarik kesimpulan secara umum.
2. Verifikasi Analisis adalah melakukan pengujian hipotesis dan prediksi dengan menggunakan uji statistik regresi linear sederhana karena sumber data keduanya adalah ordinal”.

### 3.2 Operasionalisasi Variabel

“Variabel dapat diklasifikasikan menjadi variabel bebas (*independent*), variabel antara (*interpenning*) dan variabel terikat (akibat, *dependent*), dimana pada kejadiannya variabel bebas mendahului variabel terikat dalam struktur teori” (Iskandar, 2017:47). Pada penelitian ini, hanya meliputi dua variable, yaitu satu variable bebas dengan notasi X dan satu variable terikat dengan notasi Y.

Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*) dengan notasi (X) yaitu variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel tersebut adalah Disiplin kerja.
- b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) dengan notasi (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya Variabel Bebas (*Independent Variabel*). Variabel tersebut adalah Kinerja Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.

Sugiyono (2018: 25) memberikan penjelasan bahwa Operasionalisasi Variabel :

“Menjabarkan berbagai variabel yang akan diteliti, kemudian membuat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitiannya, pemilihan teori yang relevan, perumusan hipotesis yang akan diajukan, metode penelitian, instrumen penelitian, teknik analisis yang akan digunakan, serta kesimpulan yang diharapkan”.

Dengan demikian Disiplin Kerja dipandang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Biro Umum. Adanya Disiplin Kerja ini dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam melakukan evaluasi Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mendorong setiap Pegawai untuk menunjukkan kinerja profesionalnya

dalam upaya mewujudkan pelayanan secara terarah, terpadu, dan terukur. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai selain Disiplin Kerja dilambangkan dengan  $\varepsilon_1$ .

Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai aspek yang diteliti, sehingga dapat diamati dan diukur. Variabel penelitian yang dioperasionalkan adalah variabel yang terkandung di dalam hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian. Batasan kajian dari hipotesis tersebut, diharapkan dapat diidentifikasi oleh berbagai indikator yang merupakan ukuran dari setiap variabel penelitian.

Adapun definisi operasional variabel-variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018:11) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Simanjuntak (2014:98) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Untuk memberikan landasan dan pedoman dalam penyusunan instrumen/alat ukur penelitian dalam bentuk kuesioner berupa kumpulan butir-

butir pernyataan/pertanyaan, maka disusun kisi-kisi instrumen penelitian yang dijabarkan dari variabel-variabel, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

<b>VARIABEL</b>	<b>DIMENSI</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>UKURAN</b>	<b>SKALA</b>
Disiplin kerja (X) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku Afandi (2018:11)	Disiplin Kerja	1. Masuk kerja tepat waktu	1. Mengikuti peraturan masuk kerja tepat waktu 2. Mengikuti peraturan jam masuk dan pulang kerja	Ordinal
		2. Penggunaan waktu secara efektif	3. Bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang ditentukan 4. Taat terhadap peraturan waktu	Ordinal
		3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja	5. Taat terhadap peraturan kerja 6. Taat terhadap aturan instansi	Ordinal
		4. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan	7. Patuh terhadap aturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan organisasi 8. Patuh terhadap aturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan perusahaan	Ordinal
		5. Target pekerjaan	9. Kejelasan rencana (planning), yang telah diputuskan 10. Kejelasan tujuan (goal), dan perintah pelaksanaan pekerjaan	Ordinal
		6. Membuat laporan kerja harian	11. Paham mengenai laporan kerja	Ordinal

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
			12. Melakukan pendataan laporan kerja	
Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simanjuntak (2014:98)	Kinerja	1. Kuantitas hasil kerja	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja 2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	Ordinal
		2. Kualitas hasil kerja	3. Paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggungjawabnya 4. Aktivitas kerja menunjukkan hasil-hasil sesuai target	Ordinal
		3. Ketetapan waktu	5. Tepat waktu penyelesaian pekerjaan. 6. Menghindari bertumpuknya pekerjaan..	Ordinal

### 3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

#### 3.3.1 Sumber Data

##### 3.3.1.1 Populasi

Menurut Ahmad (2016:50) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditempatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan”. Dengan demikian populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada

subjek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki.

Populasi ini bisa berupa manusia, suatu gejala, benda/barang, bahan tulisan atau apa saja yang dapat membantu atau mendukung penelitian tersebut metodologi penelitian kuantitatif bahwa populasi dapat dibedakan atas populasi tak hingga dan populasi terbatas. Bagaimanapun terbatasnya populasi hendaknya diperhitungkan bagi kehidupan yang relatif luas. Disamping itu dikenal pula populasi yang homogen dan heterogen. Kedua jenis pengelompokan ini akan mempunyai makna tersendiri dalam pengambilan sampel. Sehubungan dengan definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Biro Umum di Setda Provinsi Jawa Barat Sebanyak 54 Orang.

### **3.3.1.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi (Sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiono (2012:61-63) yang mengatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 54 Orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh, metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### **3.3.2 Cara Penentuan Data**

Jenis data dalam penelitian ini, yaitu berupa data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli secara langsung. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat, catatan hasil wawancara kepada beberapa orang Pegawai, hasil observasi lapangan, dan data-data lainnya mengenai Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder ini digunakan untuk mendukung informasi data primer yang telah diperoleh. Data ini diantaranya dari hasil kajian pustaka, literatur, penelitian-penelitian terdahulu, buku, jurnal, website dan lain sebagainya

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut yaitu penelitian lapangan dan studi literatur.

### **3.4.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan peninjauan secara langsung ke objek penelitian sehingga memperoleh data primer. Cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data primer ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner.

### **3.4.1.1 Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. “Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu” (Maleong, 2012: 186).

Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam wawancara sudah disiapkan berbagai macam pertanyaan-pertanyaan tetapi muncul berbagai pertanyaan lain saat meneliti.

Melalui wawancara inilah peneliti menggali data, informasi, dan kerangka keterangan dari subyek penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya pertanyaan yang dilontarkan tidak terpaku pada pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan. Wawancara dilakukan kepada responden,

### **3.4.1.2 Observasi**

Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung ke objek yang diteliti. Observasi menjadi metode paling mendasar dalam penelitian ilmiah, karena dalam cara-cara tertentu peneliti selalu terlibat dalam proses pengamatan. Observasi yang berarti mengamati bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi yang diperoleh sebelumnya.

Patton (2012:41) mengatakan bahwa :

“Data hasil observasi menjadi penting karena: (a) Peneliti akan mendapatkan pemahaman sangat baik tentang konteks hal-hal yang diteliti, (b) Observasi memungkinkan peneliti untuk bersikap terbuka, berorientasi pada penemuan dari pada pembuktian, dan mempertahankan pilihan untuk mendekati masalah secara induktif, (c) Observasi memungkinkan peneliti memperoleh data yang tidak didapatkan dalam wawancara atau teknik lainnya”.

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung atau observasi partisipan, yaitu peneliti ikut tergabung dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian dalam kapasitas sebagai pengamat.

Observasi sangat mendukung dalam penelitian ini, terutama sebagai tambahan informasi bagi peneliti dalam menganalisa data yang diperoleh melalui kuesioner. Observasi ini diperlukan untuk menelusuri gambaran yang jelas tentang permasalahan yang ada.

### **3.4.1.3 Dokumentasi**

Kata dokumen berasal dari bahasa latin yaitu *docere*, yang berarti mengajar. Pengertian dari kata dokumen menurut Louis Gottschalk (2016:38) seringkali digunakan para ahli dalam dua pengertian, yaitu :

"Pertama, berarti sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan daripada kesaksian lisan, artefak, peninggalan-peninggalan terlukis, dan petilasan-petilasan arkeologis. Pengertian kedua, diperuntukan bagi surat-surat resmi dan surat-surat negara seperti surat perjanjian, undang-undang, hibah, konsesi, dan lainnya”.

Dokumen (dokumentasi) dalam pengertiannya yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu yang berupa tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis. Studi dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. ”Studi

dokumentasi merupakan salah satu cara untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan” (Herdiansyah, 2012:143). Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, catatan harian, sejarah kehidupan, peraturan, kebijakan atau karya-karya monumental seseorang.

Dokumentasi dalam penelitian ini didapatkan dengan cara penelusuran terhadap dokumen-dokumen yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja Pegawai. Penelusuran dokumen menghasilkan data deskriptif yang sering digunakan untuk menelaah segi-segi subjektif dan hasilnya sering dianalisis secara induktif.

#### **3.4.1.4 Kuesioner**

“Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengisi lembaran/form yang memuat pertanyaan/pernyataan yang berkenaan dengan variable-variabel penelitian” (Prasetyo, 2016:65). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Beberapa faktor yang menjadi alasan digunakannya kuesioner dalam penelitian ini diantaranya adalah: 1) variabel dan sub variabel yang terkait dalam penelitian cukup banyak, sehingga indikator dan butir item yang digunakan sangat banyak; 2) jumlah responden yang terkait dengan sampel penelitian cukup banyak; 3) terbatasnya waktu, tenaga dan biaya mengharuskan penelitian dilaksanakan seefektif mungkin; 4) dari beberapa teknik pengumpulan data, setelah disesuaikan dengan variabel-variabel terkait, kuesioner dianggap yang paling cocok. Dari hal-

hal tersebut, kemudian mendorong peneliti untuk menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpul data

Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup yang disusun berdasarkan indikator-indikator sub variabel/dimensi yang dioperasionalkan dari variabel-variabel yang akan diteliti. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala likert 5pilihan. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu : SS : Sangat Setuju; S : Setuju; CS: Cukup Setuju; TS : Tidak Setuju; dan STS: Sangat Tidak Setuju. Masing-masing jawaban responden, diberi skor sebagai berikut: untuk pernyataan positif, SS : 5; S : 4; CS: 3; TS : 2; dan STS : 1; sedangkan untuk pernyataan negatif, SS : 1; S : 2; CS: 3; TS : 4; dan STS : 5.

#### **3.4.2 Studi Literatur (*Library Research*)**

Penelitian ini juga didukung dengan cara menggali informasi dari buku-buku (*text book*), literatur-literatur, jurnal ilmiah maupun internet serta sumber lain yang relevan dengan objek permasalahan yang diteliti. Adapun pengertian penelitian kepustakaan menurut Iqbal (2016:39) adalah “Penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan *literature* (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian dari peneliti terdahulu”.

#### **3.4.3 Ujicoba Instrumen Penelitian**

Sebelum disebarkan kepada responden, instrument kuesioner terlebih dahulu diujicobakan, hal ini dimaksudkan agar diperoleh data uji coba yang memenuhi standar minimal jumlah sesuai kurva normal.

Sebagaimana dikemukakan Arikunto, (2013: 159) bahwa :

“Uji coba instrument kuesioner dilakukan untuk mengetahui keterbacaan pernyataan dan maksud yang diungkap dalam pernyataan. Selain itu, data hasil uji coba instrumen tersebut kemudian akan digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner yang telah disusun, karena alat ukur harus mempunyai kriteria validitas dan reliabilitas”.

### **3.4.4 Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **3.4.4.1 Validitas Instrumen Kuesioner**

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk mengetahui validitas instrumen dari tiap item pernyataan kuesioner maka dilakukan uji coba kepada 35 orang pegawai.

