

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh:  
ASEP ONDI  
4122.4.18.11.0032

## **SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar Sarjana  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



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

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh :  
ASEP ONDI  
4122.4.18.11.0032

## **SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar Sarjana  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, November 2022

**Hj. Herni Suryani, S.E., S.I.Kom., M.M.**

Pembimbing

Mengetahui,

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

## **PERNYATAAN**

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Asep Ondi  
NPM : 4122.4.18.11.0032  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini berjudul Penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah :

1. Merupakan Skripsi Asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Winaya Mukti maupun di Perguruan Tinggi lainnya serta bukan merupakan karya tulis yang telah dipublikasikan orang lain.
2. Skripsi ini murni disusun berdasarkan gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri kecuali arahan dari pembimbing.
3. Jika terdapat pendapat atau teori para Pakar pada Skripsi ini yang dijadikan acuan, maka selalu dicantumkan dengan jelas nama pakar dan pengarang serta penerbitnya baik pada lembar halaman maupun pada daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran dengan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi berupa sanksi akademik sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, November 2022

Yang Membuat Pernyataan,

Asep Ondi  
NPM. 4122.4.18.11.0032

## **ABSTRAK**

**Asep Ondi, NIM : 4122.4.18.11.0032, Judul Skripsi, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.**

**Pembimbing : Hj. Herni Suryani, S.E., S.I.Kom., M.M.**

Dalam Penelitian ini terdapat dua Variabel yaitu Disiplin kerja sebagai Variabel bebas dan Kinerja Pegawai Non ASN sebagai variable terikat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data diperoleh data primer melalui wawancara, observasi, kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari Daftar Pustaka dan telaah Dokumen. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN digunakan analisis statistik dengan rumus Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.

Berdasarkan hasil Pembahasan Disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dan berdasarkan hasil responden yang diperoleh dari jawaban kuesioner ternyata Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan termasuk sangat baik karena menunjukkan tanggapan yang positif. Selanjutnya berdasarkan kuesioner mengenai Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menyatakan baik. Untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN digunakan uji statistik. berdasarkan perhitungan didapat kesimpulan bahwa ada pengaruh yang kuat antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

**Kata Kunci : Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai Non ASN**

## **ABSTRACT**

*Asep Ondi, NIM: 4122.4.18.11.0032, Skripsi title, "The Effect of Work Discipline on the Performance of Non ASN Employees at the Education Office of West Java Province. Supervisor : Hj. Herni Suryani, S.E., S.I.Kom., M.M.*

*In this study, there are two variables, namely work discipline as the independent variable and the performance of non civil servants as the dependent variable. This study was conducted to determine work discipline at the West Java Provincial Education Office, the Performance of Non ASN Employees at the West Java Provincial Education Office, and to find out how much work discipline influences the performance of Non ASN Employees at the West Java Provincial Education Office.*

*The method used in this study is a survey method with a descriptive and verification approach. Data collection techniques obtained primary data through interviews, observation, questionnaires. Meanwhile, secondary data was obtained from Bibliography and Document review. To find out the magnitude of the influence of work discipline on the performance of non-asn civil servants, statistical analysis was used with a simple linear regression formula and the coefficient of determination using the SPSS 26 program.*

*Based on the results of the Work Discipline Discussion at the West Java Provincial Education Office, and based on the respondents' results obtained from the questionnaire answers, it turns out that the work discipline at the West Java Provincial Education Office as a whole is very good because it shows a positive response. Furthermore, based on the questionnaire regarding the Performance of Non ASN Employees at the West Java Provincial Education Office, it was stated that it was good. For the effect of work discipline on the performance of Non ASN employees, statistical tests are used. Based on the calculations, it can be concluded that there is a strong influence between work discipline on the performance of non-ASN employees at the Education Office of West Java Province.*

*Keywords: Work Discipline and Performance of Non ASN Employees*

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menulisnya menjadi karya tulis ilmiah berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”. Sholawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, serta kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga pada umatnya pada akhir zaman. Aamiin.

Penulisan skripsi ini di susun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama, dari berbagai pihak dan berkat Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi dan ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan serta campur tangan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang dengan sabar telah membimbing, memberikan motivasi, pengarahan, serta saran-saran baik secara langsung maupun tidak langsung yang sangat membantu bagi penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir.,M.S.,CHRA, selaku Rektor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti;
2. Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., S.I.P., M.M., CHRA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti;
3. Dr. Hj. Wina Roswinna, SE., MM., CPM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti;
4. Hj. Herni Suryani, S.E.,S.I.Kom, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uiveraitas Winaya Mukti;
5. Hj. Herni Suryani, S.E.,S.I.Kom, M.M. selaku pembimbing yang selalu sabar membimbing dan memberikan saran-saran selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas winaya Mukti;
7. Bapak dan Ibu Karyawan/Karyawati di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti;
8. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat beserta jajarannya, yang telah memberikan izin serta dukungan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi penelitian ini;
9. Keluarga tercinta yang telah memberikan doa dan dorongan baik secara moril maupun materil;
10. Kedua orang tua saya, bapak Nana Suryana dan ibu Nengsih, alm, saudara-saudara kami, atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
11. Seluruh pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang bersedia terlibat dan membantu sebagai subjek dalam penelitian.
12. Rekan-rekan mahasiswa dan mahasiswi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung atas semangat dan motivasinya.
13. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna di dunia ini, begitupun dengan pengetahuan, kemampuan, dan waktu yang penulis miliki sehingga skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini dimasa yang akan datang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi kita semua.

Bandung, November 2022

Penulis,

ASEP ONDI

NIM. 4122.4.18.11.0032

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK</b>	
<b>ABSTRACT</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah .....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	9
1.2.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Kegunaan Penelitian .....	10
1.4.1 Secara Teoritis .....	10
1.4.2 Secara Praktis .....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .</b>	<b>12</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	12
2.1.1 Manajemen.....	12
2.1.1.1 Fungsi Manajemen .....	13
2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen .....	14
2.1.1.3 Tujuan Manajemen.....	16
2.1.1.4 Sasaran Manajemen .....	16
2.1.1.5 Konsep-Konsep Manajemen .....	17
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.3 Disiplin Kerja .....	23

