

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Provinsi

Jawa Barat

Salah satu faktor pendukung keberhasilan pembangunan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui program dan kegiatan pada urusan Pendidikan Pemerintah Kabupaten Bandung berupaya untuk menghasilkan dan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini perangkat Daerah yang memiliki urusan dalam bidang Pendidikan adalah Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan yang beralamatkan di Jl. Raya soreang KM 17 Desa Pamekaran Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung Kode Pos 40192. Sesuai dengan Peraturan Bupati Kab. Bandung Nomor : 8 tahun 2022 tentang tugas , fungsi dan tata kerja Dinas Pendidikan yang selanjutnya di singkat Disdik merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintah bidang Pendidikan yang memiliki tugas mengatur , merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, dan mempertanggung jawabkan kebijakan dan pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang Pendidikan, serta memiliki fungsi diantaranya perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pembinaan dan pelaksanaan tugas lain sesuai dengan yang di akan mengetahui hal hal yang harus dicapai dalam kurun waktu lima tahun kedepan dengan salah satu pertimbangannya antara lain adalah sumber

daya yang dimiliki serta faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tujuan yang sudah ditetapkan Pemerintah Kabupaten Bandung melalui Dinas Pendidikan mengetahui hal-hal yang harus dicapai dalam kurun waktu lima tahun kedepan dengan salah satu pertimbangannya antara lain adalah sumber daya yang dimiliki serta faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan tersebut. Untuk tercapainya tujuan tersebut maka dirumuskan sebagai Visi dan Misi.

Visi :

“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bandung yang Bangkit, Edukatif, Dinamis, Agamis, dan Sejahtera”

Misi :

“Meningkatnya pelayanan Pendidikan yang merata dan berkualitas “

Susunan Organisasi :

Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung terdiri dari:

- I. Kepala Dinas
2. Sekretaris yang membawahi:
 - a. Sub. Bagian Keuangan
 - b. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
 - c. Sub. Koordinator Bagian Program dan Perencanaan
3. Kepala Bidang PAUD dan Pengendalian Perijinan
 - a. Seksi Pembinaan dan Pengembangan PAUD
 - b. Seksi Sarana dan Prasarana PAUD
4. Kepala Bidang SD dan Pengembangan Kurikulum
 - a. Seksi Pembinaan dan Pengembangan SD

b. Seksi Sarana dan Prasarana SD

5. Kepala Bidang SMP dan Pendidik Tenaga Kependidikan:

a. Seksi Pembinaan dan Pengembangan SMP

b. Seksi Sarana Prasarana SMP

6 Kepala Bidang PNF dan Pengembangan Bahasa dan sastra Daerah,

yang membawahi:

a, Seksi Pembinaan dan Pengembangan PNF

b. Seksi prasarana dan Prasarana PNF Satuan Kerja

7. Dinas Pendidikan dan Kelompok Jabatan Fungsional

8. Kelompok jabatan Fungsional berkedudukan di Koordinator wilayah Pendidikan dan dalam menjalankan tugasnya berkoordinasi dengan coordinator wilayah Pendidikan

Kondisi Pegawai (Pns) Disdik Kabupaten Bandung

1. Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan (PNS);

No	Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Kepala Dinas Pendidikan	1		1
2	Sekretaris Dinas Pendidikan		1	1
3	Kepala Bidang	3		4
4	Kepala Sub. Bagian	1		3
5	Kepala Seksi	6	2	8
6	Bendahara (Bp)	1		1
7	Penata Keuangan	1		1
g	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	1		1
9	Pengolah Data		1	1
10	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah		1	1
11	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	1		1
12	Pranata Keamipan	1		1
13	Pengadministrasi Umum	1		1

No	Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
14	Pengelola Kepegawaian		1	1
15	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	1		1
16	Pengelola Kepegawaian	1		1
17	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah		1	1
18	Pengelola Gaji	1		1
19	Bendahara	1		1
20	Pengelola Gaji Dinas	1		1
21	Penata Laporan Keuangan		1	1
22	Analisis Perencanaan Anggaran	1		1
23	Pengolah Bahan Perencanaan	1		1
24	Penata Keuangan		1	1
25	Analisis Data Dan Informasi	1		1
26	Pengelola Monitoring Dan Evaluasi			1
27	Analisis Monitoring, Evaluasi, Dan Pelaporan	1		1
28	Pengelola Pengembangan Sumberdaya Pendidikan Paud	1		1
29	Penyusun Program Pengembangan Paud			1
30	Pengelola Pengembangan Sumberdaya Pendidikan Paud	1		1
31	Penata Keuangan		1	1
32	Analisis Kelembagaan Kursus Dan Pelatihan		1	1
33	Pengelola Kelembagaan Kursus Dan Pelatihan		1	1
34	Penyusun Program Pembinaan Pendidikan Masyarakat	1		1
35	*• alisis Pembelajaran Pembinaan Masyarakat		1	1
36	Penyusun Rencana Pengadaan Sarana Dan Prasarana	1		1
37	Penata Keuangan	1		1
38	Penyusun Data Peserta Didik		1	1
39	Penyusun Data Peserta Didik		1	1
40	Pengadministrasi Kesiswaan	1		1
41	Pengelola Data Sistem Pembelajaran	1		1
42	Pengelola Bantuan Pendidikan			1
43	Pengadministrasi Sarana Dan Prasarana	1		1