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Misalnya: seorang anak balita beratnya 5 kg, maka bila timbangan yang digunakan untuk menimbang anak tersebut masih presisi, juga akan menunjukkan ukuran 5 kg, bukan 4.5 kg atau 6 kg. Hal ini berarti timbangan tersebut valid, maka ketika timbangan tersebut juga digunakan untuk menimbang dapat dipastikan menunjukkan hasil yang sesuai dengan ukuran sebenarnya.

Mirip dengan pemisalan di atas, demikian pula kuesioner dalam penelitian ini sebagai alat ukur variabel harus bisa mengukur indikator-indikator variable tersebut. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang kita susun tersebut mampu mengukur apa yang hendak kita ukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item (pernyataan) dengan skor total kuesioner tersebut.

Setelah kuesioner disebar pada responden untuk perlakuan uji coba instrumen, lembar jawaban kuesioner kemudian akan diperiksa, lalu ditabulasi.

Pengujian validitas tiap butir kuisisioner dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan menggunakan teknik korelasi product moment antara skor tiap butir kuisisioner dengan skor total (jumlah tiap skor kuisisioner). Butir instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] < taraf signifikan ( $\alpha$ )0,05

Terhadap data uji coba kuesioner tersebut, kemudian dilakukan pengujian analisis faktor terhadap tiap butir kuesioner, dengan menggunakan rumus *pearson product moment* (Sugiyono, 2018:179) :

$$r_{hitung} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\left[ N \sum X^2 - (\sum X)^2 \right] \left[ N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right]}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  : Koefisien korelasi

$\sum X$  : Jumlah skor item

$\sum Y$  : Jumlah skor total (seluruh item)

N : Jumlah responden

Setelah dilakukan uji validitas terhadap instrumen penelitian tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

df : n – 2

: 35 – 2

: 33

Dengan nilai derajat kebebasan  $df= 33$  dan derajat kemaknaan sebesar 5 % diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,344$ .

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka butir instrumen kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Perhitungan uji validitas tersebut dilakukan menggunakan komputer dengan perangkat lunak berbasis statistik yaitu SPSS.

Bila terdapat butir item yang tidak valid, akan dilakukan revisi terhadap item yang tidak valid tersebut, berupa pemilihan kata yang lebih tepat dan tidak mengandung arti ganda, serta pengefektifan kata dalam tiap pernyataannya.

Hasil pengujian validitas instrumen ini, dapat dilihat pada lampiran.

#### **3.4.4.2 Reliabilitas Instrumen Penelitian**

“Reliabilitas merupakan pertanda atau ciri yang menyatakan bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut ajeg dalam menentukan standar pengukurannya” (Arikunto, 2013:239).

Terhadap data hasil uji coba instrumen, kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b$  : Jumlah varian butir

$\sigma^2$  : Varian total

Suatu instrumen dikatakan reliabel, apabila nilai  $r_{tabel}$  yang tertera lebih kecil dari nilai  $r_{hitung}$  atau nilai alpha yang diperoleh.

Setelah diperoleh harga  $r_{hitung}$ , selanjutnya untuk dapat dipastikan instrumen reliabel atau tidak, harga tersebut dikonsultasikan dengan harga  $r$  tabel untuk taraf kesalahan 5% maupun 1% maka dapat disimpulkan instrumen tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk menginterpretasikan tingkat keterandalan dari instrument digunakan pedoman dari Arikunto (2013:75), yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Interpretasi Nilai Reliabilitas**

Besarnya $r$	Interpretasi
Antara 0.80 sampai dengan 1.00	Sangat kuat
Antara 0.60 sampai dengan 0.79	Kuat
Antara 0.40 sampai dengan 0.59	Cukup kuat
Antara 0.20 sampai dengan 0.39	Lemah
Antara 0.00 sampai dengan 0.19	Sangat lemah

Sumber: Arikunto (2013:75),

### 3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Menurut Nasir, dkk. (2010:41) rancangan analisis adalah sebagai berikut:

“Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

Peneliti melakukan analisis terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode analisis deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif) dengan pendekatan kuantitatif.

### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Sugiyono (2018:14) mendefinisikan analisis kualitatif sebagai berikut:

“Metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail”.

Penggunaan metode analisis deskriptif pada penelitian ini ditujukan untuk memberikan penjelasan dan gambaran secara lebih mendalam tentang fakta-fakta yang ada secara faktual dan sistematis berkenaan dengan bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai untuk dianalisis guna memperoleh kesimpulan.

Hasil operasionalisasi variabel disusun dalam bentuk pernyataan dalam kuesioner yang memiliki lima option dengan bobot/skor yang berbeda. Setiap option diberi skor, sesuai dengan pilihan responden yang menggambarkan bahwa beliau mendukung pernyataan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pertanyaan positif dan negatif adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

Pilihan jawaban	Bobot / skor	
	Positif	Negatif
SS (sangat setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
CS (Cukup setuju)	3	3
TS (tidak setuju)	2	4
STS (sangat tidak setuju)	1	5

Sumber : Sugiyono (2013 : 94)

Untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, kemudian dihitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan dijumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya dibuat garis kontinum, dengan persamaan berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Setelah skor dirata-ratakan maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kategori skala dan gambar garis kontinum, sebagai berikut.

a. Interval Kontinum Responden

1. Tentukan skor terendah dan tertinggi dengan cara mengalihkan jumlah sampel yang diketahui adalah N=54 Responden dengan bobot yang paling rendah (Skor 1) dan bobot yang paling tinggi (skor 5) . Untuk N=54 responden dengan bobot yang paling rendah =1 maka (1x54) dan bobot yang paling tinggi =5 maka (5x54) maka didapat rentan terendah adalah 54 sedangkan yang tertinggi adalah 270.

2. interval yang didapat dari indeks diatas yaitu  $270-55 = 216$  dan jarak

intervalnya adalah :  $\frac{216}{5} = 43,2$

a. Indeks Minimum :  $1 \times 54 = 54$

b. Indeks Maksimum :  $5 \times 54 = 270$

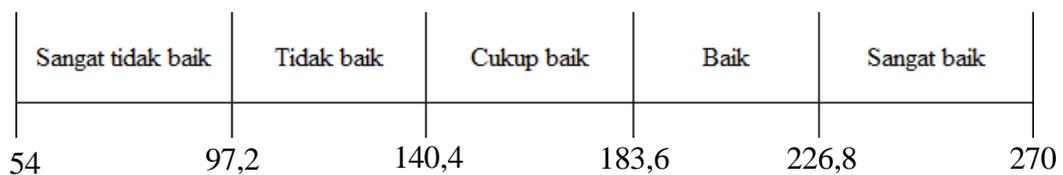
c. Interval :  $270 - 54 = 216$

d. Jarak Interval  $\frac{216}{5} = 43,2$

Untuk memudahkan dalam interpretasi, maka dibuat ke dalam tabel skala dan kategori, sejalan dengan jarak interval kontinum yang diperoleh, seperti dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut.

**Tabel 3.4**  
**Kategori Skala Responden**

Skala		Kategori
54	97,2	Sangat tidak baik
97,3	140,4	Tidak baik
140,5	183,6	Cukup baik
183,7	226,8	Baik
226,9	270	Sangat baik



**Gambar 3.1** Garis kontinum Responden

b. Interval Disiplin Kerja (X)

1. Tentukan skor terendah dan tertinggi dengan cara mengalihkan jumlah sampel yang diketahui adalah  $N=54$  Responsen dengan bobot yang paling rendah (Skor 1) dan bobot yang paling tinggi (skor 5) dan Jumlah Soal Disiplin Kerja 12 Soal. Untuk  $N=54$  responden dengan bobot yang paling rendah =1 maka  $(1 \times 54 \times 12)$  dan bobot yang paling tinggi =5 maka  $(5 \times 54 \times 12)$  maka didapat rentan terendah adalah 648 sedangkan yang tertinggi adalah 3240.
2. Interval yang didapat dari indeks diatas yaitu  $3240 - 648 = 2592$  dan jarak intervalnya adalah :  $\frac{2592}{5} = 518,4$

a. Indeks Minimum :  $1 \times 54 \times 12 = 648$

b. Indeks Maksimum :  $5 \times 54 \times 12 = 3240$

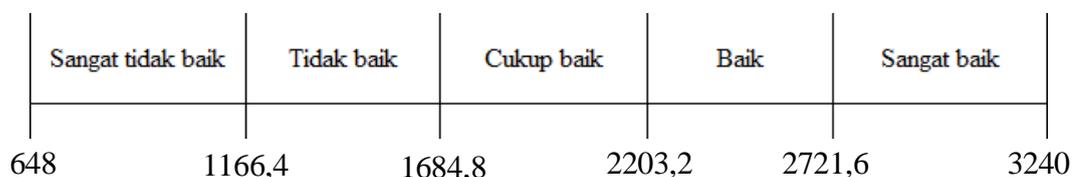
c. Interval :  $3240 - 648 = 2592$

d. Jarak Interval  $\frac{2592}{5} = 518,4$

Untuk memudahkan dalam interpretasi, maka dibuat ke dalam tabel skala dan kategori, sejalan dengan jarak interval kontinum yang diperoleh, seperti dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut.

**Tabel 3.5**  
**Kategori Skala Disiplin Kerja**

Skala		Kategori
648	1166,4	Sangat tidak baik
1166,5	1684,8	Tidak baik
1684,9	2203,2	Cukup baik
2203,3	2721,6	Baik
2721,7	3240	Sangat baik



**Gambar 3.2** Garis kontinum Disiplin Kerja

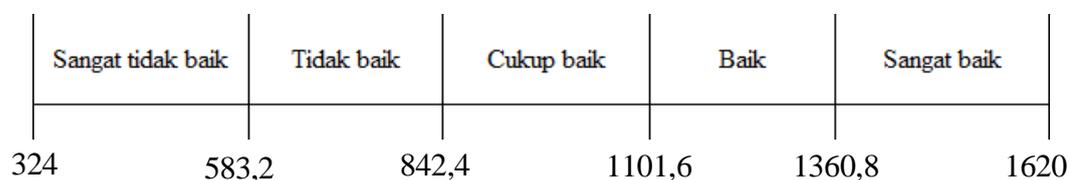
c. Interval Kinerja Pegawai (Y)

1. Tentukan skor terendah dan tertinggi dengan cara mengalihkan jumlah sampel yang diketahui adalah  $N=54$  Responden dengan bobot yang paling rendah (Skor 1) dan bobot yang paling tinggi (skor 5) dan Jumlah Soal Kinerja Pegawai 6 Soal. Untuk  $N=54$  responden dengan bobot yang paling rendah =1 maka  $(1 \times 54 \times 6)$  dan bobot yang paling tinggi =5 maka  $(5 \times 54 \times 6)$  maka didapat rentan terendah adalah 324 sedangkan yang tertinggi adalah 1620.
2. Interval yang didapat dari indeks diatas yaitu  $1620 - 324 = 1296$  dan jarak intervalnya adalah :  $\frac{1296}{5} = 259,2$ 
  - a. Indeks Minimum :  $1 \times 54 \times 6 = 324$
  - b. Indeks Maksimum :  $5 \times 54 \times 6 = 1620$
  - c. Interval :  $1620 - 324 = 1296$
  - d. Jarak Interval  $\frac{1296}{5} = 259,2$

Untuk memudahkan dalam interpretasi, maka dibuat ke dalam tabel skala dan kategori, sejalan dengan jarak interval kontinum yang diperoleh, seperti dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut.