2.1.3.1	Macam-Macam Disiplin .....	25
2.1.3.2	Tujuan Disiplin Kerja.....	26
2.1.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	26
2.1.3.4	Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	28
2.1.4	Kinerja Pegawai .....	30
2.1.4.1	Penilaian Kinerja Pegawai .....	32
2.1.4.2	Tujuan dan Fungsi Penilaian Kinerja Pegawai .....	33
2.1.4.3	Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	34
2.1.4.4	Indikator-Indikator Kinerja Pegawai.....	35
2.1.4.5	Tujuan Kinerja Pegawai.....	36
2.1.5	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	37
2.1.6	Penelitian Terdahulu .....	38
2.2	Kerangka Pemikiran.....	41
2.3	Hipotesis Penelitian.....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>46</b>
3.1	Metode yang digunakan .....	46
3.2	Operasionalisasi Variabel .....	47
3.3	Sumber dan Cara Penentuan Data.....	50
3.3.1	Populasi.....	51
3.3.2	Sampel.....	51
3.3.3	Teknik Penentuan Sampel.....	51
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.4.1	Sumber Data.....	52
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.5	Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	54
3.5.1	Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	54
3.5.2	Analisis Deskriptif dan Regresi Linier Sederhana .....	58
3.5.2.1	Analisi Deskriptif .....	58
3.5.2.2	Transformasi Data.....	62
3.5.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	63
3.5.2.4	Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	65
3.5.2.5	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	65
3.5.3	Koefisien Determinasi.....	66

3.5.4 Uji Hipotesis .....	67
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>69</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	69
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.....	69
4.1.2 Karakteristik Responden .....	71
4.1.3 Transformasi Data.....	74
4.1.4 Uji Reliabilitas dan Validitas Kuesioner.....	74
4.1.4.1 Reliabilitas dan Validitas Disiplin kerja (X).....	74
4.1.4.2 Reliabilitas dan Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	76
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	77
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	77
4.1.5.2. Uji Linieritas .....	78
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.1.6 Analisis Deskriptif .....	80
4.2 Pembahasan.....	81
4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat .....	81
4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat .....	93
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat .....	104
4.2.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	104
4.2.3.2 Analisis Korelasi Product Moment.....	105
4.2.3.3 Koefisien Determinasi .....	105
4.2.3.4 Pengujian Hipotesis .....	106
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>108</b>
5.1 Kesimpulan .....	108
5.2. Saran.....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Capaian Kinerja Tahun 2021 .....	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Bulan Januari 2022 .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	48
Tabel 3.2 Skala Nilai Alternatif Jawaban .....	56
Tabel 3.3 Kriteria Garis Kontinum Skor Tanggapan Responden .....	60
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	65
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Pegawai .....	71
Tabel 4.2 Pegawai Berdasarkan Usia .....	72
Tabel 4.3 Pegawai Berdasarkan Masa Kerja .....	73
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat .....	73
Tabel 4.5 Reliabilitas Disiplin kerja .....	75
Tabel 4.6 Validitas Disiplin kerja .....	75
Tabel 4.7 Reliabilitas Kinerja Pegawai .....	76
Tabel 4.8 Validitas Kinerja Pegawai .....	76
Tabel 4.9 Analisis Linearitas .....	78
Tabel 4.10 Tanggapan Pegawai Mengenai Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja .....	81
Tabel 4.11 Tanggapan Pegawai Mengenai Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan .....	82
Tabel 4.12 Tanggapan Pegawai Mengenai Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai .....	82
Tabel 4.13 Tanggapan Pegawai Mengenai Pemimpin saya selalu memperhatikan (mendengarkan) saran-saran dan keluhan- keluhan pegawai .....	83
Tabel 4.14 Tanggapan Pegawai Mengenai Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang diberikan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku .....	84

Tabel 4.15	Tanggapan Pegawai Mengenai Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang terima telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan .....	84
Tabel 4.16	Tanggapan Pegawai Mengenai Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja .....	85
Tabel 4.17	Tanggapan Pegawai Mengenai Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai .....	86
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 .....	86
Tabel 4.19	Tanggapan Pegawai Mengenai Saya merasa senang mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan .....	87
Tabel 4.20	Tanggapan Pegawai Mengenai Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin .....	88
Tabel 4.21	Tanggapan Pegawai Mengenai Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan membuat anda selalu disiplin .....	88
Tabel 4.22	Tanggapan Pegawai Mengenai Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif .....	89
Tabel 4.23	Tanggapan Pegawai Mengenai Pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan .....	90
Tabel 4.24	Tanggapan Pegawai Mengenai Keharmonisan hubungan diantara pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat saya bekerja .....	90
Tabel 4.25	Tanggapan Pegawai Mengenai Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja .....	91

Tabel 4.26 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat .....	92
Tabel 4.27 Tanggapan Pegawai Mengenai Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama .....	94
Tabel 4.28 Tanggapan Pegawai Mengenai Pegawai memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik .....	95
Tabel 4.29 Tanggapan Pegawai Mengenai Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik	95
Tabel 4.30 Tanggapan Pegawai Mengenai Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku .....	96
Tabel 4.31 Tanggapan Pegawai Mengenai Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi .....	97
Tabel 4.32 Tanggapan Pegawai Mengenai Kehadiran Tepat waktu adalah kewajiban yang harus anda penuhi .....	97
Tabel 4.33 Tanggapan Pegawai Mengenai Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik.....	98
Tabel 4.34 Tanggapan Pegawai Mengenai Teknologi Absensi yang diterapkan mempermudah pegawai dalam mengisi daftar hadir...	99
Tabel 4.35 Tanggapan Pegawai Mengenai Semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati .....	99
Tabel 4.36 Tanggapan Pegawai Mengenai Giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan .....	100
Tabel 4.37 Tanggapan Pegawai Mengenai Pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya.....	101
Tabel 4.38 Tanggapan Pegawai Mengenai Pegawai berkomitmen untuk mengikuti peraturan yang berlaku.....	101
Tabel 4.39 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat .....	102
Tabel 4.40 Persamaan Regresi .....	104
Tabel 4.41 Koefisien Korelasi.....	105
Tabel 4.42 Pengujian Hipotesis.....	106

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 3.1 Interval Kontinum Variabel Disiplin Kerja.....	61
Gambar 3.2 Interval Kontinum Variabel Kinerja Pegawai.....	62
Gambar 3.3 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis.....	68
Gambar 4.1 Distribusi Normal.....	77
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	79
Gambar 4.3 Kurva t Distribusi (Uji Dua Pihak) Daerah.....	107

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1a Kuesioner

Lampiran 1b Petunjuk Pengisian

Lampiran 1c Pernyataan Mengenai Disiplin Kerja

Lampiran 1d Pernyataan Mengenai Kinerja Pegawai

Lampiran 2 Hasil Uji Statistik SPSS 26

Lampiran 3a Surat Ijin Penelitian

Lampiran 3b Surat Balasan Ijin Penelitian

Lampiran 4 Dokumentasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi dewasa ini, semua organisasi publik dan aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, Hasibuan (2013:193).