No	Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
44	Pengelola Sarana Dan Prasarana Pendidikan		1	1
45	Pengadministrasi Kependidikan		1	1
46	Pengolah Bahan Registrasi Dan Sertifikasi	1		1
47	Pengelola Tenaga Teknis SD	1		1
48	Penyusun Program Pengembangan Tenaga Teknis		1	1
49	Penata Keuangan			1
50	Pengelola Kurikulum		1	1
51	Penyusun Data Peserta Didik	1		1
52	Pengelola Data Sistem Pembelajaran	1		1
53	Penyusun Rencana Pengadaan Sarana Dan Prasarana		1	1
54	Pengelola Bantuan Pendidikan	1		1
55	Pengelola Sarana Dan Prasarana Pendidikan Menengah		1	1
56	Pengadministrasi Sarana Dan Prasarana		1	1
57	Pengelola Sarana dan Prasarana SMP		1	1
58	Pengelola Tenaga Teknis SMP	1		1
59	Pengolah Bahan Registrasi Dan Sertifikasi	1		1
60	Pramu Kelas	196		196
61	Pengawas Muda	4	1	5
62	Pengawas Madya	93	83	176
63	Pengawas Utama			0
64	Penilik Pertama	1		1
65	Penilik Muda	9	1	10
65	Penilik Muda	9	1	10
66	Penilik Madya=-	67	23	90

67	Penilik Utama	1		1
68	Pamong Pertama			0
69	Pamong Muda	3	4	7
70	Pamong Madya		4	4
71	Pamong Utama			0
	Jumlah Total	419	140	559

2. Daftar Pegawai Non PNS Dinas Pendidikan Tahun 2023

No	Nama bidang	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Bidang PAUD dan Pengendalian Perijinan	3	2	5
2	Bidang SD dan Pengembangan Kurikulum	9	2	11
3	Bidang SMP Pendidik dan Tenaga Kependidikan	5	1	6
4	Bidang PNF dan Pengembangan Bahasa dan sastra Daerah	1	3	4
5	Sekretariat	11	4	15
	Total	29	12	41

4.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai dalam hal ini pegawai yang dijadikan responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung dalam penyusunan strategi kebijakan yang akan datang. Karakteristik yang disajikan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pangkat/golongan dan masa kerja serta kualifikasi pendidikan pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Pegawai

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	29	84,28
2.	Perempuan	12	15,72
Jumlah		41	100

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Berdasarkan data tersebut karakteristik pegawai menurut jenis kelamin sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung adalah laki-laki sebanyak 84,28%, namun demikian pada dasarnya pria maupun wanita diperlakukan sama dalam penilaian kinerja .

Tabel 4.2
Pegawai Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	>30	10	24,4
2	30 – 40	29	70,7
3	< 51	2	4,9
Jumlah		41	100

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Dapat dilihat bahwa karakteristik pegawai berdasarkan usia sebagian besar termasuk usia produktif yakni berusia antara 30-40 tahun sebanyak 70,7%. Dimana usia tersebut merupakan masa dimana para pegawai menyenangi bidang pekerjaannya yang cukup menantang dalam mengaplikasikan idealismenya. Data ini dapat dipergunakan untuk perekrutan, perencanaan, penilaian, peningkatan kualitas kinerja dan promosi pegawai.

Tabel 4.3
Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	>10	9	21,9
2	5 - 10	24	58,5
3	< 5	8	19,5
Jumlah		41	100

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Tabel diatas menunjukkan karakteristik pegawai berdasarkan masa kerja yang sebagian besar antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 58,5%. Apabila dilihat dari masa kerja mereka rata-rata memiliki pengalaman yang cukup lama dibidang tugasnya masing-masing.

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	S2	2	4,9
2	S1	25	61,0
3	Diploma	4	9,7
4	SMK	10	24,3
Jumlah		41	100

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan formal terakhir pada tabel terlihat bahwa sebagian besar pegawai adalah lulusan sarjana (S-1) yakni 61,0%. Pendidikan akan berpengaruh terhadap pola pikir dan kemampuan mereka dalam membaca permasalahan yang terjadi dilapangan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. apabila memiliki etos kerja yang tinggi serta tujuan yang jelas. Dan bagi pegawai dengan tingkat pendidikan yang memadai dan telah mengikuti pelatihan selain menunjang kinerja juga akan menunjang dalam promosi jabatan.