**Tabel 3.6**  
**Kategori Skala Kinerja**

Skala		Kategori
324	583,2	Sangat tidak baik
583,2	842,4	Tidak baik
842,4	1101,6	Cukup baik
1101,7	1360,8	Baik
1360,9	1620	Sangat baik



**Gambar 3.3 Garis kontinum Kinerja**

### 3.5.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2018:31) mendefinisikan analisis kuantitatif sebagai berikut:

“Dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik deskriptif dan inferensial/ induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistik parametris dan statistik nonparametris. Peneliti menggunakan statistik inferensial bila penelitian dilakukan pada sampel yang dilakukan secara *random*.

Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan. Penyajian data dapat berupa tabel, tabel distribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, *piechart* (diagram lingkaran), dan *pictogram*. Pembahasan hasil penelitian merupakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan.”

Metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan perhitungan statistik. Penggunaan metode verifikatif dalam penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

Untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, linieritas, dan homogenitas yang secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

#### **3.5.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

#### **3.5.3.2 Uji Linieritas**

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linier atau tidak. Untuk mengetahui hal

tersebut, kedua variabel harus diuji dengan menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5% yang rumusnya:

$$F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Keterangan:

F<sub>reg</sub> = Harga F garis linier

Rk<sub>reg</sub> = Rerata kuadrat regresi

Rk<sub>res</sub> = Rerata kuadrat residu (Sutrisno Hadi, 2004:14)

Kriteria yang digunakan untuk menguji linieritas, diketahui melalui nilai signifikansi F.  $F_{tabel} = (1-\alpha) (k-2;n;k)$

Pengambilan keputusan:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak berarti persamaannya tidak linier.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima berarti persamaannya linier.

Atau dengan bahas lain hubungan antara variabel bebas (variable disiplin kerja) dengan variabel terikat (Kinerja pegawai) dikatakan linier apabila nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05.

### 3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas Asumsi lainnya dari model analisis jalur klasik adalah *homoscedasticity*. Untuk mengetahui dipenuhi asumsi tersebut maka dilakukan uji asumsi jalurberganda heterokedastisitas. Tujuannya adalah menguji apakah dalam sebuah model jalur, terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas.

Danjika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model jalur yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS dan hasilnya dalam bentuk grafik.

### 3.5.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja) dengan variabel terikatnya (Kinerja Karyawan). Menurut Sugiyono (2013) persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana: Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisien regresi

Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum Y)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

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

### 3.5.5 Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Koefisien korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel (Umar, 2008:45).

Koefisien korelasi yang digunakan yaitu koefisien korelasi pearson, koefisien korelasi ini untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yang datanya berbentuk data interval atau rasio.

Menurut Sugiyono (2013:184), menjelaskan bahwa untuk dapat memberikan interpretasi terhadap lemah dan kuatnya pengaruh itu berdasarkan nilai koefisien korelasinya. Sejalan dengan itu, Sarwono (2017: 158) menjelaskan bahwa bila:

Nilai  $r = 0$ , maka tidak ada hubungan antara kedua variabel

Nilai  $r = 1$ , maka hubungannya kuat dan positif

Nilai  $r = -1$ , maka hubungannya lemah dan negatif

dapat digunakan pedoman seperti yang tertara pada tabel 3.7:

**Tabel 3.7**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat hubungan</b>
<0,01	Tidak ada hubungan
0,001 – 0,249	Sangat lemah
0,250 – 0,499	Lemah
0,500 – 0,749	Kuat
0,750 – 0,999	Sangat Kuat
1,000	Hubungan sempurna

Sumber: Sugiono (2010:184), Sarwono (2017: 158)

### 3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu pengkuadratan dari nilai korelasi ( $r^2$ ). Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan variabel bebas (variabel X) terhadap variabel terikat (variabel Y) yang dapat digunakan dalam perhitungan statistik dengan rumus

$$Kd = r^2 \times 100\%.$$

Keterangan:

$KD =$  Koefisien Determinasi

$r^2 =$  Koefisien korelasi

### 3.5.7 Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian, dapat digunakan Uji T atau melalui nilai signifikansi yang diperoleh ketika perhitungan koefisien korelasi bila menggunakan SPSS, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan  $\alpha=0,05$ . Bila nilai signifikansi ternyata lebih dari atau sama dengan 0,05, maka dapat dinyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antar variable, namun sebaliknya, jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka hubungan dikatakan signifikan.

Menurut (Sugiyono 2017, 230) analisis ini digunakan untuk menguji antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan persamaan sebagai berikut:

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

(Sugiyono 2017, 230)

Keterangan:

$t$  = nilai  $t$  hitung yang kemudian dibandingkan dengan harga  $t$  tabel

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah responden

Dalam menentukan harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $df$  (degree of freedom) =  $n - k - 1$  dan tingkat keyakinan pengujian  $(1 - \alpha)$  sebesar 95 % dan  $\alpha$  sebesar 5% uji dua pihak.

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : P = 0$  (tidak ada hubungan antara  $x$  dan  $y$ )

$H_a : P > 0$  (ada hubungan positif antara  $x$  dan  $y$ )

$H_a : P < 0$  (ada hubungan negatif antara  $x$  dan  $y$ )

$H_a : P \neq 0$  (ada hubungan antara  $x$  dan  $y$ )

Untuk menguji hipotesis nol ( $H_0$ ) kriterianya adalah sebagai berikut:

a. Bila nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b. Bila nilai  $t$  hitung  $<$  nilai  $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

dengan kata lain::

$H_0 : < 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Umum di Setda Provinsi Jawa Barat

$H_1 : > 0$ , artinya terdapat pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Umum di Setda Provinsi Jawa Barat



**Gambar 3.4 Kurva Uji Hipotesis**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat**

###### **4.1.1.1 Sejarah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat**

Berdasarkan data sejarah (Staatsblad Nomor 378 tanggal 14 Agustus 1925), Provinsi Jawa Barat Tingkat I merupakan Provinsi yang pertama dibentuk di wilayah Hindia Belanda. Pembentukan Provinsi Jawa Barat tersebut, nama resminya West Java Provinsi bagi kalangan Belanda atau formal pemerintah kolonial Hindia Belanda dan Pasundan bagi kalangan orang bumi putera, dimaksudkan untuk melaksanakan janji pemerintah kerajaan Belanda tahun 1901 yang memberikan hak otonomi kepada pemerintah Indonesia. Tahun-tahun berikutnya baru dibentuk Provinsi Jawa Timur (Oost Java Provinsi).

Meskipun demikian, hal itu bukan berarti bahwa pemerintahan di daerah Jawa Barat baru di mulai sejak tahun 1925 dan sebelumnya belum pernah ada pemerintahan. Kenyataan lain menunjukkan, jauh sebelum tahun tersebut di daerah Jawa Barat telah tumbuh dan berkembang suatu pemerintahan tertentu walaupun bentuk, sistem, dan strukturnya berlainan dengan tingkat Provinsi. Paling tidak sejak abad ke-5 di Jawa Barat telah tumbuh suatu pemerintahan yang teratur, yaitu berbentuk kerajaan. Kerajaan dimaksud bernama Tarumanagara dan salah seorang rajanya adalah 2 Purnawarman. sudah barang tentu bentuk pemerintahan demikian tidak terwujud sekali jadi, melainkan melalui proses yang tidak sebentar.

Menurut sumber, pemerintahan berbentuk kerajaan muncul pada abad ke-2 Masehi, yaitu pemerintahan Kerajaan Salakanagara dengan ibukotanya Rajatapura dan pendirinya Dawawarman.

Dari data sejarah tersebut maka pemerintah menerbitkan Undang-undang Tahun 1950 Nomor 11 meliputi : Karesidenan Banten, Jakarta,

Bogor, Priangan dan Cirebon. Meskipun demikian, hal itu bukan berarti bahwa pemerintahan di daerah Jawa Barat baru dimulai sejak tahun 1925 dan sebelumnya belum pernah ada pemerintahan,

Sejak masa kerajaan Tarumanagara hingga lahirnya Provinsi Jawa Barat, di daerah Jawa Barat tiada henti-hentinya berlangsung suatu pemerintahan yang teratur namun bentuk, struktur dan sistem pemerintahan serta pusat pemerintahan dan pemegang kekuasaan mengalami perubahan dan pergantian juga perkembangan.

Adapun sistem dan struktur pemerintahan kabupaten-kabupaten di priangan (sejak abad ke-17) serta di banten dan cirebon (sejak abad ke-19) dipengaruhi pula oleh konsep pemerintahan Jawa dari zaman Mataram dan konsep pemerintahan Barat yang dibawa oleh orang belanda dan orang inggris.

Jika bentuk pemerintahan di Jawa Barat sejak zaman Kerajaan Tarumanagara hingga Kerajaan Sunda umumnya cenderung berpusat pada satu pemerintahan pusat, tetapi pada masa Kesultanan Cirebon, Kesultanan Banten, hingga masa kompeni terbagi atas lebih dari satu pusat pemerintahan.

Pada masa pemerintahan kolonial Hindia Belanda terdapat dualisme sistem pemerintahan di daerah Jawa Barat, yaitu antara sistem pemerintahan kolonial yang berdasarkan konsep Barat yang berlaku untuk orang-orang Eropa dan hubungan mereka dengan penguasa-penguasa pribumi (bupati) dengan sistem pemerintahan tradisional yang berdasarkan konsep yang tumbuh dalam masyarakat pribumi sendiri serta berlaku dari Kabupaten ke bawah.

Lokasi pusat pemerintahan mengalami beberapa kali perpindahan, sesuai dengan berbagai aspek kehidupan masyarakat yang mempengaruhinya dan terjadinya peristiwa dan timbulnya suasana pemerintahan. Sedangkan pemegang kekuasaan berganti-ganti secara individual dan dinasti seiring dengan masalah usia manusia (pergantian generasi) dan perubahan politik, ekonomi, sosial, agama, dan sebagainya.

Gubernur Jendral H. W. Deandels merupakan penguasa kolonial pertama yang mengeluarkan peraturan tertulis mengenai Pemerintahan di Jawa Barat (1809), sedangkan sebelumnya pemerintahan kolonial diatur hanya berdasarkan kebijakan-kebijakan para pejabat kolonial setempat. Baru pada tahun 1854 dikeluarkan oleh pemerintah kolonial Hindia Belanda sebuah undang-undang yang berlaku umum yang dinamai Regeringsreglement (RR).

Pada tahun 1906 dibentuk Gementee (sekarang kotamadya) di enam buah kota di daerah Jawa Barat (Batavia, Meester Cornelis, Buitenzorg, Sukabumi, Bandung, dan Cherebon) yang merupakan pemerintah daerah otonom pertama di Indonesia, walaupun fungsinya baru kepentingan orang-orang Eropa setempat.

Sekitar 19 tahun kemudian barulah dibentuk daerah otonom yang lebih luas yang meliputi seluruh daerah Jawa Barat (dulu Jakarta dan Jatinegara masuk dalam wilayah pemerintahan Jawa Barat) dalam bentuk Provinsi. Pada masa itu pusat pemerintahan Provinsi Jawa Barat berada di Jakarta dan kepala daerahnya disebut gubernur yang selalu dipegang oleh orang Belanda.