Organisasi merupakan suatu tempat dimana sumber daya manusia yang beragam dikumpulkan demi dapat memenuhi suatu tujuan yang akan dicapai. Saat sebuah organisasi bekerja dan telah mendapatkan tujuannya, maka dapat dikatakan organisasi tersebut telah bekerja secara efektif. Melihat perkembangan zaman, organisasi sekarang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan secara maksimal, dan bersaing dengan organisasi lainnya, termasuk organisasi yang ada di pemerintahan,

demikian pula aparat pemerintah yang mengabdikan kepada pemerintah dan masyarakat, dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, (PP Nomor 96 Tahun 2012).

Pegawai Non ASN atau yang biasa disebut dengan Tenaga Honor yang tersebar di beberapa instansi pemerintah. Kehadiran pegawai honor ini untuk melaksanakan sebagian tugas dan layanan di pemerintahan, untuk pemerintah pusat atau pemerintah daerah, tidak sedikit pula dikerjakan oleh pegawai Non ASN atau pegawai honor yang sebelumnya diangkat oleh masing-masing instansi tersebut. Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia menyebutkan jika pegawai honor adalah orang yang diangkat oleh pejabat setempat atau pejabat lainnya yang ada di pemerintahan untuk membantu mengerjakan tugas tertentu yang ada di instansi pemerintah dimana penghasilannya nantinya akan menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Daerah (APBN/APBD), (Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005).

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. **Menurut Hasibuan (2013:23)**, kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci

terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebab karyawan yang memiliki kedisiplinan dengan baik maka akan mengalami tingkat kinerja yang tinggi pula. Pernyataan ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2012:193), menyatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Disiplin Pegawai menyebutkan Disiplin Pegawai adalah kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, (PP Nomor 94 Tahun 2021).

Menurut Handoko (2014:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh sesuatu kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan, dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Jika lingkungan kerja semua disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin maka seorang pegawai

juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

**Sutrisno (2013:89)**, mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Pihak manajemen dalam organisasi selalu mengharapkan kinerja yang tinggi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pimpinan yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak. Disiplin kerja sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebuah instansi yang berada dibawah kewenangan pemerintah provinsi jawa barat (PEMPROV) serta dibawah oleh Kementrian Pendidikan Nasional, Dinas Pendidikan bertugas untuk merumuskan kebijakan operasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan untuk melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan kebijakan pada bidang pendidikan di Provinsi Jawa Barat, (Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020).

Sementara kinerja Dinas Pendidikan adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap aparatur sipil negara pada organisasi/unit baik PNS maupun Non ASN. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kuantitas yang berarti jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, kualitas atau mutu yang harus dihasilkan dan ketepatan waktu yang berarti sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Kondisi yang ada di Dinas Pendidikan menunjukkan kurang optimalnya kinerja Non ASN dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini disebabkan oleh Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, Mangkunegara (2017:67).

Berdasarkan studi pendahuluan diketahui bahwa kinerja Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dianggap masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja tahun 2021 yang menurun, sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Capaian Kinerja Tahun 2021**

No.	Uraian Pekerjaan	Semester I		Semester II	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Pengadaan Barang/Jasa	65%	50%	100%	100%
2.	Laporan Keuangan	65%	50%	100%	100%
3.	Laporan Asset	65%	45%	100%	85%

*Sumber : Subbag Perencanaan dan Pelaporan Dinas Pendidikan Desember 2021 data diolah*

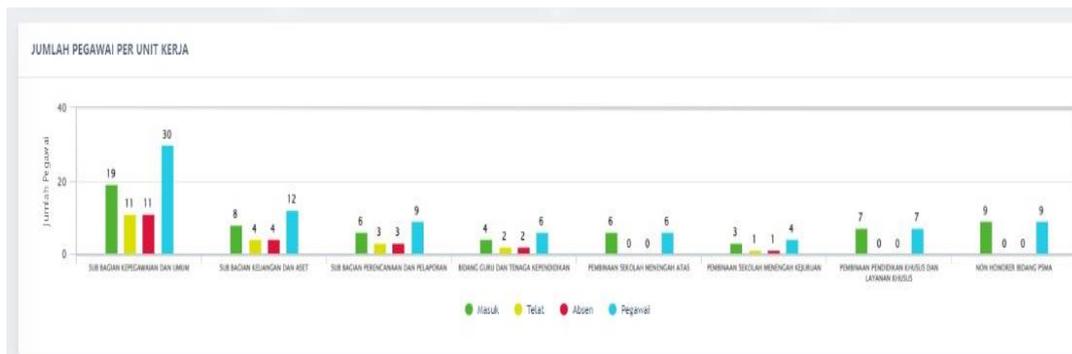
Kurang optimalnya kinerja Non ASN Dinas Pendidikan ditunjukkan dari lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa kedisiplinan yang ada relatif rendah yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan atau menyelesaikan

suatu pekerjaan. Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu.

Menurut Hasibuan (2013:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebuah instansi yang berada dibawah kewenangan pemerintah provinsi jawa barat (PEMPROV) serta dibawah oleh Kementrian Pendidikan Nasional, Dinas Pendidikan bertugas untuk merumuskan kebijakan operasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan yang berhubungan dengan Dunia Pendidikan diwilayah Provinsi Jawa Barat, untuk melaksanakan sebagian kewenangan Dinas Pendidikan tentu memerlukan dan membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi. Pegawai yang diinginkan instansi diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan pemerintah. Namun berdasarkan kenyataan masih ada pegawai yang kurang sesuai dengan harapan instansi mengenai kedisiplinan terbukti dari informasi absensi pegawai dengan adanya beberapa pegawai yang terlambat pada hari kerja. Adanya pegawai yang tidak taat terhadap peraturan kerja seperti pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dihari senin, meninggalkan tempat tugas pada waktu jam kerja tanpa ijin pimpinan serta tidak melakukan absen masuk dan absen pulang.

Berdasarkan studi pendahuluan diketahui bahwa disiplin kerja Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dianggap masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai Non ASN yang menurun sebagai berikut :



Sumber : Subbag Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Januari 2022

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Bulan Januari 2022**

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Absen Tepat Waktu	Absen Terlambat	Tidak Absen
1.	Subbag Kepegawaian dan Umum	30	8	11	11
2.	Subbag Keuangan dan Asset	11	4	4	3
3.	Subbag Perencanaan dan Pelaporan	5	3	2	-
4.	Bidang GTK (Guru Tenaga Kependidikan)	6	2	2	2
5.	Bidang PSMA (Pendidikan Sekolah Menengah Atas)	4	4	-	-
6.	Bidang PSMK (Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan)	6	4	1	1
7.	Bidang PKL-K (Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus)	5	5	-	-
8.	Non Honorer Bidang PSMA (Pendidikan Sekolah Menengah Atas)	3	3	-	-
<b>JUMLAH</b>		<b>70</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>17</b>

Sumber : Subbag Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Januari 2022 diolah

Dilihat dari Absensi Mengenai kedisiplinan Pegawai Non ASN yang terjadi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dari segi disiplin waktu, disiplin tanggung jawab, dan disiplin pekerjaan hal ini dapat terlihat dari data absensi bulan Januari 2022. Kedisiplinan itu sangatlah penting dalam sebuah instansi. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi pegawai maka hubungan antara pegawai dan pimpinan akan terjalin baik, tujuan instansi dapat tercapai secara maksimal dan akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, dan akan berdampak positif pada kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Salah satu syarat agar kedisiplinan dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diinginkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi dan masyarakat. Kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, Mangkunegara (2017:67).