4.1.3. Transformasi Data

Data yang berasal dari pengumpulan dengan menggunakan kuesioner berada dalam skala ordinal. Pengujian instrumen pengukuran, statistik deskriptif maupun inferensial mensyaratkan data dalam kategori sekurang-kurangnya interval. Transformasi data dilakukan untuk menaikkan skala ordinal ke dalam skala interval. Hasil transformasi data disajikan pada lampiran

4.1.4. Uji Reliabilitas dan Validitas Kuesioner

4.1.4.1. Reliabilitas dan Validitas Disiplin kerja (X)

Tabel 4.5 dan 4.6 menyajikan output komputer program SPSS mengenai uji reliabilitas dan validitas untuk instrumen Disiplin kerja. Pada Tabel 4.5 nampak bahwa koefisien *cronbach alpha* adalah 0,926. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *cronbach alpha* 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen evaluasi kerja adalah reliabel.

Tabel 4.5. Reliabilitas Disiplin kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.926	16

Pada Tabel 4.6, Terlihat bahwa koefisien korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrumen disiplin kerja berkisar antara 0.414 – 0.813. Karena seluruh koefisien korelasi lebih besar daripada kriteria yang disyaratkan yaitu sekurang-kurangnya 0.30 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran adalah valid.

Tabel 4.6 Validitas Disiplin kerja

Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
X1	.813	0,30	Valid
2X	.593	0,30	Valid
X3	.541	0,30	Valid
X4	.487	0,30	Valid
X5	.414	0,30	Valid
X6	.626	0,30	Valid
X7	.712	0,30	Valid

Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
X8	.650	0,30	Valid
X9	.576	0,30	Valid
X10	.705	0,30	Valid
X11	.712	0,30	Valid
X12	.650	0,30	Valid
X13	.576	0,30	Valid
X14	.705	0,30	Valid
X15	.705	0,30	Valid
X16	.712	0,30	Valid

4.1.4.2. Reliabilitas dan Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Instrumen ketiga yang diuji adalah kinerja pegawai. Tabel dibawah menyajikan besarnya koefisien reliabilitas untuk instrumen ini. Besarnya koefisien *cronbach alpha* adalah 0.893. Karena $0.893 > 0.60$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja pegawai adalah reliabel.

Tabel.4.7 Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.893	.891	12

Tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrumen kinerja pegawai. Besarnya koefisien berkisar antara 0.452 – 0.905. Karena seluruh koefisien korelasi lebih besar daripada 0.30 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran kinerja pegawai adalah valid.

Tabel 4.8 Validitas Kinerja Pegawai

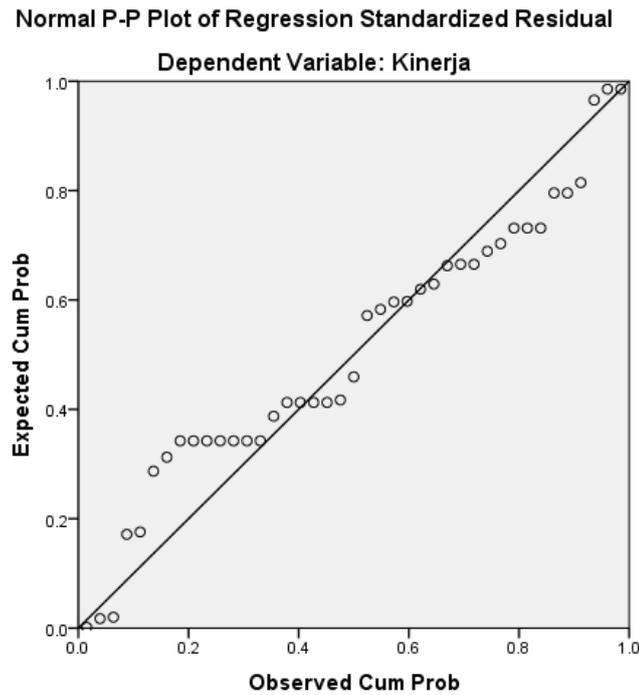
Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
Y1	.547	0,30	Valid
Y2	.905	0,30	Valid
Y3	.525	0,30	Valid
Y4	.539	0,30	Valid
Y5	.612	0,30	Valid
Y6	.452	0,30	Valid
Y7	.905	0,30	Valid
Y8	.525	0,30	Valid
Y9	.539	0,30	Valid
Y10	.612	0,30	Valid
Y11	.452	0,30	Valid
Y12	.614	0,30	Valid

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Salah satu cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan Detrend normal plot. Jika sample berasal dari populasi normal, maka titik-titik tersebut seharusnya terkumpul sekitar garis lurus yang melalui 0 dan tidak mempunyai pola.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan oleh SPSS Versi 24, maka diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.1
Distribusi Normal

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa untuk mendapatkan data yang berdistribusi normal maka titik-titik tersebut harus berkumpul disekitar garis lurus yang melalui 0 dan tidak mempunyai pola. Berdasarkan grafik yang disajikan menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal.

4.1.5.2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui prediktor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga.

Penilaian disiplin kerja dikonsultasikan dengan disiplin kerja pada taraf signifikan 5%. Kriterianya apabila disiplin kerja lebih kecil atau sama dengan pada taraf signifikan 5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier. Sebaliknya, apabila lebih besar dari pada, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier (Burhan Nurgiyantoro, 2012:296). Berikut merupakan hasil uji linearitas pada variabel disiplin kerja dan disiplin kerja.