Pada masa itu pula lahir Lembaga Legeslatif secara formal dalam struktur pemerintah daerah yang sekarang dikenal dengan nama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Lembaga Legeslatif daerah dimaksud adalah Gemeenteraad bagi tingkat Gemeente, Regentschapsraad bagi tingkat Kabupaten, dan Provincieraad bagi tingkat Provinsi.

Anggota legeslatif daerah Jawa Barat (seperti juga di daerah-daerah lainnya dan di pusat atau Volksraad) didominasi oleh orang Belanda, baru kemudian dalam jumlah kecil terapat anggota dari kalangan orang pribumi (Indonesia) dan orang Timur Asing (Cina, India, dan Arab).

Ketua Lembaga Legeslatif tersebut ditempati oleh kepala daerah yakni Burgemeester (Walikota) pada tingkat Gemeente, Bupati pada tingkat Kabupaten, Gubernur pada tingkat Provinsi. sebagian anggota Lembaga Legeslatif daerah itu dipilih oleh rakyat tertentu (tidak semua rakyat dewasa

mempunyai hak pilih), sebagian lagi diangkat oleh pemerintah daerah setempat.

Pada masa pendudukan militer Jepang (1942-1945) pemerintah daerah tingkat Provinsi ditiadakan. Yang ada hanyalah pemerintah daerah tingkat karesidenan (Shu) kebawah, yaitu Kotamadya (Si), Kabupaten (Ken), Kewadanan (Gun), Kecamatan (Son), dan Desa (Ku).

Kiranya hal itu dimungkinkan, karena terlebih dahulu wilayah Indonesia dibagi atas tiga daerah pemerintahan yang masing-masing dipimpin oleh suatu kesatuan militer.

Sesudah Indonesia merdeka (1945) pemerintah daerah tingkat provinsi diadakan lagi. Keputusan ini ditetapkan dalam sidang Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) pada tanggal 19 Agustus 1945. Menurut keputusan tersebut wilayah Republik Indonesia dibagi atas 8 daerah administrasi pemerintahan berupa provinsi yang salah satu diantaranya ialah Provinsi Jawa Barat.

Ibukota Provinsi Jawa Barat pada mulanya tetap di Jakarta, namun karena kemudian di Jakarta terjadi kekacauan sesudah kedatangan tentara Belanda di bawah NICA (Netherland Indie Civil Administration), pimpinan dan pemerintahan Republik Indonesia meninggalkan kota tersebut, maka ibukota provinsi Jawa Barat pun di pindahkan ke Kota Bandung (awal tahun 1946). Sejak waktu itu hingga sekarang ibukota Provinsi Jawa Barat tetap berkedudukan di Kota Bandung.

Selama masa Republik Indonesia yang telah berjalan lebih dari 47 tahun telah banyak terjadi peristiwa dan perubahan suasana di dalam pemerintahan daerah, termasuk pemerintahan di daerah Jawa Barat. Pada tahun 1956 daerah ibukota RI Jakarta dipisahkan dari daerah administrasi pemerintahan Provinsi Jawa Barat, karena dibentuk Daerah Istimewa Jakarta dan kemudian menjadi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Raya yang kedudukannya setingkat provinsi.

Beberapa undang-undang yang mengatur pemerintahan daerah, termasuk pemerintahan desa, telah dilahirkan untuk mengembangkan dan

meningkatkan pemerintahan daerah itu. Beberapa ujian berat telah dialami pula oleh pemerintah Daerah Jawa Barat beserta warganya. Dewasa ini, sejak lahirnya Orde Baru (1966), Pemerintahan Daerah Jawa Barat beserta seluruh warganya tengah berupaya keras melaksanakan pembangunan dalam segala bidang kehidupan rakyat, dengan titik berat pada bidang ekonomi guna meningkatkan kesejahteraan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Jawa Barat dan seluruh rakyat Indonesia pada umumnya.

Provinsi Jawa Barat, sejak berdirinya sampai sekarang telah dipimpin oleh 11 orang Gubernur, yaitu : M Sutardjo Kartohadi (1945-1946), Mr.Datuk Djamin (1946), M.Sewaka (1946-1952), R.Muhamad sanusi Hardjadinata (1952-1956), R.Ipik Gandamana (1956-1960), H. Mashidu (1960-1970), Solihin GP (1970-1975), H.Aang Kunaefi (1975-11985), HR.Yogie SM (1985-1993), R.Nuriana (1993-2003) dan H.Danny Setiawan (2003 – 2008), Ahmad Heryawan dan Yusuf Macan Effendi (2008-2013)

Pemerintah Provinsi Jawa Barat, terdiri dari unsur Sekertariat Daerah (Setda) yang meliputi : Sekertaris daerah dan Assisten-Assisten : Pemerintahan, Perekonomian, Adminsitasi dan Kesejahteraan Sosial serta biro-biro yang seluruhnya 13 biro ; 20 Dinas ; 16 Badan ; 1 Kas Daerah, 1 Kantor Perwakilan pemerintah Provinsi Jawa Barat, yang berkedudukan di Jakarta.

Organisasi Perangkat Daerah terdiri dari Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan, Dinas Sosial, Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Dinas Peternakan, Dinas Periklanan, Dinas Kehutanan, Dinas Perkebunan, Dinas Perhubungan, Dinas Tata Ruang dan Pemukiman, Dinas Bina Marga, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Dinas Pertambangan dan Energi, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Jawa barat, Dinas Pendapatan Daerah, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dians Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Polisi Pamong Praja, Dinas Perdagangan dan Indagro.

#### 4.1.1.2 Visi dan Misi

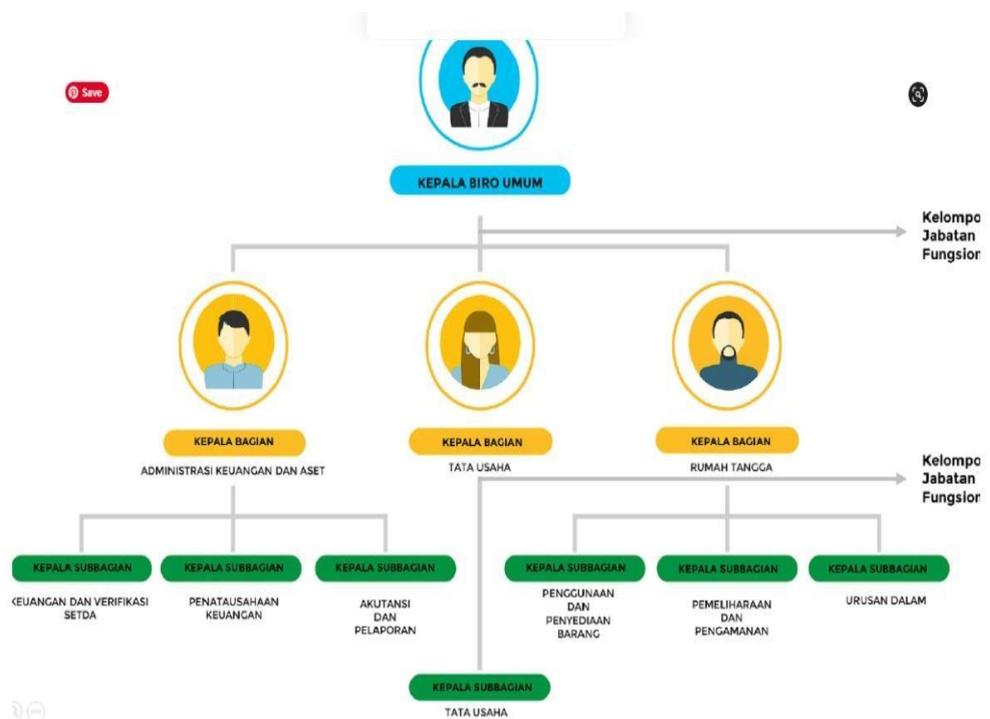
##### Visi :

Mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang inovatif, kepemimpinan yang kolaboratif antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten kota.

##### Misi:

Jabar juara liar batin dengan inovasi dan kalaborasi *dan Teknologi*.

#### 4.1.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi**

Keterangan :

##### a. Kepala Biro Umum

1. menyelenggarakan perumusan kebijakan Umum
2. membantu asisten administrasi dalam menyiapkan pelaksanaan kebijakan
3. melaksanakan pementasan dan evaluasi di bidang rumah tangga
4. menyelenggarakan supervisi, pembinaan dan pengendalian bidang umum, meliputi rumah tangga, tata usaha, administrasi keuangan dan aset;
5. tata usaha

**b. Kepala Bagian Administrasi dan Aset**

1. menyelenggarakan pengkajian program Bagian Administrasi Keuangan dan Aset.
2. menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan umum, koordinasi, administratif, supervisi, pembinaan, pengendalian dan pelayanan administratif bidang administrasi keuangan dan aset di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi;
3. menyelenggarakan penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang keuangan dan verifikasi Sekretariat Daerah, penatausahaan keuangan, dan akuntansi dan pelaporan Sekretariat Daerah;
4. menyelenggarakan penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang keuangan dan verifikasi Sekretariat Daerah, penatausahaan keuangan, dan akuntansi dan pelaporan Sekretariat Daerah; dan
5. melaksanakan fasilitasi pelayanan informasi publik;
6. melaksanakan penyusunan bahan dan pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan;
7. menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
8. menyelenggarakan tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup Bagian Administrasi Keuangan dan Aset;
9. menyelenggarakan pengkajian bahan saran/ pertimbangan mengenai bidang Administrasi Keuangan dan Aset sebagai bahan penetapan kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi;
10. menyelenggarakan pengendalian tugas pokok dan fungsi Bagian Administrasi Keuangan dan Aset;
11. menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan Bagian Administrasi Keuangan dan Aset;

**c. Tata Usaha**

1. menyelenggarakan pengkajian program kerja Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah;

2. menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan umum, koordinasi, administratif, supervisi, pembinaan, pengendalian dan pelayanan administratif di bidang Tata Usaha Sekretariat Daerah.
3. menyelenggarakan koordinasi dan pelayanan administratif bidang Tata Usaha Sekretariat Daerah;
4. menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian bidang Tata Usaha Sekretariat Daerah.
5. menyelenggarakan penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang Tata Usaha, Kepegawaian serta Perencanaan dan Pelaporan;
6. menyelenggarakan penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang Tata Usaha, Kepegawaian serta Perencanaan dan Pelaporan;
7. menyelenggarakan fungsi perencanaan dan ketatausahaan Biro;
8. menyelenggarakan pengelolaan ketatausahaan dan administrasi kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi;

**d. Kepala Bagian Rumah Tangga**

1. menyelenggarakan pengkajian program kerja Bagian Rumah Tangga
2. menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan umum, koordinasi, administratif, supervisi, pembinaan, pengendalian dan pelayanan administratif di bidang urusan dalam, penggunaan dan penyediaan barang milik daerah, serta pemeliharaan dan pengamanan barang milik daerah;
3. menyelenggarakan koordinasi dan pelayanan administratif bidang urusan dalam, penggunaan dan penyediaan barang milik daerah, serta pemeliharaan dan pengamanan barang milik daerah;
4. menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian bidang urusan dalam, penggunaan dan penyediaan barang milik daerah, serta pemeliharaan dan pengamanan barang milik daerah;
5. menyelenggarakan fasilitasi bidang urusan dalam, penggunaan dan penyediaan barang milik daerah, serta pemeliharaan dan pengamanan barang milik daerah;
6. menyelenggarakan pengelolaan urusan dalam;

7. menyelenggarakan pengelolaan penggunaan dan penyediaan barang milik daerah;
8. menyelenggarakan pengelolaan pemeliharaan dan pengamanan barang milik daerah;
9. menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
10. menyelenggarakan tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup Bagian rumah tangga Sekretariat Daerah;
11. menyelenggarakan pengkajian bahan saran, pertimbangan mengenai bidang urusan dalam, penggunaan dan penyediaan barang milik daerah, serta pemeliharaan dan pengamanan barang milik daerah sebagai bahan penetapan kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi;

#### 4.1.2 Profil Responden

##### 4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 25 tahun	5	9%
2	< 26 - 30 tahun	12	22%
3	< 31 – 35 tahun	27	50%
4	< 36 – 40 tahun	10	19%
5	< 41 – 50 tahun	0	0%
Jumlah		54	100%

*Sumber : Hasil Survey, data diolah 2022*

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden usia didominasi oleh usia < 31 – 35 tahun sebanyak 27 orang atau 50% , sedangkan responden pada kisaran < 26 – 30 tahun sebanyak 12 orang atau 22%. Pada kisaran <36 – 40 sebanyak 10 orang atau 19% dan <25 tahun sebanyak 5 orang atau 9%. Dari hasil survey tersebut menunjukkan bahwa yang menjadi responden di biro umum didominasi oleh usia < 31 – 35 .