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul : **"PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT"**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai Non Asn Disdik Jabar dinilai Belum Optimal;
2. Belum Optimalnya Pegawai Non Asn Disdik Jabar diduga Karena Disiplin Kerja. Hal ini bisa dilihat dari Absensi dan lemahnya dalam penyelesaian pekerjaan;
3. Dilihat dari absensi kehadiran pegawai Non ASN mengalami penurunan diduga diakibatkan karena terkendala absensi yang masih belum optimal dan masalah jaringan lainnya yang mengakibatkan terjadinya keterlambatan pada saat absensi.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Secara Teoritis**

- a. Bagi Mahasiswa/Peneliti

Sebagai syarat kelulusan guna memperoleh gelar sarjana, selain itu penelitian ini juga untuk meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat dijadikan acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang sesuai dengan materi yang berhubungan dengan materi yang diambil.

- c. Bagi Dinas Pendidikan

Diharapkan dapat dijadikan Sebagai masukan yang bermanfaat bagi pemerintah dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

d. Bagi Universitas

Diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berguna dan sebagai bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan dari hasil penelitian.

#### 1.4.2 Secara Praktis

a. Bagi Mahasiswa/Peneliti

Dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dan pengalaman nyata dalam melakukan penelitian.

c. Bagi Dinas Pendidikan

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi pemerintah dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

d. Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan referensi bacaan yang berguna bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka Merupakan kajian secara luas mengenai konsep dan kajian hasil penelitian sebelumnya sehingga digunakan dalam rangka mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Menurut Pohan dalam Prastowo (2012: 81) kegiatan ini (penyusunan kajian pustaka) bertujuan mengumpulkan data dan informasi ilmiah, berupa teori-teori, metode, atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah di dokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal, naskah, catatan, rekaman sejarah, dokumen-dokumen, dan lain-lain yang terdapat di perpustakaan.

##### 2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu adalah suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen terdiri dari enam (6M) yaitu *man, money, methods, material, machines, dan market*, Hasibuan (2013:2).

Untuk mengaturnya dapat dilakukan melalui proses dari urutan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian). Proses dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut harus dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena jika manajemen itu baik maka tujuan optimal dapat di wujudkan dan semua potensi yang dimiliki akan lebih bermanfaat.

Menurut Siswanto (2012:1) mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Handoko (2012:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen**

Menurut Buchari Alma (2012:142) ada beberapa fungsi manajemen, diantaranya adalah :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan pengumpulan kegiatan yang diperlukan, yaitu menetapkan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut.

### 3. Fungsi Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan yaitu usaha menggerakkan anggota-anggota organisasi atau perusahaan sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan secara maksimal.

### 4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian dapat diartikan sebagai proses penentuan apa yang dicapai, pengukuran, dan koreksi terhadap aktivitas pelaksanaan dan bilamana perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana.

#### **2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen**

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2013:2) Manajemen terdiri dari enam (6M) yaitu *man*, *money*, *methods*, *material*, *machines*, dan *market* . Berikut penjelasannya :

#### 1. *Man* (Manusia)

Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dengan jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus di beli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. *Materials* (bahan-bahan)

Material terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. *Machines* (Mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. *Methods* (Metode)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan

memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusia itu sendiri.

#### 6. *Market* (Pasar)

Memasarkan produk barang sudah tentu sangat penting, sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, Proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh karena itu, penguasaan pasar dalam arti menyebar hasil produksi merupakan faktor penentu didalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasi maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

#### **2.1.1.3 Tujuan Manajemen**

Menurut Siswanto (2012:28) adalah sesuatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahannya kepada seorang manajer.

#### **2.1.1.4 Sasaran Manajemen**

Menurut Siswanto (2012:4) sasaran manajemen terdiri dari :

##### a. Orang (Manusia)

Yaitu mereka yang telah memenuhi syarat tertentu dan telah menjadi unsur integral dari organisasi atau badan tempat ia bekerja sama untuk mencapai tujuan.

b. Mekanisme Kerja

Yaitu tata cara dan tahapan yang harus dilalui orang yang mengadakan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan.

### **2.1.1.5 Konsep-Konsep Manajemen**

Berikut penjelasan konsep-konsep manajemen dalam organisasi yang biasa dikemukakan para ahli, sebagai berikut :

a. Manajemen Sebagai Ilmu

Manajemen sebagai ilmu adalah suatu bidang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistem untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat kerjasama ini bermanfaat bagi kemanusiaan.

b. Manajemen Sebagai Seni

Manajemen sebagai seni adalah seni untuk mencapai hasil yang maksimal, demikian untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan bagi pimpinan maupun pekerja yang memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

c. Manajemen Sebagai Profesi

Manajemen sebagai profesi adalah suatu bidang pekerjaan yang memiliki keahlian dan keterampilan sebagai kader, pemimpin atau manajer pada suatu organisasi.

d. **Manajemen Sebagai Proses**

Manajemen sebagai proses adalah proses yang terdiri dari khas tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pelaksanaan dimana masing-masing bidang tersebut digunakan ilmu pengetahuan dan keahlian yang diikuti secara berurutan dalam usaha mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan.

**2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2013:10).

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Wilson Bangun (2012:6) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat diatas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara atau teknik untuk menggerakan tenaga kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan mulai dari pengadaan seleksi hingga pelepasan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2013:21) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

#### **1. Fungsi Manajerial**

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

##### **a. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

b. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## 2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah proses pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur dalam undang-undang No. 12 Tahun 1964.

### 2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap Organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Irianto dalam Sutrisno (2012:7), tujuan MSDM meliputi :

- a. Memberi Pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2013:194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, setiap manajer atau pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer atau pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah : Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) bahwa : “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.”

Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Seiring dengan meningkatnya perselisihan di tempat kerja saat ini, anda harus memastikan bahwa anda cermat dalam melaksanakan disiplin. Yang terbaik adalah mendokumentasikan segala sesuatu dengan teliti.

Dari definisi diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan atau pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan atau instansi dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh pegawai.