Tabel 4.9
Analisis Linearitas
ANOVA Table

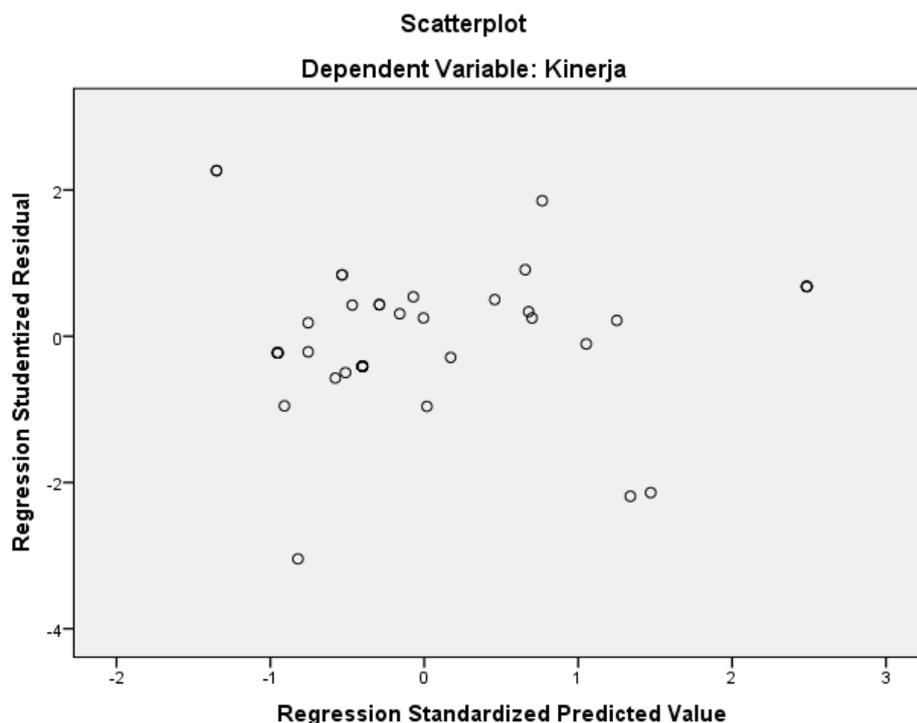
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	102296.476	25	4091.859	726.366	.000
		Linearity	59010.337	1	59010.337	10475.208	.000
		Deviation from Linearity	43286.139	24	1803.589	320.164	.000
		Within Groups	84.500	15	5.633		
		Total	102380.976	40			

Berdasarkan Hasil analisis yang dilakukan menggunakan program SPSS 24 terhadap variabel disiplin kerja (X) dan kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi Deviation from linearity yang dihasilkan yaitu $0.000 < 0.05$ maka disiplin kerja (X) memiliki hubungan linear terhadap kinerja (Y).

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variase variabel tidak

sama untuk semua pengamatan. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisisnya, apabila titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Adapun cara mendeteksi ada atau tidaknya suatu heteroskedastisitas hanya dengan melihat *scatterplot* dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak dan berikut gambar *scatterplot* :



Gambar 4.2

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas atau menyebar secara acak di atas dan dibawah angka nol Kinerja

sumbu Y, yang demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi linear

4.1.6. Analisis Deskriptif

Dalam menganalisis secara deskriptif digunakan bantuan tabel dalam bentuk jumlah persentase dengan pembobotan yang telah ditentukan, sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variable penelitiannya sebagai berikut :

Jumlah Responden 41 orang

Nilai Indeks Minimum = Skor Minimum x Skor Terendah

$$= 1 \times 41$$

$$= 41$$

Nilai Indeks Maksimum = Skor Maksimum x Skor Tertinggi

$$= 5 \times 41$$

$$= 205$$

Interval Jarak Interval = Nilai Indeks Maksimum - Nilai Indeks Minimum

$$= 205 - 41$$

$$= 164$$

Jarak Interval = Interval : Jenjang (5)

$$= 164 : 5$$

$$= 33$$

Berdasarkan pada perhitungan tersebut diperoleh skala pembobotan yang digambarkan dalam sebuah garis kontinum sebagai berikut :



4.2. Pembahasan

4.2.1. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung

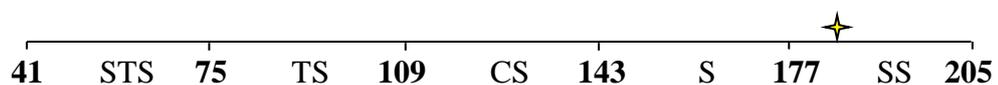
Berikut adalah tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja

Tanggapan (1)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	26	5	63,41	130
Setuju	14	4	34,15	56
Cukup Setuju	1	3	2,44	3
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	189

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 189 yang menunjukkan interval penilaian Sangat Setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu **63,41%** menanggapi sangat setuju bahwa Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja.