#### 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
	Laki – Laki	30	55,5%
	Perempuan	24	44,5%
	<b>Jumlah</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Survey , data diolah 2022

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 30 orang atau sebesar 55,5%, sedangkan perempuan sebanyak 24 orang atau sebesar 44,5%, dari hasil survey tersebut menunjukkan bahwa biro umum di sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat didominasi oleh laki-laki berdasarkan hasil penelitian sebagai responden.

#### 4.1.3 Transfortasi Data

Dalam penelitian ini karena data yang dihasilkan dari penelitian skalanya masih bersifat ordinal, sedangkan untuk keperluan regresi berganda memerlukan data berbentuk skala interval, maka data yang dalam skala ordinal tersebut ditransformasikan terlebih dahulu kedalam skala interval ( menstransformasikan data ordinal menjadi interval ) dengan menggunakan *Metode Succesive Interval* (MSI).

#### 4.1.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 4.1.4.2 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian yang disebarkan ke 54 sample penelitian ini ( dalam hal ini adalah staf biro umum ) terdiri dari indikator / nomor item pernyataan yang mewakili keseluruhan variable-variabel disiplin kerja dan kinerja, validasi menurut sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validasi sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item item tersebut. Jika koefisien

antara item dengan total item sama atau diatas 0,263 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,263 maka item tersebut dinyatakan tidak valid

**Tabel 4.3 Uji Validitas Disiplin Kerja**

No.	Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>		Keterangan
		r hitung	r kritis	
1	X.1	0,610	0,263	Valid
2	X.2	0,460	0,263	Valid
3	X.3	0,541	0,263	Valid
4	X.4	0,368	0,263	Valid
5	X.5	0,448	0,263	Valid
6	X.6	0,459	0,263	Valid
7	X.7	0,322	0,263	Valid
8	X.8	0,509	0,263	Valid
9	X.9	0,492	0,263	Valid
10	X.10	0,443	0,263	Valid
11	X.11	0,509	0,263	Valid
12	X.12	0,465	0,263	Valid

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk keseluruhan item kuesioner dalam variabel disiplin kerja yang terdiri dari 12 item pernyataan tersebut dinyatakan valid, hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian/item pernyataan dinyatakan absah atau dengan kata lain sah untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

**Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja**

No.	Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>		Keterangan
		r hitung	r kritis	
1	X.1	0,817	0,263	Valid
2	X.2	0,494	0,263	Valid
3	X.3	0,296	0,263	Valid

4	X.4	0,464	0,263	Valid
5	X.5	0,634	0,263	Valid
6	X.6	0,378	0,263	Valid

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk keseluruhan item kuesioner dalam variabel kinerja yang terdiri dari 6 item pernyataan tersebut dinyatakan valid, hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian/item pernyataan dinyatakan absah atau dengan kata lain sah untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

#### **4.1.4.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 177). Uji realibilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,60 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,60 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji kedua variabel dalam penelitian yaitu dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS. Hasilnya diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Korelasi</b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin Kerja (X)	0,660	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,643	0,60	Reliabel

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji realibilitas untuk variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai Korelasi, hal ini menunjukkan bahwa data dinyatakan "Reliabel", hal ini karena sesuai dengan kaidah keputusan jika nilai Cronbach's Alpha

>Korelasi (0,60) maka data dinyatakan Reliabel atau dengan kata lain data tersebut absah jika digunakan dalam beberapa kali pengujian hasilnya akan tetap konstant.

#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.5.1 Uji Normalitas

**Tabel 4. 6 Uji Normalisasi**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24158448
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.068
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa untuk pengujian normalitas pada data disiplin kerja dan kinerja pegawai digambarkan dalam metode Kolmogorov smirnov, berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh nilai Assymp Sig. sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari nilai Alpha (0,05), hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini data dinyatakan berdistribusi normal.

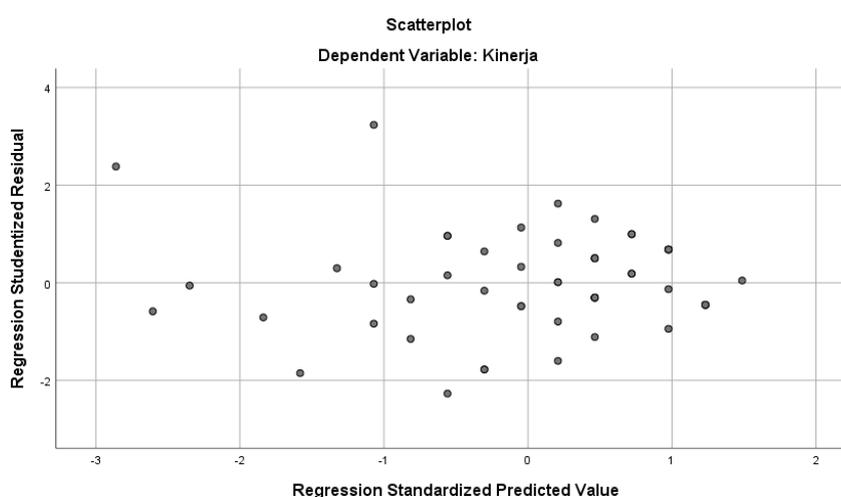
#### 4.1.5.2 Uji Linearitas

**Tabel 4. 7 Uji Linearitas**

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between	(Combined)	150.350	16	9.397	6.248	.000
	Groups	Linearity	124.299	1	124.299	82.643	.000
		Deviation from Linearity	26.051	15	1.737	1.155	.347
		Within Groups	55.650	37	1.504		
Total			206.000	53			

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa untuk pengujian linearitas pada data disiplin kerja dan kinerja digambarkan dalam metode Anova Table , berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh nilai sig deviation from linearity sebesar  $0,347 > 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara variable bebas ( disiplin kerja ) terhadap variable terkait ( kinerja).

#### 4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar diatas, dalam scatterplot terlihat bahwa data menyebar secara acak, hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data disiplin kerja dan kinerja menyebar atau dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa data yang diolah tidak memiliki kesamaan residual, karena pada dasarnya uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Disiplin Kerja pada Biro Umum

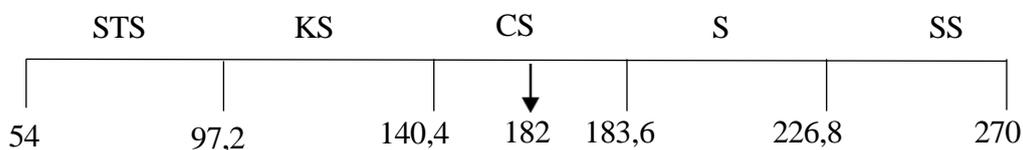
**Tabel 4. 8 Tanggapan Mengenai Responden :**  
**Selalu mengikuti peraturan jam kerja yang di berlakukan di kantor**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor Kumulatif (S*F)</b>
Sangat Setuju	5	14	26%	70
Setuju	4	14	26%	56
Cukup Setuju	3	6	11%	18
Kurang Setuju	2	18	33%	36
Sangat Tidak Setuju	1	2	4%	2
<b>Total</b>		54	100%	182

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu mengikuti peraturan jam kerja yang di berlakukan di kantor”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 26%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 26%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 11%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 33% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 182 termasuk dalam kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab cukup setuju terhadap pernyataan yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja yang diberikan, keseluruhan pegawai mengharapkan agar pegawai selalu mengikuti peraturan jam kerja yang di berlakukan di kantor

**Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai :  
Selalu disiplin dalam jam masuk dan jam pulang kerja**

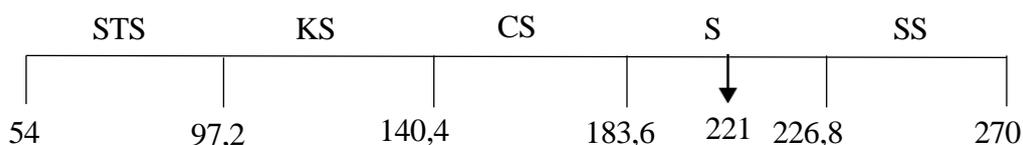
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	25	46%	125
Setuju	4	16	30%	64
Cukup Setuju	3	6	11%	18
Kurang Setuju	2	7	13%	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	221

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu disiplin dalam jam masuk dan jam pulang kerja”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 46%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 30%.responden

yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 11%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 13%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 221 termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab setuju terhadap pernyataan yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja yang diberikan, keseluruhan pegawai bagian umum mengharapkan selalu disiplin dalam jam masuk dan jam pulang kerja.

**Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai :  
Bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang di tentukan**

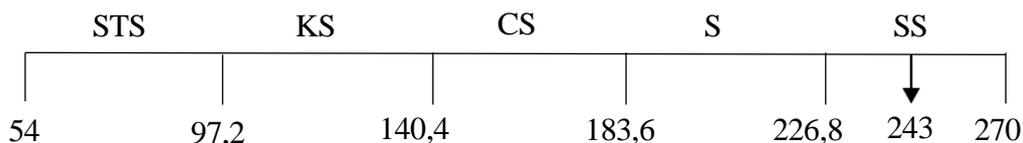
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	30	55%	150
Setuju	4	21	39%	84
Cukup Setuju	3	3	6%	9
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	243

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang di tentukan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 55%,

responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 39%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 6%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 243 termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja yang diberikan, keseluruhan pegawai bagian umum mengharapkan bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang di tentukan.

**Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai :  
Saya berupaya taat terhadap peraturan aturan waktu**

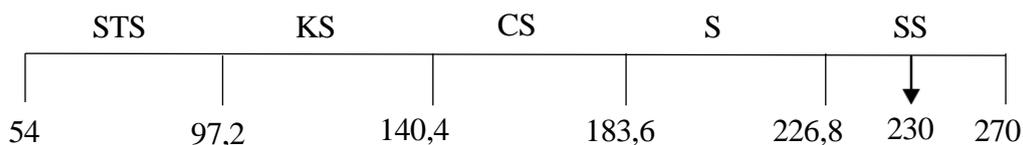
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	36	66%	180
Setuju	4	16	30%	64
Cukup Setuju	3	2	4%	6
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	230

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya berupaya taat terhadap peraturan aturan waktu”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 66%,

responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 30%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 230 termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja yang diberikan, keseluruhan pegawai bagian umum mengharapkan berupaya taat terhadap peraturan aturan waktu.