Disiplin harus dilaksanakan secara adil dan konsisten. Setiap pegawai yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan sama. Yang terpenting, setiap insiden dari tingkah laku yang disepakati harus dibicarakan. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengkomunikasikan kebijakan sejak awal.

Para pegawai harus betul-betul memahami kebijakan tersebut. Hal ini harus disertakan dalam “Buku Pedoman Pegawai” yang dibagi kepada semua pegawai. Proses disiplin sangat penting untuk ditulis dan diterima oleh setiap pegawai. Para pegawai sering diminta untuk menandatangani pernyataan bahwa mereka telah menerima buku pedoman pegawainya. Ini merupakan langkah perlindungan bagi perusahaan/instansi dapat membuktikan bahwa mereka memang telah mendistribusikan kebijakan kepada para pegawai.

Disiplin progresif memberikan disiplin yang secara progresif lebih keras untuk contoh-contoh tingkah laku tidak tepat yang diulangi. Program ini mulai dengan peringatan lisan pada saat pelanggaran pertama kali dilakukan. Peringatan ini hendaknya diberikan dengan halus sebagai kesempatan bagi pegawai untuk mengoreksi tingkah lakunya sebelum ada konsekuensi serius yang timbul.

### **2.1.3.1 Macam-Macam Disiplin**

Mangkunegara (2013:129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif, yaitu :

#### **a. Disiplin Preventif**

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

#### **b. Disiplin Korektif**

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

### **2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menumbuhkan sifat disiplin kerja pada pegawai bukanlah hal yang bisa dilakukan dengan mudah, karena banyak faktor-faktor yang memengaruhinya.

Menurut Mulyadi (2015:54) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Faktor pengaruh besar kecilnya kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Faktor keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Peranan keteladanan pemimpin sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan karyawan, para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Faktor ada tidaknya aturan pasti akan dijadikan sebagai pegangan

Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakkan oleh semua karyawan apabila tidak dibuat secara tertulis atau hanya disampaikan secara lisan yang sifatnya berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Karyawan tidak akan mau mematuhi peraturan tersebut yang ada malah akan mengabaikannya. Oleh karena itu, karyawan akan melaksanakan disiplin kerja apabila aturan dibuat secara tertulis dan jelas.

4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan

Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan adalah apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja, maka sebagai pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawannya.

5. Faktor ada tidaknya pengawasan dari pimpinan

Setiap kegiatan pada perusahaan sangat penting dengan adanya pengawasan. Pengawasan akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan disiplin dan tepat waktu.

6. Ada tidaknya perhatian (manajemen) terhadap para karyawan  
Setiap karyawan akan mempunyai kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, maka setiap karyawan tersebut mempunyai keluhan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun secara pribadi. Maka dari itu karyawan masih butuh diperhatikan oleh pimpinan langsung.
7. Faktor kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
  - a. Mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu
  - b. Saling menghargai antar sesama rekan
  - c. Saling memperhatikan antar sesama rekan
  - d. Memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan

#### **2.1.3.4 Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2012:194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah :

- a. Tujuan dan Kemampuan

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

b. Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaann, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

#### 2.1.4 Kinerja Pegawai

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*).

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016:481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Istilah kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, di mana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja tinggi. Menurut Mangkunegara (2013:67), mendefinisikan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan

atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*)”.

Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Untuk mengukur pencapaian kinerja pegawai dapat diukur dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Dari pernyataan beberapa Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan pegawai sesuai tanggung jawab untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **2.1.4.1 Penilaian Kinerja Pegawai**

Kinerja sangat penting dalam membawa organisasi kearah yang lebih baik maka diperlukan penilaian kinerja. Untuk mengetahui hasil kinerja yang

telah dicapai karyawan dalam sebuah perusahaan maka yang harus dilakukan pimpinan yaitu, melakukan penilaian kerja. Hasil dari dan penilaian kinerja tersebut organisasi akan mengetahui apakah kinerja organisasi baik atau tidak dimata masyarakat, pegawai dan lingkungan kerja. Untuk itu mengadakan penilaian kerja disuatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

#### **2.1.4.2 Tujuan dan Fungsi Penilaian Kinerja Pegawai**

Tujuan dan fungsi penilaian kinerja pegawai menurut Hasibuan (2012:89), antara lain :

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan balas jasa.
- b. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam kantor.
- d. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
- e. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- f. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- g. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016:21) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. **Kualitas Kerja**

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

2. **Kuantitas**

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

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

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### **2.1.4.5 Tujuan Kinerja Pegawai**

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

### 3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

### 4. Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus berupaya bekerja melakukan beberapa hal walau keadaan semakin sulit. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

#### **2.1.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebab karyawan yang memiliki kedisiplinan dengan baik maka akan mengalami tingkat kinerja yang tinggi pula. Pernyataan ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2012:193), menyatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang

terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

### 2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam menyusun penelitian, tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai disiplin terhadap kinerja. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Medan	Uji T Uji F Analisis Regresi Linier Sederhana Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Medan	Persamaan dalam penelitian ini keduanya memiliki variabel yang sama yaitu disiplin kerja terhadap kinerja.	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada responden dan objek penelitian. Penelitian terdahulu yaitu karyawan pada PT. Taspen (Persero) Medan sedangkan penelitian ini adalah Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
	Kartika Dewi 2017				

2.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung</p>	<p>Korelasi Rank Spearman</p>	<p>Terdapat pengaruh disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis kuantitatif.</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada metode analisis, penelitian terdahulu menggunakan <i>Korelasi Rank Spearman</i> sedangkan penelitian ini menggunakan Analisis Korelasi <i>Product Moment</i></p>
	<p>Sayudha Patria Adiputera (2013)</p>				
3.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rekatama Putra Gegana Bandung</p>	<p>Uji Validitas Uji Reliabilitas Analisis Regresi Linier Sederhana Koefisien Korelasi Koefisien Determinasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan Uji Validitas Uji Reliabilitas Analisis Regresi Linier Sederhana Koefisien Korelasi Koefisien Determinasi</p>	<p>Perbedaan pada Penelitian ini adalah pada subjek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Rekatama Putra Gegana Bandung sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat</p>
	<p>Faudin Zainal Abidin 2013</p>				

4.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang	Analisis Regresi Berganda, Pengujian Hipotesis dengan Uji F dan Uji T	Dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang terdiri dari delapan indikator menunjukkan bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja.	Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menganalisa kinerja.	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada metode analisis yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan Analisis Regresi Berganda sedangkan penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana.
	Yoga Asyenda (2013)				
5.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro	Uji T (Parsial) Uji F (Simultan) Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada Teknik Penentuan Sampel. Penelitian terdahulu menggunakan Teknik <i>proporsional random sampling</i> sedangkan penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh.
	Bachtiar Arifudin Husein, 2018				

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Pegawai merupakan sumber daya yang mempunyai tempat terpenting dalam organisasi. Diperlukan suatu sikap disiplin yang terus menerus dipelihara agar tercapai suatu hasil yang baik di lingkungan organisasi. Disiplin merupakan hal terpenting untuk diterapkan di sebuah organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, Hasibuan (2013:193).