Tabel 4.11
Tanggapan Pegawai Mengenai Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan

Tanggapan (2)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	23	5	56,10	115
Setuju	17	4	41,46	68
Cukup Setuju	1	3	2,44	3
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	186

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 186 yang menunjukkan interval penilaian sangat **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu **56,10 %** menanggapi sangat setuju bahwa Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.12
Tanggapan Pegawai Mengenai Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai

Tanggapan (3)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	29	5	70,73	145
Setuju	12	4	29,27	48
Cukup Setuju	0	3	0,00	0
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	193

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 193 yang menunjukkan interval penilaian sangat **setuju**. Namun berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 70,73% menanggapi sangat setuju bahwa Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai.

Tabel 4.13
Tanggapan Pegawai Mengenai Pemimpin saya selalu memperhatikan (mendengarkan) saran-saran dan keluhan-keluhan pegawai

Tanggapan (4)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	10	5	24,39	50
Setuju	30	4	73,17	120
Cukup Setuju	1	3	2,44	3
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	173

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 173 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 73,17% menanggapi **setuju** bahwa Pemimpin saya selalu memperhatikan (mendengarkan) saran-saran dan keluhan-keluhan pegawai.

Tabel 4.14
Tanggapan Pegawai Mengenai Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang diberikan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanggapan (S)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	6	5	14,63	30
Setuju	16	4	39,02	64
Cukup Setuju	18	3	43,90	54
Kurang Setuju	1	2	2,44	2
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	150

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 150 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Dan berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 43,90% menanggapi cukup setuju bahwa Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang diberikan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel 4.15
Tanggapan Pegawai Mengenai Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang terima telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan

Tanggapan (6)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	4	5	9,76	20
Setuju	24	4	58,54	96
Cukup Setuju	11	3	26,83	33
Kurang Setuju	2	2	4,88	4
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	153

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



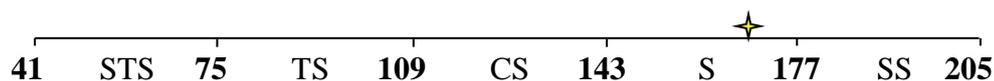
Dengan skor total 153 yang menunjukkan interval penilaian **Setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 58,54% menanggapi setuju bahwa Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang terima telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Tabel 4.16
Tanggapan Pegawai Mengenai Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja

Tanggapan (7)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	9	5	21,95	45
Setuju	24	4	58,54	96
Cukup Setuju	8	3	19,51	24
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	165

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



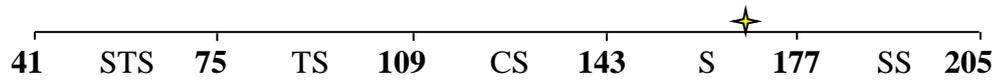
Dengan skor total 165 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 58,54% menanggapi **setuju** bahwa Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja.

Tabel 4.17
Tanggapan Pegawai Mengenai Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai

Tanggapan (8)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	10	5	24,39	50
Setuju	30	4	73,17	120
Cukup Setuju	0	3	0,00	0
Kurang Setuju	1	2	2,44	2
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	172

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 172 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 73,17% menanggapi **setuju** bahwa Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai

Tabel 4.18
Tanggapan Pegawai Mengenai Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu

Tanggapan (9)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	13	5	31,71	65
Setuju	28	4	68,29	112
Cukup Setuju	0	3	0,00	0
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	177

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



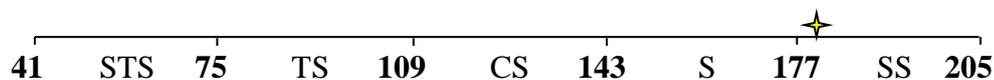
Dengan skor total 177 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 68,29% menanggapi **setuju** bahwa Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.19
Tanggapan Pegawai Mengenai Saya merasa senang mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan

Tanggapan (10)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	15	5	36,59	75
Setuju	26	4	63,41	104
Cukup Setuju	0	3	0,00	0
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	179

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 179 yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 63,41% menanggapi **setuju** bahwa Saya merasa senang mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan

Tabel 4.20
Tanggapan Pegawai Mengenai Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin

Tanggapan (11)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	9	5	21,95	45
Setuju	31	4	75,61	124
Cukup Setuju	1	3	2,44	3
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	172

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 172 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 75,61% menanggapi **setuju** bahwa Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin.

Tabel 4.21
Tanggapan Pegawai Mengenai Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan membuat anda selalu disiplin

Tanggapan (I2)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	7	5	17,07	35
Setuju	31	4	75,61	124
Cukup Setuju	3	3	7,32	9
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	168

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 168 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 75,61% menanggapi setuju bahwa Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan membuat anda selalu disiplin.

Tabel 4.22
Tanggapan Pegawai Mengenai Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif

Tanggapan (13)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	10	5	24,39	50
Setuju	29	4	70,73	116
Cukup Setuju	2	3	4,88	6
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	172

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



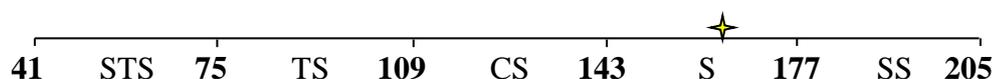
Dengan skor total 172 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 70,73% menanggapi **setuju** bahwa Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.