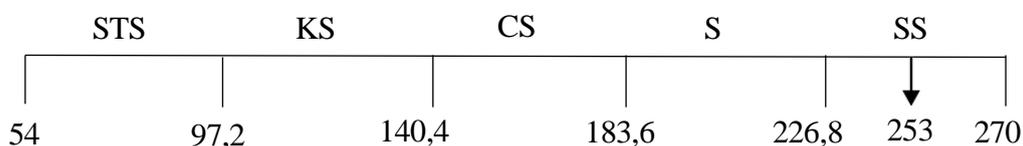
**Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai :  
Saya berupaya taat terhadap peraturan kerja yang di berikan**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	38	70%	190
Setuju	4	15	28%	60
Cukup Setuju	3	1	2%	3
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	253

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya berupaya taat terhadap peraturan kerja yang di berikan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 70%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 28%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 253 termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja yang diberikan, keseluruhan pegawai bagian umum mengharapkan Saya berupaya taat terhadap peraturan kerja yang di berikan.

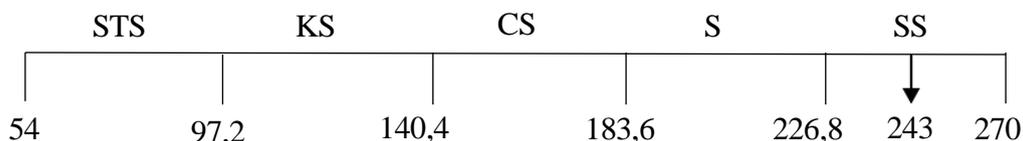
**Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai :  
Saya berupaya taat terhadap aturan instansi**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	33	61%	165
Setuju	4	15	28%	60
Cukup Setuju	3	6	11%	18
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	243

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya berupaya taat terhadap aturan instansi”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 61%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 28%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 11%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 243 termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja yang diberikan, keseluruhan pegawai bagian umum mengharapkan berupaya taat terhadap aturan instansi.

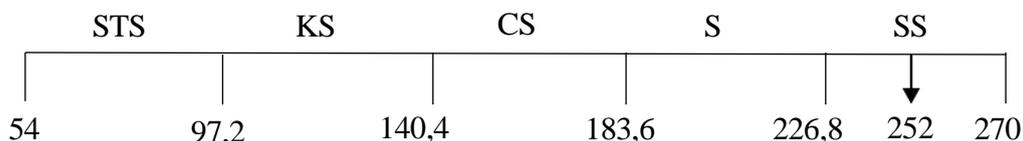
**Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai :  
Berupaya patuh terhadap aturan yang berlaku sesuai ketentuan organisasi**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	37	68%	185
Setuju	4	16	30%	64
Cukup Setuju	3	1	2%	3
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	252

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Berupaya patuh terhadap aturan yang berlaku sesuai ketentuan organisasi”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 68%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 30%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 252 termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja yang diberikan, keseluruhan pegawai bagian umum mengharapkan berupaya patuh terhadap aturan yang berlaku sesuai ketentuan organisasi.

**Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai :  
Berupaya patuh terhadap aturan yang berlaku sesuai ketentuan instansi**

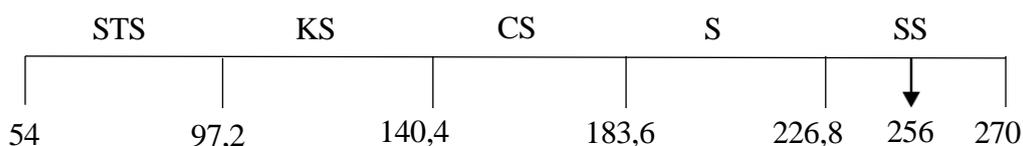
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	43	80%	215
Setuju	4	8	14%	32
Cukup Setuju	3	3	6%	9
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	256

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Berupaya patuh terhadap aturan yang berlaku sesuai ketentuan instansi”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 80%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar

14%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 6%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 256 termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja yang diberikan, keseluruhan pegawai bagian umum mengharapkan berupaya patuh terhadap aturan yang berlaku sesuai ketentuan instansi.

**Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai :**  
**Atasan saya berupaya memberi kejelasan rencana (*planning*), yang telah diputuskan**

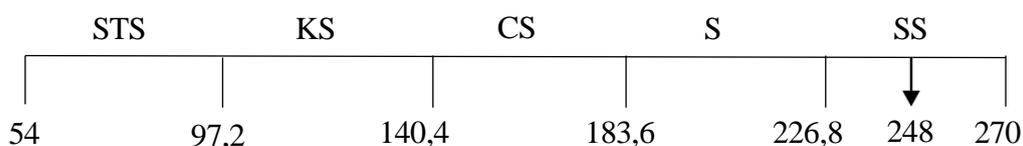
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	35	64%	175
Setuju	4	16	30%	64
Cukup Setuju	3	3	6%	9
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	248

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan saya berupaya memberi kejelasan rencana

(*planning*), yang telah diputuskan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 64%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 30%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 6%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 248 termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja yang diberikan, keseluruhan pegawai bagian umum mengharapkan Atasan saya berupaya memberi kejelasan rencana (*planning*), yang telah diputuskan.

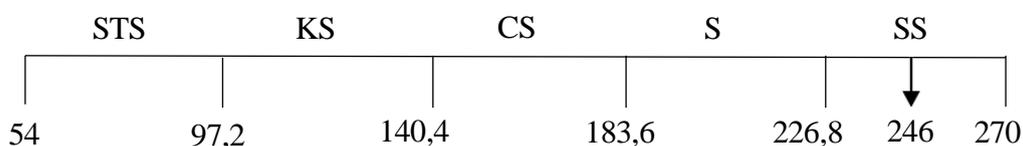
**Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai :  
Atasan saya berupaya memberi kejelasan tujuan (goal), dan perintah pelaksanaan pekerjaan**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	33	61%	165
Setuju	4	18	33%	72
Cukup Setuju	3	3	6%	9
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	246

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan saya berupaya memberi kejelasan tujuan (goal), dan perintah pelaksanaan pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 61%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 33%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 6%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 246 termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja yang diberikan, keseluruhan pegawai bagian umum mengharapkan atasan saya berupaya memberi kejelasan tujuan (goal), dan perintah pelaksanaan pekerjaan.

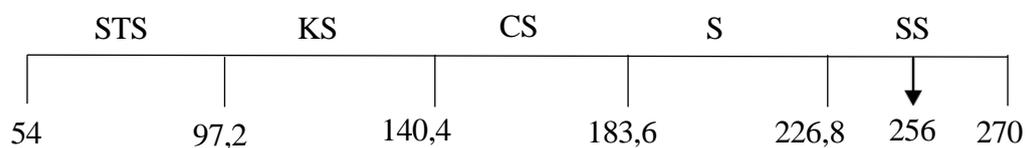
**Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai :  
Memahami pembuatan laporan kerja**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	43	80%	215
Setuju	4	8	14%	32
Cukup Setuju	3	3	6%	9
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	256

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Memahami pembuatan laporan kerja”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 80%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 14%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 6%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 256 termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja yang diberikan, keseluruhan pegawai bagian umum mengharapkan memahami pembuatan laporan kerja.

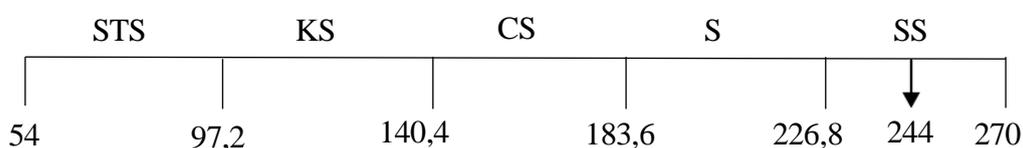
**Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai :  
Melakukan pendataan laporan kerja yang telah di kerjakan**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	34	63%	170
Setuju	4	14	26%	56
Cukup Setuju	3	6	11%	18
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	244

Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Melakukan pendataan laporan kerja yang telah di kerjakan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 63%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 26%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 11%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh diatas, maka perolehan skor adalah sebesar 244 termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja yang diberikan, keseluruhan pegawai bagian umum mengharapkan melakukan pendataan laporan kerja yang telah di kerjakan.

**Tabel 4. 20 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja Di Biro Umum**

No	Pertanyaan	Skor	Penilaian
1	Selalu mengikuti peraturan jam kerja yang di berlakukan di kantor	182	Cukup Setuju
2	Selalu disiplin dalam jam masuk dan jam pulang kerja	221	Setuju
3	Bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang di tentukan	243	Sangat Setuju
4	Saya berupaya taat terhadap peraturan aturan waktu	230	Sangat Setuju
5	Saya berupaya taat terhadap peraturan kerja yang di berikan	253	Sangat Setuju



#### 4.2.2 Kinerja

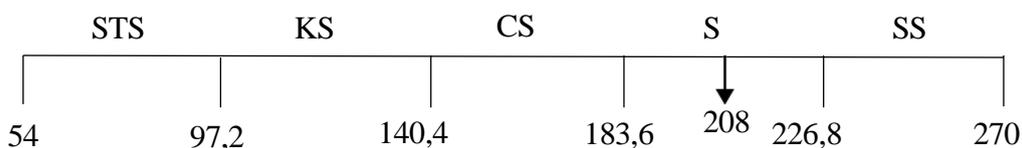
**Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai :  
berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus  
dihasilkan per orang per satu jam kerja**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	20	68%	100
Setuju	4	17	22%	68
Cukup Setuju	3	6	10%	18
Kurang Setuju	2	11	0%	22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	208

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 68%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 22%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 10%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 208 termasuk dalam kategori setuju, dimana rata-rata jawaban responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan

bahwa pegawai harus melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja.

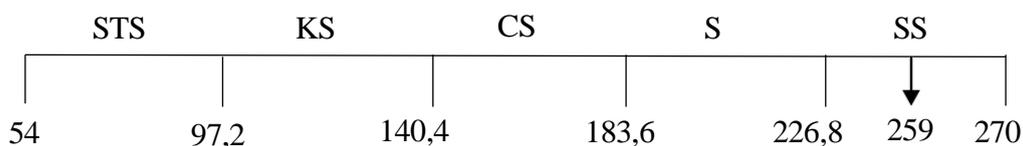
**Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai :**  
**berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif (S*F)
Sangat Setuju	5	45	83%	225
Setuju	4	7	13%	28
Cukup Setuju	3	2	4%	6
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	259

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 83%, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 13%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 259 termasuk dalam kategori sangat setuju, dimana rata-rata jawaban responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Berdasarkan hasil diatas dapat

disimpulkan bahwa pegawai berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

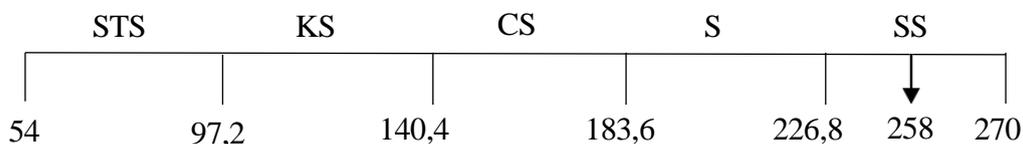
**Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai :  
Berupaya paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggungjawab saya**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor Kumulatif (S*F)</b>
Sangat Setuju	5	42	78%	210
Setuju	4	12	22%	48
Cukup Setuju	3	0	6%	9
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	258

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Berupaya paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggungjawab saya”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 78%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 22%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 258 termasuk dalam kategori sangat setuju, dimana rata-rata jawaban responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Berdasarkan hasil diatas dapat

disimpulkan bahwa pegawai berupaya paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggungjawab saya.