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu organisasi menurut Hasibuan (2013:194), adalah :

### 1. Tujuan dan Kemampuan

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

### 2. Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan

teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

## 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Suatu kinerja dapat di ukur melalui dimensi-dimensi menurut Robbins (2016:260) , diantaranya sebagai berikut :

### 1. Kualitas Kerja

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

### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan Waktu

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

### 4. Efektifitas

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

### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

### 6. Komitmen Kerja

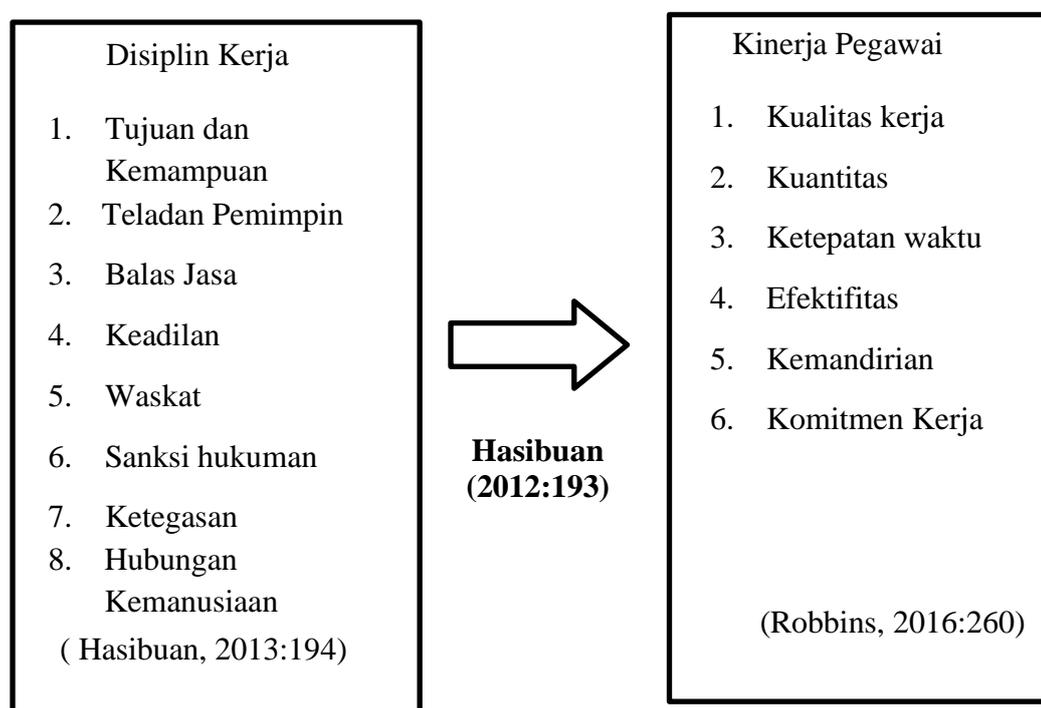
Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari teori dua ahli manajemen sumber daya manusia tersebut di atas, maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebab pegawai yang memiliki kedisiplinan dengan baik maka akan mengalami tingkat kinerja yang tinggi pula. Pernyataan ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2012:193), menyatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi

prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan lainnya.



Gambar 2.1

Pengaruh Disiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode yang digunakan**

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan menjelaskan gambaran umum objek yang diteliti. Terdapat empat kunci yang Perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada kegiatan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis.

Menurut Sugiyono (2017:11) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah kesatu. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian sehingga data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis, dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang dipelajari, jadi data tersebut akan ditarik kesimpulan.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2013:6) adalah metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan

hipotesis ditolak atau diterima. Metode ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Y yang diteliti.

### **3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2013:59) adalah suatu atribut atau sifat dan nilai dari orang, objek atau keinginan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (sugiyono, 2018:38). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel yaitu variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Variabel Bebas (*Independen Variabel*)**

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sugiyono (2013:59). Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja.

#### **2. Variabel Terikat (*Devenden Variabel*)**

Menurut Sugiyono (2013:59) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Disiplin (X)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2013:194)	• Tujuan dan Kemampuan	1. Kejelasan tujuan (pekerjaan)	1. Adanya kejelasan tujuan(pekerjaan)	Ordinal
			2. Kemampuan kerja	2. Beban kerja sesuai kemampuan pegawai	Ordinal
		• Teladan Pemimpin	1. Keteladanan Pimpinan	1. Pimpinan memberikan contoh yang baik	Ordinal
			2. Pemimpin yang adil	2. Pemimpin selalu mendengarkan saran dan keluhan pegawai	Ordinal
		• Balas Jasa	1. Kepuasan Balas Jasa yang diberikan	1. Tingkat kesesuaian gaji yang diterima	Ordinal
			2. Kesesuaian tunjangan yang diterima	2. Tingkat kesesuaian tunjangan yang diterima	Ordinal
		• Keadilan	1. Adanya Keadilan yang diberikan perusahaan	1. Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai	Ordinal
			2. Adanya keadilan dari pemimpin	2. Keadilan mendorong kedisiplinan pegawai	Ordinal
		• Waskat	1. Keaktifan perusahaan dalam melakukan pengawasan	1. Tingkat Keaktifan perusahaan dalam melakukan pengawasan	Ordinal
			2. Pengawasan Pimpinan	2. Pimpinan aktif dan langsung mengawasi perilaku pegawai	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanksi Hukuman</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan</li> <li>2. Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan</li> <li>2. Adanya penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan</li> </ol>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketegasan</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya ketegasan dalam melaksanakan peraturan</li> <li>2. Ketegasan SOP yang diberikan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pimpinan bertindak berani dan tegas</li> <li>2. Pegawai bekerja sesuai SOP yang diberikan</li> </ol>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan Kemanusiaan</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keharmonisan Hubungan</li> <li>2. Hubungan yang baik antar pegawai dengan pimpinan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Keharmonisan hubungan pegawai</li> <li>2. Tingkat hubungan yang baik antar pegawai dengan pimpinan</li> </ol>	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Kuantitas</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan</li> <li>2. Kesesuaian hasil kerja dengan harapan organisasi</li> <li>1. Peningkatan jumlah pekerjaan</li> <li>2. Kesesuaian hasil kerja dengan target pekerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kesesuaian Kualitas pekerjaan yang dihasilkan</li> <li>2. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan harapan organisasi</li> <li>1. Kemampuan meningkatkan jumlah pekerjaan</li> <li>2. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
					Ordinal