Tabel 4.23
Tanggapan Pegawai Mengenai Pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan

Tanggapan (14)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	9	5	21,95	45
Setuju	32	4	78,05	128
Cukup Setuju	0	3	0,00	0
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	173

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 173 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Namun berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 78,05% menanggapi setuju bahwa Pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan.

Tabel 4.24
Tanggapan Pegawai Mengenai Keharmonisan hubungan diantara pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat saya bekerja

Tanggapan (15)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	21	5	51,22	105
Setuju	20	4	48,78	80
Cukup Setuju	0	3	0,00	0
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	185

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 310 yang menunjukkan interval penilaian sangat **setuju**. Namun berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 51,22% menanggapi sangat setuju bahwa Keharmonisan hubungan diantara pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat saya bekerja

Tabel 4.25
Tanggapan Pegawai Mengenai Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja

Tanggapan (16)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	24	5	58,54	120
Setuju	17	4	41,46	68
Cukup Setuju	0	3	0,00	0
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	188

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 188 yang menunjukkan interval penilaian sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 58,54% menanggapi sangat **setuju** bahwa Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.26
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung

No	Pernyataan	Skor	Penilaian
1	Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja.	189	Sangat Baik
2	Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	186	Sangat Baik
3	Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai.	193	Sangat Baik
4	Pemimpin saya selalu memperhatikan (mendengarkan) saran-saran dan keluhan-keluhan pegawai.	173	Baik
5	Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang diberikan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.	150	Baik

No	Pernyataan	Skor	Penilaian
6	Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang terima telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	153	Baik
7	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja.	165	Baik
8	Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai.	172	Baik
9	Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.	177	Sangat Baik
10	Saya merasa senang mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.	179	Sangat Baik
11	Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin.	172	Baik
12	Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan membuat anda selalu disiplin.	168	Baik
13	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.	172	Baik
14	Pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan.	173	Baik
15	Keharmonisan hubungan diantara pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat saya bekerja.	185	Sangat Baik
16	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja.	188	Sangat Baik
Total		2795	Baik
Rata-rata		174,7	Baik

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Berdasarkan penjelasan di atas, perhitungan dan pengelompokan nilai jawaban responden untuk setiap pernyataan pada variabel Disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Total nilai tertinggi:

$$1 \times \text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 1 \times 41 \times 16 = 656$$

Total nilai terendah:

$$5 \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 5 \times 41 \times 16 = 3280$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{Total nilai tertinggi} - \text{Total nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}} \\ &= \frac{3280 - 656}{5} = 525 \end{aligned}$$

Dari hasil tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan dengan sebagai berikut :



Kesimpulan :

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung menurut tanggapan responden adalah sangat **baik**.

4.2.2. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Disamping itu kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

keseluruhann, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

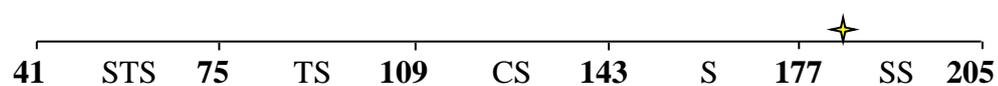
Untuk mengukur Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung, dengan menggunakan angket yang terdiri dari 12 item pernyataan yang masing–masing disertai lima kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

Tabel 4.27
Tanggapan Pegawai Mengenai Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama

Tanggapan (1)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	17	5	41,46	85
Setuju	23	4	56,10	92
Cukup Setuju	1	3	2,44	3
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	180

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 180 yang menunjukkan interval penilaian sangat **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 56,10% menanggapi **setuju** bahwa Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama.

Tabel 4.28
Tanggapan Pegawai Mengenai Pegawai memberikan ide dan kreatifitas
untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik

Tanggapan (2)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	11	5	26,83	55
Setuju	30	4	73,17	120
Cukup Setuju	0	3	0,00	0
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	175

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 175 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 73,17% menanggapi **setuju** bahwa Pegawai memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.29
Tanggapan Pegawai Mengenai Kemampuan dalam meningkatkan
jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik

Tanggapan (3)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	8	5	19,51	40
Setuju	25	4	60,98	100
Cukup Setuju	8	3	19,51	24
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	164

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



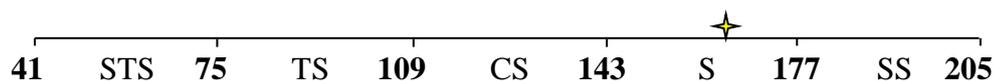
Dengan skor total 164 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 60,98% menanggapi setuju bahwa Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik.

Tabel 4.30
Tanggapan Pegawai Mengenai Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku

Tanggapan (4)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	7	5	17,07	35
Setuju	33	4	80,49	132
Cukup Setuju	0	3	0,00	0
Kurang Setuju	1	2	2,44	2
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	169

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



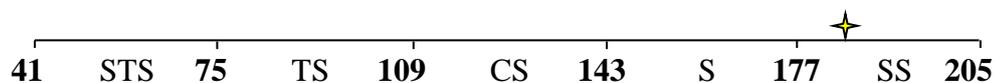
Dengan skor total 169 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 80,49% menanggapi **setuju** bahwa Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku.