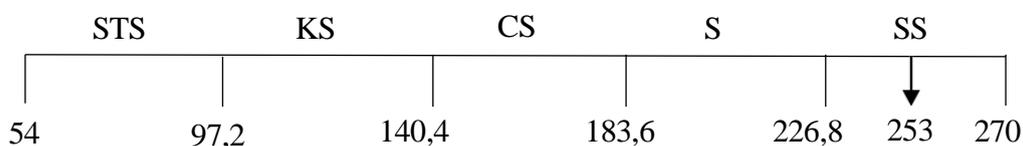
**Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai :**  
**Aktivitas kerja saya dapat dilihat dari hasil-hasil sesuai target**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor Kumulatif (S*F)</b>
Sangat Setuju	5	39	72%	195
Setuju	4	13	24%	52
Cukup Setuju	3	2	4%	6
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	253

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Aktivitas kerja saya dapat dilihat dari hasil-hasil sesuai target”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 72%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 24%. Dan responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 4%

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 253 termasuk dalam kategori sangat setuju, dimana rata-rata jawaban responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa aktivitas kerja saya dapat dilihat dari hasil-hasil sesuai target

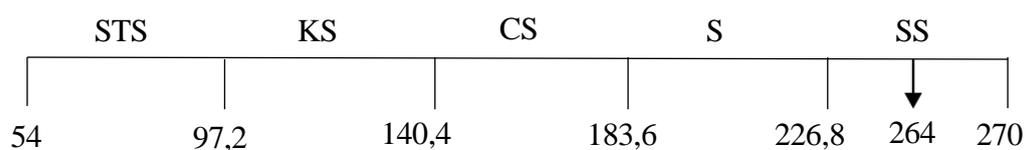
**Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai :  
Berupaya tepat waktu penyelesaian pekerjaan.**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor Kumulatif (S*F)</b>
Sangat Setuju	5	48	89%	240
Setuju	4	6	11%	24
Cukup Setuju	3	0	10%	0
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	264

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Berupaya tepat waktu penyelesaian pekerjaan.”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 89%, responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 11%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 264 termasuk dalam kategori sangat setuju, dimana rata-rata jawaban responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai berupaya tepat waktu penyelesaian pekerjaan. .

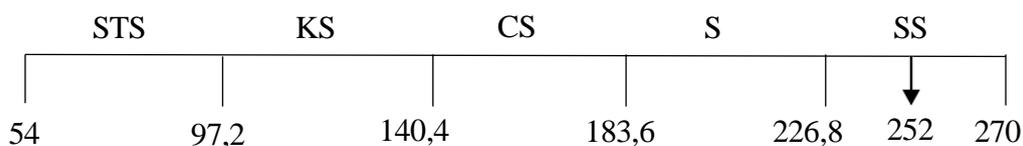
**Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai :  
berupaya menghindari bertumpuknya pekerjaan sehingga tidak selesai**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor Kumulatif (S*F)</b>
Sangat Setuju	5	39	72%	195
Setuju	4	12	22%	48
Cukup Setuju	3	3	6%	9
Kurang Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
<b>Total</b>		54	100%	252

*Sumber: Hasil penelitian, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Kondisi Fisik baik, semua pekerjaan dapat terselesaikan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 72%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 22%. responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 6%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



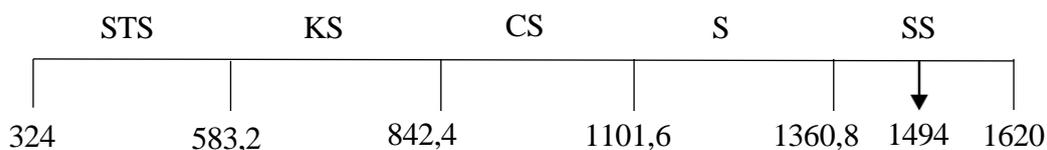
Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, maka perolehan skor adalah sebesar 252 termasuk dalam kategori sangat setuju, dimana rata-rata jawaban responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan pegawai berupaya menghindari bertumpuknya pekerjaan sehingga tidak selesai.

**Tabel 4. 27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Di Biro Umum**

No	Pertanyaan	Skor	Penilaian
1	Saya berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja	208	Setuju
2	Saya berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	259	Sangat Setuju
3	Saya berupaya paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggungjawab saya	258	Sangat Setuju
4	Aktivitas kerja saya dapat dilihat dari hasil-hasil sesuai target	253	Sangat Setuju
5	Saya berupaya tepat waktu penyelesaian pekerjaan.	264	Sangat Setuju
6	Saya berupaya menghindari bertumpuknya pekerjaan sehingga tidak selesai	252	Sangat Setuju
<b>Total</b>		<b>1494</b>	<b>Sangat</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>249</b>	<b>Setuju</b>

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja pegawai memperoleh rata-rata skor sebesar 249 termasuk dalam kategori sangat setuju, hal ini membuktikan bahwa rata-rata responden sudah baik dalam memahami, dalam menanggapi serta menjawab setiap pernyataan yang diberikan. Pada dasarnya kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seluruh pegawai khususnya pegawai biro umum yang mana berdasarkan fakta dilapangan bahwa kurangnya kinerja pegawai dapat menyebabkan pegawai menjadi kurang menguasai bidang pekerjaannya.

Dari hasil tanggapan responden tersebut dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut :



### 4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

#### 4.2.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan bantuan program SPSS From window 26.0. Dari hasil analisis diatas dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4. 28 Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.442	2.392		2.693	.010
	Disiplin Kerja	.392	.044	.777	8.894	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Persamaan Regresi :

Dimana :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 6,442 + 0,392x$$

1. a adalah intercept atau konstanta, dengan perolehan nilai sebesar 6,442, yang artinya bahwa tanpa adanya variabel disiplin kerja nilai dari kepuasan kerja tersebut adalah sebesar 6,442 dan bersifat konstan.
2. b adalah koefisien regresi, dengan perolehan nilai regresi sebesar 0,392 yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 point pada variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 1 point yaitu 0,392

#### 4.2.3.2 Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Untuk mengetahui besarnya hubungan dari kedua variabel yaitu Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dilakukan uji koefisien korelasi. Berdasarkan perhitungan menggunakan Software Program SPSS Versi 26 diketahui nilai koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 4. 29 Koefisien Korelasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.596	1.25347

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Nilai korelasi R sebesar 0,777 artinya besarnya hubungan antara disiplin kerja dengan Kinerja pegawai sebesar 77,7%, berdasarkan pedoman interpretasi mengenai koefisien korelasi bahwa nilai 0,777 termasuk kategori hubungan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan Kinerja pegawai.

#### 4.2.3.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan uji koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan menggunakan Software Program SPSS Versi 26 diketahui nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,777^2 \times 100\% \\
 &= 0,603 \times 100\% \\
 &= 60,3 \%
 \end{aligned}$$

Hal ini dapat ditafsirkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 60,3% dan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor-

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan Kualitas kerja.

#### 4.2.3.4 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

$H_1 : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Taraf signifikan yang akan digunakan sebesar 5% atau 0.05, dengan kaidah keputusan jika nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka  $H_0$  diterima. Dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil perhitungan dapat diketahui uji signifikansi secara simultan antara terdapat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Uji Hipotesis**

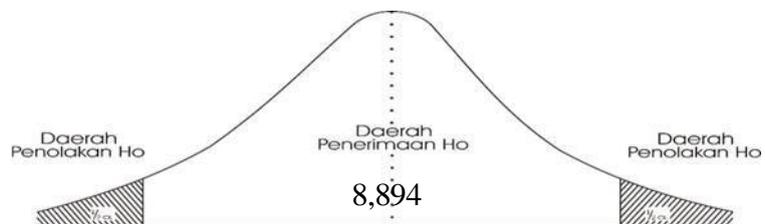
#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.442	2.392		2.693	.010
	Disiplin Kerja	.392	.044	.777	8.894	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis untuk variabel disiplin kerja dengan perolehan nilai thitung sebesar 8,894 dan nilai ttabel Berdasarkan perhitungan distribusi t adalah sebesar 2,004 dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < \text{nilai alpha yaitu } 0,05$ . Berdasarkan perolehan tersebut, maka sesuai dengan kaidah keputusan bahwa nilai thitung > ttabel ( $8,894 > 2,004$ ) dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Dari penjelasan diatas dapat di gambarkan kurva daerah penerima dan penolakan Ho sebagai berikut :



$$t_{tabel} = 2,004 \quad t_{hitung} = 8,894$$

**Gambar 4. 3 Kurva Daerah Penerima dan penolakan Ho (uji t)**

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada biro Umum Di Sekretaria daerah provinsi jawa barat, maka penulis membuat kesimpulan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kondisi disiplin kerja di Sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada di Sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat dirasa sudah sangat baik, namun berdasarkan perolehan hasil tersebut bahwa pegawai patuh akan peraturan peraturan yang berlaku sesuai ketentuan intansi dan memahami akan pembuatan laporan sehingga kinerja berjalan dengan baik, . Pada dasarnya disiplin kerja sangat diperlukan bagi seluruh pegawai khususnya bagian umum yang mana berdasarkan fakta dilapangan bahwa kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan pegawai menjadi tidak efektif dalam pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kondisi Kinerja pegawai di Sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai pada bagian tersebut berjalan secara optimal, Pada dasarnya kinerja merupakan salah satu ukuran bagi pegawai apakah pegawai tersebut mampu memberikan kinerja yang sangat baik terhadap Sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat atau tidak. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  hitung untuk disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel. Sesuai dengan kaidah keputusan bahwa  $H_0$  ditolak, maka secara signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang telah diuraikan tersebut diatas, adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
  - a. Bagi pihak kantor diharapkan agar dapat memberikan arahan tentang disiplin kerja untuk seluruh pegawai di semua bagian pekerjaannya, agar pegawai mengerti tentang jam kerja , namun berdasarkan perolehan hasil tersebut bahwa dalam pegawai masih banyak yang tidak mengikuti peraturan jam kantor seperti masih banyak yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai peraturan jam kerja, jadi pegawai harus lebih disiplin lagi agar lebih maksimal dalam melakukan kinerjanya,
  - b. Diharapkan agar pegawai mampu memaksimalkan waktu kerja dan berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan dalam bekerja karena dari hasil koesioner yang didapat masih banyak pegawai yang masih belum berupaya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan target sehingga mengakibatkan bertumpuknya kerjaan sehingga tidak selesai.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar penelitian ini dijadikan sebagai bahan referensi atau untuk dilakukan penelitian lanjutan untuk diteliti dan dikembangkan lebih lanjut khususnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar didapatkan faktor yang dominan atau signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dan semoga penelitian ini bermanfaat bagi yang membaca khususnya penulis.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bariyah, Khoirotul, 2017. Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan LIKHITAPRAJNA. *Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan* ISSN: 1410-8771. Volume. 16, Nomor 2, hal 27-36, Universitas Wisnuwardhana Malang
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Cv
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta:Salemba Humanika
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembang Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Press
- Kurbani, Adie. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Massiv Internasional Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 15, No.1, April 2018 : 16-25
- Meilany, Prastika & Ibrahim, Mariaty, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jom FISIP* Vol. 2 No. 2 Oktober 2015.
- Mulyadi, S. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Cetakan ke-7, Januari 2017. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moehariono, 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (Iku) Bisnis Dan Publik*. Jakarta:Rajagrafindo Persada, H.32