untuk suatu pekerjaan. (Robbins, 2016:260)	• Ketepatan Waktu	1. Tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan	1. Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		2. Menggunakan waktu sebaik-baiknya	2. Tepat waktu dalam bekerja	Ordinal
	• Efektifitas	1. Memaksimalkan penggunaan sumberdaya organisasi	1. Memaksimalkan penggunaan sumberdaya organisasi	Ordinal
		2. Teknologi Absensi	2. Memaksimalkan teknologi untuk aktivitas bekerja	Ordinal
	• Kemandirian	1. Peningkatan fungsi Kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati	Ordinal
		2. Inisiatif bekerja	2. Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	Ordinal
	• Komitmen Kerja	1. Bertanggungjawab Terhadap organisasi	1. Pegawai berkomitmen dalam hal pertanggungjawaban terhadap pekerjaannya	Ordinal
		2. Komitmen terhadap peraturan yang berlaku	2. Pegawai berkomitmen untuk mengikuti peraturan yang berlaku	Ordinal

### 3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, (Sugiyono, 2015). Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

Data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, gambar dan lain sebagainya.

### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:72) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebanyak 70 Orang.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat.

### **3.3.3 Teknik Penentuan Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:116) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Teknik penentuan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2013:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Populasi pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebanyak 70 orang dimana jumlah tersebut kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil semuanya menjadi sampel, yakni sebanyak 70 orang pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka dari itu teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah Teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi digunakan menjadi sampel. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 70 orang pegawai Non ASN.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

Dalam melakukan penelitian ini terdapat dua sumber data yang akan dipakai yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh atau dikumpulkan dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang memerlukan.

2. Data Sekunder

Data yang tersedia sebelumnya yang diperoleh dari Instansi atau sumber lainnya.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Pustaka, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan prakteknya dilapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan browsing di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan.
2. Dokumentasi, yaitu teknik untuk mendapatkan data dengan cara mencari informasi dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku, agenda, arsip, surat-surat kabar dan internet. Kegiatan yang dilakukan adalah mengambil data dokumentasi berupa profil Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Data yang akan terkumpul dari observasi berupa informasi kedisiplinan dan kinerja pegawai

yang di dapat melalui pengamatan peneliti ketika melihat secara langsung bagaimana proses masuknya jam kerja hingga jam pulang di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

4. Wawancara, yaitu teknik yang digunakan untuk memperoleh data melalui percakapan langsung dengan para informan yang berkaitan dengan masalah penelitian, dengan menggunakan pedoman wawancara. Kegiatan yang dilakukan adalah melaksanakan tanya jawab secara langsung kepada informan penelitian yaitu Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
5. Angket / kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner (angket) digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan pegawai tentang pengaruh kedisiplinan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisisioner (angket), dengan pertimbangan bahwa kuisisioner dirasakan akan lebih efisien dilakukan dan penulis mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### **3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis**

#### **3.5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Analisis data merupakan kegiatan setelah dua dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan

data berdasarkan variabel dan jenis responden, metakulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Menurut Sugiyono (2013:146), Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pernyataan yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus diuji kevaliditasannya dan kereliabilitasnya agar daftar pertanyaan tersebut mampu menjawab permasalahan sehingga tujuan penelitian tercapai.

Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagian adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
2. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data atau sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Menurut Siregar (2013:25) dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dan dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi subindikator yang dapat diukur. Akhirnya subindikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* menurut Sugiyono (2016:93) mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.2 Skala Nilai Alternatif Jawaban**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber : Sugiyono (2017:94)**

### **1. Pengujian Validitas**

Menurut Sugiyono (2013:172) pengertian validitas adalah instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Suatu penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sedangkan uji validasi adalah test/pengujian yang dilakukan oleh peneliti terhadap data yang diperoleh untuk mendapatkan hasil data yang valid.

Pengujian validitas instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan alat ukur yang shahih dan terpercaya. Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini setiap butir item di uji validitasnya dengan rumus korelasi product moment dari Pearson dengan angka kasar, yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :  $r_{xy}$  = Indeks korelasi

$n$  = Jumlah sampel

$x$  = Skor variabel

$y$  = Skor total dari variabel

Selanjutnya untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Jika  $r_{xy} > 0,30$  artinya item-item pernyataan dari instrumen tersebut dinyatakan valid.

## 2. Pengujian Realibilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, selanjutnya akan dilakukan pengujian realibilitas yang tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Kuesioner dikatakan *reliable* (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Arikunto (2016:148), “Angket dinyatakan reliabel jika dapat dipercaya, konsisten, dan bila digunakan untuk mengukur subyek yang sama memberikan hasil tidak jauh berbeda”.

Untuk mencari reliabilitas angket dalam penelitian ini digunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :  $r_{11}$  = Reabilitas Instrumen

$K$  = Jumlah item instrumen

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians item

$\sigma_t^2$  = Varians total

Selanjutnya mengkonsultasikan nilai  $r$  (*Cronbach's Alpha*) dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui apakah instrument angket digunakan reliable atau tidak, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka instrument variabel yang digunakan adalah reliable (sugiyono, 2013:178).

### 3.5.2 Analisis Deskriptif dan Regresi Linier Sederhana

#### 3.5.2.1 Analisi Deskriptif

##### 3.5.2.1.1 Interval Kontinum

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing-masing variabel penelitian. Metode kuantitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat faktor,

penyebab, Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
- b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
- c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
- d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
- e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

Nilai Tertinggi (NTT)

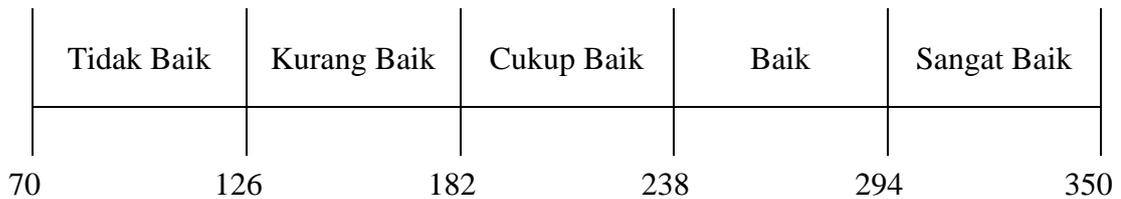
$$\begin{aligned} \text{NTT} &= \text{Sampel} \times \text{Bobot Jawaban tertinggi} \\ &= 70 \times 5 \\ &= 350 \end{aligned}$$