Tabel 4.31
Tanggapan Pegawai Mengenai Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi

Tanggapan (5)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	14	5	34,15	70
Setuju	25	4	60,98	100
Cukup Setuju	1	3	2,44	3
Kurang Setuju	1	2	2,44	2
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	175

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 175 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 60,98% menanggapi setuju bahwa Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi.

Tabel 4.32
Tanggapan Pegawai Mengenai Kehadiran Tepat waktu adalah kewajiban yang harus anda penuhi

Tanggapan (6)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	14	5	34,15	70
Setuju	26	4	63,41	104
Cukup Setuju	1	3	2,44	3
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	177

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 177 yang menunjukkan interval penilaian sangat **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 63,41% menanggapi **setuju** bahwa Kehadiran Tepat waktu adalah kewajiban yang harus anda penuhi.

Tabel 4.33
Tanggapan Pegawai Mengenai Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik

Tanggapan (7)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	8	5	19,51	40
Setuju	10	4	24,39	40
Cukup Setuju	19	3	46,34	57
Kurang Setuju	4	2	9,76	8
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	145

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 145 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Namun berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 46,34% menanggapi setuju bahwa Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik

Tabel 4.34
Tanggapan Pegawai Mengenai Teknologi Absensi yang diterapkan mempermudah pegawai dalam mengisi daftar hadir

Tanggapan (8)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	6	5	12,50	30
Setuju	33	4	68,75	132
Cukup Setuju	9	3	18,75	27
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	48		100	189

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 189 yang menunjukkan interval penilaian sangat **setuju**. Namun berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 68,75% menanggapi **setuju** bahwa Teknologi Absensi yang diterapkan mempermudah pegawai dalam mengisi daftar hadir.

Tabel 4.35
Tanggapan Pegawai Mengenai Semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati

Tanggapan (9)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	12	5	29,27	60
Setuju	28	4	68,29	112
Cukup Setuju	0	3	0,00	0
Kurang Setuju	1	2	2,44	2
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	174

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 174 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 68,29% menanggapi **setuju** bahwa Semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati.

Tabel 4.36
Tanggapan Pegawai Mengenai Giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan

Tanggapan (10)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	17	5	41,46	85
Setuju	23	4	56,10	92
Cukup Setuju	1	3	2,44	3
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	180

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



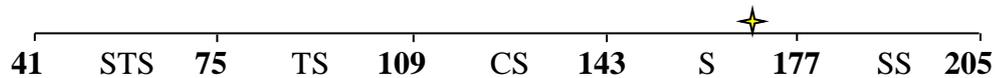
Dengan skor total 180 yang menunjukkan interval penilaian sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 56,10% menanggapi setuju bahwa Giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Tabel 4.37
Tanggapan Pegawai Mengenai Pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya

Tanggapan (11)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	13	5	31,71	65
Setuju	28	4	68,29	112
Cukup Setuju	0	3	0,00	0
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	177

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 177 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 68,299% menanggapi **setuju** bahwa Pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya.

Tabel 4.38
Tanggapan Pegawai Mengenai Pegawai berkomitmen untuk mengikuti peraturan yang berlaku

Tanggapan (12)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	13	5	31,71	65
Setuju	27	4	65,85	108
Cukup Setuju	1	3	2,44	3
Kurang Setuju	0	2	0,00	0
Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	41		100	176

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total 176 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Namun berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 65,85% menanggapi setuju bahwa Pegawai berkomitmen untuk mengikuti peraturan yang berlaku.

Tabel 4.39
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Non ASN
pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung

No	Pernyataan	Skor	Penilaian
1	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama.	180	Sangat Baik
2	Pegawai memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik.	175	Baik
3	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik.	164	Baik
4	Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku.	169	Baik
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi.	175	Baik
6	Kehadiran Tepat waktu adalah kewajiban yang harus anda penuhi.	177	Sangat Baik
7	Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik.	145	Baik
8	Teknologi Absensi yang diterapkan mempermudah pegawai dalam mengisi daftar hadir.	189	Sangat Baik
9	Semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati.	174	Baik
10	Giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.	180	Sangat Baik
11	Pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya.	177	Baik
12	Pegawai berkomitmen untuk mengikuti peraturan yang berlaku.	176	Baik
Total		2081	Baik
Rata-rata		173,4	Baik

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023.