- Sarwono. Jonathan, 2017. *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Simanjuntak. 2014. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta, cv
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta, hlm.42*
- Patmarina, Hepiana & Erisna, Nuria. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.3 No.1 Oktober 2012 :19-37*
- Permatasari, Jundah Ayu, dkk (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1 Agustus 2015|Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Prasetyo, Bambang & Lina Miftahul Jannah, 2006 *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta:: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 65
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2012. *Management*. Eleventh Edition , Jakarta
- Ricardianto, Prasadja (2018). *Human Capital Management*. Jakarta : Media
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen sumber daya manusia. Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Jakarta
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956

Wahyuni, Sri Indra & Lubis, Ema Fitri. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Kharisma Dayung Utara Pekanbaru*, Jurnal Valuta Vol. 6 No 1 April 2020, ISSN: 2502-1419

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

## LAMPIRAN

TABEL JADWAL PENELITIAN

No	Keterangan	Bulan															
		Sept 2022				Okt 2022				Nop 2022				Des2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Konsultasi Pembimbing																
2.	Pembuatan UP																
3.	Perbaikan UP																
4.	Pengumpulan Data																
5.	Pengolahan Data																
6.	Penulisan Skripsi																
7.	Konsultasi Skripsi																
8.	Ujian Skripsi																

## KUISIONER

Responden yang terhormat:

Perkenalkan saya mahasiswi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Winaya Mukti yang sedang mengadakan penelitian tentang “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BIRO UMUM SETDA PROVINSI

JAWA BARAT”. Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ratna Ningsih

**A. DATA RESPONDEN :**

Sebelum menjawab kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data berikut terlebih dahulu, jawaban akan diperlakukan secara rahasia.

Berikan tanda silang untuk jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i.

1. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Status Jabatan :
  - a. ASN/PNS
  - b. Tenaga Kontrak Provinsi
  - c. Lainnya .....
3. Berapa lama Bapak/Ibu/Saudara/i telah bekerja di Biro Umum Setda Provinsi Jabar?
  - a. Kurang dari satu tahun
  - b. 1 - 3 tahun
  - c. 3 - 5 tahun
  - d. di atas 5 tahun
4. Berapa usia Bapak/Ibu/Saudara/i saat ini ?
  - a. 18 - 22 tahun
  - b. 22 – 27 tahun
  - c. 27 – 32 tahun
  - d. > 32 tahun
5. Apa pendidikan terakhir Bapak/Ibu/Saudara/i ?
  - a. SD
  - b. SMP
  - c. SMA/SMK
  - d. Sarjana
  - e. Lainnya.....
6. Berapa perkiraan jarak rumah Bapak/Ibu/Saudara/i ke tempat kerja?
  - a. < 500 meter
  - b. 500 – 1500 meter
  - c. < 2500 meter
  - d. > 2500 meter

7. Bagaimana cara Bapak/Ibu/Saudara/i bisa sampai ke tempat kerja?
- a. Berjalan kaki
  - b. Naik jemputan
  - c. Kendaraan sendiri
  - d. Kendaraan umum

## **B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.

Pada masing-masing pertanyaan terdapat empat alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Cukup Setuju (CS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

**Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Option jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Selalu mengikuti peraturan jam kerja yang di berlakukan di kantor					
2	Selalu disiplin dalam jam masuk dan jam pulang kerja					
3	Bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang di tentukan					
4	Saya berupaya taat terhadap peraturan aturan waktu					
5	Saya berupaya taat terhadap peraturan kerja yang di berikan					
6	Saya berupaya taat terhadap aturan instansi					
7	Berupaya patuh terhadap aturan yang berlaku sesuai ketentuan organisasi					
8	Berupaya patuh terhadap aturan yang berlaku sesuai ketentuan instansi					
9	Atasan saya berupaya memberi kejelasan rencana (planning), yang telah diputuskan					
10	Atasan saya berupaya memberi kejelasan tujuan (goal), dan perintah pelaksanaan pekerjaan					
11	Memahami pembuatan laporan kerja					
12	Melakukan pendataan laporan kerja yang telah di kerjakan					

**Kinerja**

No	Pernyataan	Option jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja					
2	Saya berupaya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan					
3	Saya berupaya paham tugas pokok dan fungsi sesuai tanggungjawab saya					
4	Aktivitas kerja saya dapat dilihat dari hasil-hasil sesuai target					
5	Saya berupaya tepat waktu penyelesaian pekerjaan.					
6	Saya berupaya menghindari bertumpuknya pekerjaan sehingga tidak selesai					

Terima kasih





DATA KINERJA							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	5	5	5	4	5	5	29
2	5	5	5	5	5	4	29
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	4	5	5	5	29
5	4	5	5	5	5	5	29
6	4	5	4	5	5	5	28
7	4	5	5	4	5	4	27
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	3	5	5	5	5	28
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	5	5	5	5	5	29
13	4	5	5	4	5	5	28
14	4	5	5	5	5	5	29
15	4	3	5	4	5	5	26
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	5	5	5	5	4	28
18	4	5	5	5	5	3	27
19	4	5	5	3	5	5	27
20	5	5	5	3	5	4	27
21	5	5	4	5	5	4	28
22	2	4	5	4	4	5	24
23	4	5	5	5	5	5	29
24	2	5	5	4	5	5	26
25	4	5	4	5	5	5	28
26	2	5	4	4	5	5	25
27	2	5	4	5	5	4	25
28	5	5	4	5	5	4	28
29	2	4	4	4	4	5	23
30	4	5	5	5	5	4	28
31	5	4	5	4	4	5	27
32	5	5	5	5	5	5	30
33	2	4	5	4	4	4	23
34	3	5	4	5	5	4	26
35	2	5	4	4	5	5	25
36	5	5	4	5	5	4	28
37	4	5	5	5	5	5	29
38	4	5	5	5	5	5	29
39	5	5	5	5	5	5	30

40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	5	5	5	30
42	2	5	5	5	5	4	26
43	2	4	5	4	4	5	24
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	5	5	5	5	5	29
46	3	4	5	5	4	3	24
47	2	5	5	5	5	5	27
48	2	5	5	5	5	3	25
49	5	5	5	5	5	5	30
50	3	4	4	5	5	5	26
51	3	5	5	5	5	5	28
52	3	5	5	5	5	5	28
53	4	5	5	5	5	5	29
54	3	5	5	5	5	5	28



	Sig. (2-tailed)	.102	.676	.026	.875	.729	.019		.036	.463	.000	.036	.028	.017
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P08	Pearson Correlation	.155	.042	.224	.292*	.107	.000	.286*	1	.130	.212	1.000**	-.085	.509*
	Sig. (2-tailed)	.262	.764	.104	.032	.443	1.000	.036		.349	.123	.000	.540	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P09	Pearson Correlation	.373*	.121	.260	.442**	.253	-.045	.102	.130	1	.116	.130	-.027	.492*
	Sig. (2-tailed)	.005	.384	.058	.001	.065	.745	.463	.349		.404	.349	.847	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	.160	.185	.258	.006	.089	-.045	.486**	.212	.116	1	.212	.020	.443*
	Sig. (2-tailed)	.249	.181	.060	.964	.523	.746	.000	.123	.404		.123	.886	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P11	Pearson Correlation	.155	.042	.224	.292*	.107	.000	.286*	1.000**	.130	.212	1	-.085	.509*
	Sig. (2-tailed)	.262	.764	.104	.032	.443	1.000	.036	.000	.349	.123		.540	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P12	Pearson Correlation	.183	.192	.224	.067	.312*	.902**	-.300*	-.085	-.027	.020	-.085	1	.465*
	Sig. (2-tailed)	.186	.165	.103	.632	.022	.000	.028	.540	.847	.886	.540		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TO TA L	Pearson Correlation	.610*	.460**	.541**	.368**	.448**	.459**	.322*	.509**	.492**	.443**	.509**	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.001	.000	.017	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations Kinerja

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.181	.167	.198	.371**	.152	.817**
	Sig. (2-tailed)		.190	.229	.152	.006	.274	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P02	Pearson Correlation	.181	1	-.041	.250	.579**	-.044	.494**
	Sig. (2-tailed)	.190		.770	.068	.000	.752	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P03	Pearson Correlation	.167	-.041	1	-.064	-.047	.077	.296*
	Sig. (2-tailed)	.229	.770		.644	.734	.579	.029
	N	54	54	54	54	54	54	54
P04	Pearson Correlation	.198	.250	-.064	1	.341*	-.099	.464**
	Sig. (2-tailed)	.152	.068	.644		.012	.475	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P05	Pearson Correlation	.371**	.579**	-.047	.341*	1	.102	.634**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.734	.012		.463	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P06	Pearson Correlation	.152	-.044	.077	-.099	.102	1	.378**
	Sig. (2-tailed)	.274	.752	.579	.475	.463		.005
	N	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.817**	.494**	.296*	.464**	.634**	.378**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.000	.000	.005	
	N	54	54	54	54	54	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

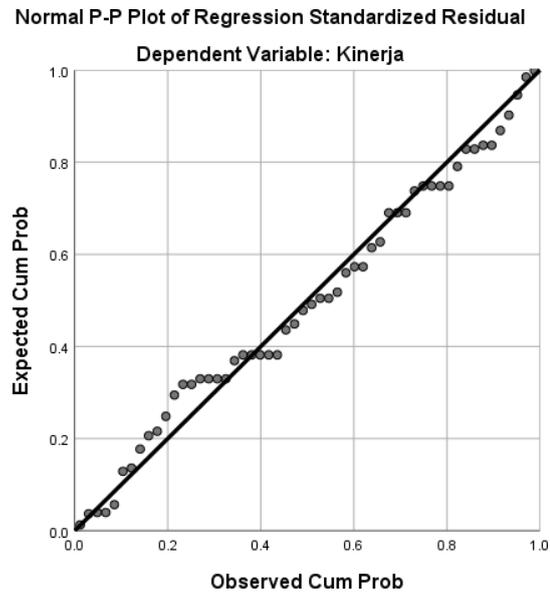
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	12

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	6



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24158448
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.068
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	150.350	16	9.397	6.248	.000
		Linearity	124.299	1	124.299	82.643	.000
		Deviation from Linearity	26.051	15	1.737	1.155	.347
	Within Groups		55.650	37	1.504		
	Total		206.000	53			

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.596	1.25347

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.442	2.392		2.693	.010
	Disiplin Kerja	.392	.044	.777	8.894	.000

a. Dependent Variable: Kinerja