Berdasarkan penjelasan di atas, perhitungan dan pengelompokan nilai jawaban responden untuk setiap pernyataan pada variabel Kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Total nilai tertinggi:

$$1 \times \text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 1 \times 41 \times 12 = 492$$

Total nilai terendah:

$$5 \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 5 \times 41 \times 12 = 2460$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{Total nilai tertinggi} - \text{Total nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}} \\ &= \frac{2460 - 492}{5} = 394 \end{aligned}$$

Dari hasil tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Kesimpulan :

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung menurut tanggapan responden adalah **baik** sejalan dengan **Mangkunegara (2005:67)** bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

4.2.3 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung

4.2.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linier dari variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui pengaruh tersebut maka dijelaskan dalam persamaan regresi dibawah ini:

Tabel 4.40
Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	68.977	30.917		2.231	.032		
Disiplin	.847	.116	.759	7.284	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:

$$Y = 68.977 + 0,847x$$

Interpretasi Persamaan Regresi:

- a merupakan konstanta, dimana berdasarkan perolehan diatas dapat dilihat bahwa nilai a sebesar 68.977 yang artinya bahwa nilai Kinerja Pegawai tanpa adanya Disiplin kerja adalah sebesar 68.977 dan bersifat konstan.
- b merupakan koefisien regresi, dimana berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai b sebesar 0,847 yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 pont nilai Disiplin kerja, maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,847.

4.2.3.2 Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu antara variabel Disiplin kerja dengan Kinerja Pegawai, untuk lebih jelasnya akan dipaparkan dalam tabel 4.41 dibawah ini:

Tabel 4.41
Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.759 ^a	.576	.566	33.34768	1.248

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perolehan nilai R sebesar 0,759 berdasarkan pedoman interpretasi bahwa nilai 0,759 berada dalam kriteria (0,600 – 0,800) atau dengan keterangan hubungan kuat. Dari hasil perolehan diatas sesuai dengan pedoman interpretasi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin kerja dengan Kinerja Pegawai.

4.2.3.3 Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan variabel *Disiplin kerja* terhadap variabel Kinerja Pegawai yang dapat digunakan dalam perhitungan statistik dengan rumus

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,576 \times 100 = 57,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 57,6%. Artinya bahwa besarnya kontribusi pengaruh dari Disiplin kerja

terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 57,6% dan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya motivasi, budaya organisasi, kompensasi dan sebagainya.

4.2.3.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh Disiplin kerja sebagai variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Taraf signifikan yang akan digunakan sebesar 5% atau 0.05. Kriteria pengambilan keputusan:

1. H_0 ditolak jika t statistik $> 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. H_0 diterima jika t statistik $< 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

Menentukan nilai t_{tabel} :

1. Nilai t_{tabel} didapat dari tabel distribusi t pada taraf signifikansi 5%.
2. $dk = n - k - 1$ atau $41 - 2 - 1 = 39$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} 1.67.

Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut ini:

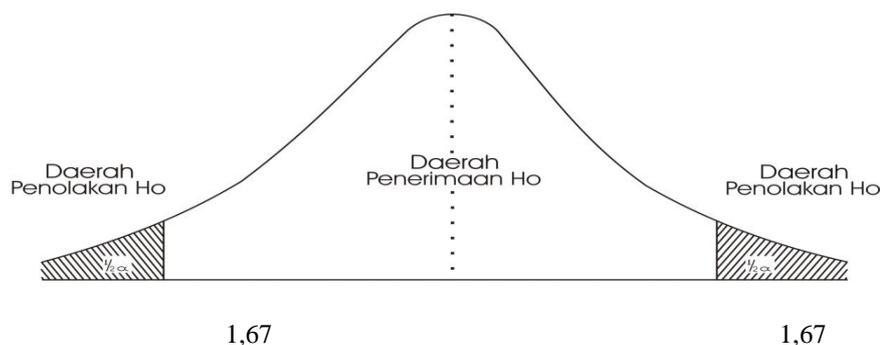
Tabel 4.42
Pengujian Hipotesis

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	68.977	30.917		2.231	.032		
Disiplin	.847	.116	.759	7.284	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.42 diatas, dapat diperoleh informasi mengenai hasil pengujian hipotesis. Interpretasi untuk tabel yaitu nilai t_{hitung} untuk Disiplin kerja sebesar $7,284 > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai Sig. $0,00 < (0,05)$ sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung. Artinya bahwa Disiplin kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Untuk menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan terhadap sebuah hipotesis dapat digambarkan dengan uji dua pihak daerah penerimaan dan penolakan hipotesis seperti yang terdapat pada gambar kurva penolakan dibawah ini :



Gambar 4.4 Kurva t Distribusi (Uji Dua Pihak) Daerah

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung dilihat dari dimensi Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan dan hubungan Kemanusiaan berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan berada pada kategori baik, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung sudah berjalan dengan baik misalnya Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai.
2. Kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung dilihat dari dimensi Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung mempunyai kinerja yang baik misalnya Teknologi Absensi yang diterapkan mempermudah pegawai dalam mengisi daftar hadir.
3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan significant terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini penulis akan mengemukakan saran berkaitan dengan disiplin kerja dan Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung yaitu :

- 1) Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung secara keseluruhan baik, namun ada yang perlu ditingkatkan lagi terutama berkaitan Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang terima belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
- 2) Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung sudah baik, namun tetap perlu ditingkatkan lagi terutama Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja belum baik
- 3) Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang fenomena disiplin kerja dikaitkan dengan variabel kinerja yang lain dari perspektif yang berbeda baik melalui pendekatan interdisipliner maupun pendekatan disipliner.
- 4)