Nilai Terendah (NTR)

$$\begin{aligned} \text{NTR} &= \text{Sampel} \times \text{Bobot Jawaban terendah} \\ &= 70 \times 1 \\ &= 70 \end{aligned}$$

Rentang Skor (RS)

$$\begin{aligned} \text{RS} &= (\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}) : \text{Banyaknya Kategori} \\ &= (350 - 70) : 5 \\ &= 56 \end{aligned}$$



Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Garis Kontinum Skor Tanggapan Responden**

No.	Skor	Kriteria
1	70 – 126	Tidak Baik
2	127 – 182	Kurang Baik
3	183 – 238	Cukup Baik
4	239 – 294	Baik
5	295 – 350	Sangat Baik

Sugiyono (2013:147) untuk memudahkan dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan skor aktual atau disebut interval. Data interval tersebut dapat dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan dapat dihitung sebagai berikut :

1. Skor Minimum

Skor minimum x jumlah pertanyaan x jumlah responden

2. Skor Maksimum

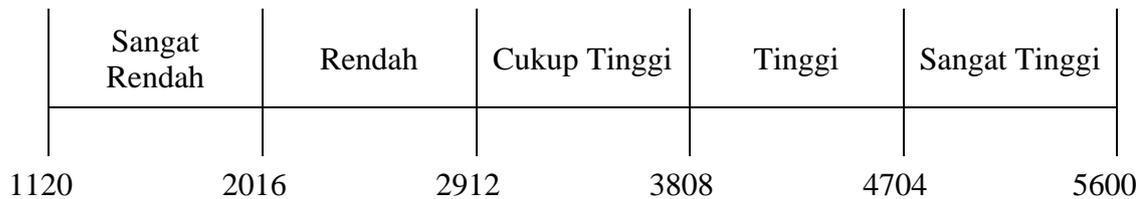
Skor maksimum x jumlah pertanyaan x jumlah responden

3. Interval skor = (skor maksimum – skor minimum) : 5

Berdasarkan Formulasi perhitungan diatas, maka interval skor untuk variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Skor minimum =  $1 \times 16 \times 70 = 1120$
2. Skor maksimum =  $5 \times 16 \times 70 = 5600$
3. Interval skor =  $(5600 - 1120) : 5 = 896$

Adapun interval kontinum variabel disiplin kerja dapat digambarkan sebagai berikut :

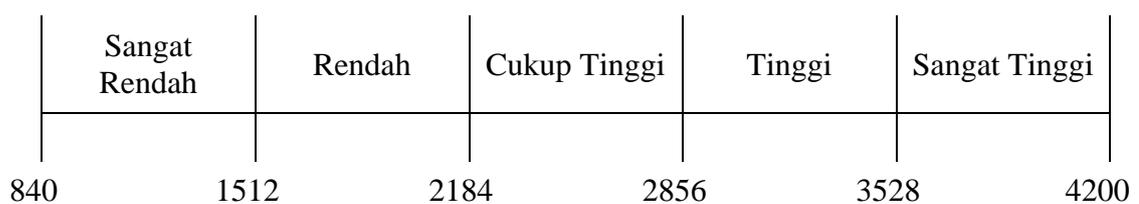


**Gambar 3.1 Interval Kontinum Variabel Disiplin Kerja**

Sementara interval skor untuk variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Skor minimum =  $1 \times 12 \times 70 = 840$
2. Skor maksimum =  $5 \times 12 \times 70 = 4200$
3. Interval skor =  $(4200 - 840) : 5 = 672$

Adapun interval kontinum variabel kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.2 Interval Kontinum Variabel Kinerja Pegawai**

### 3.5.2.2 Transformasi Data

Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval berguna untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametric yang mana data yang disajikan oleh penulis adalah data ordinal maka harus dinaikan menjadi data berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) menurut Sugiyono (2012:268).

Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan *Metode of Successive Interval* adalah sebagai berikut :

- a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.
- b. Menentukan frekuensi setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada.
- c. Menentukan nilai proporsi setiap responden yaitu dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan.
- d. Jumlahkan proporsi secara keseluruhan (setiap responden), sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
- e. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif
- f. Menghitung *Scala Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus:

$$SCALE\ VALUE = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ below\ upper\ limit) - (Area\ below\ lower\ limit)}$$

Dimana:

*Density of lower limit* = kepadatan batas bawah

*Density at upper limit* = daerah dibawah batas atas

*Area below upper limit* = daerah dibawah batas atas

*Area below lower limit* = daerah dibawah batas bawah

Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV).

### 3.5.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier, ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas, sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk ordinal. Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik (Sugiyono, 2012:173).

Sebelum pengujian dilakukan terlebih dahulu ditentukan taraf signifikan atau taraf nyata. Hal ini dilakukan untuk membuat suatu rencana pengujian agar dapat diketahui batas-batas untuk menentukan pilihan antara  $H_0$  dan  $H_a$ . Dalam penelitian ini, taraf nyata yang dipilih adalah 0,05 atau 5% karena dapat mewakili hubungan antara variabel yang diteliti dan merupakan suatu signifikansi. Jadi tingkat kebenaran yang dikemukakan oleh penulis adalah 0,95 atau 95%.

Menurut Stainslaus, Singgih Santoso (2012:393), uji normalitas data menggunakan statistik SPSS versi 24 dengan dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan probabilitas (*asymptotic significancy*), yaitu :

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

## **2. Uji Linieritas**

Menurut Ghozali (2016:159), uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Model dapat dinyatakan mengalami syarat linieritas apabila *sig linearity*  $< 0.05$  dan nilai *deviation from linearity sig*  $> 0.05$ .

## **3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2016:139) menyatakan bahwa, uji heteroskedastisitas adalah varian tidak homogen. Model regresi yang baik adalah model yang memenuhi syarat homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *scatterplot* apabila titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka sumbu Y atau tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.2.4 Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisis korelasi *product moment* adalah salah satu Teknik statistik parametris yang digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antar dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio (Sugiyono, 2013:228).

Adapun rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Interprestasi terhadap harga atau koefisien korelasi secara konvensional diberikan oleh Sugiyono (2013:231) sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Jarak Interval	Kategori
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,50 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:231)

### 3.5.2.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun rancangan analisis data yang penulis lakukan adalah menggunakan Regresi Linier Sederhana.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

### Rumus Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Nilai Variabel Terikat

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Nilai Variabel Bebas

Untuk mendapatkan nilai a, b, dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Sigma Y = an + b \Sigma X$$

$$\Sigma XY = a \Sigma X + b \Sigma X^2$$

Setelah a, b didapat, maka akan diperoleh persamaan Y.

### 3.5.3 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh kontribusi suatu variabel X terhadap variabel Y dicari dengan menggunakan koefisien determinasi. Dalam analisis korelasi terhadap suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $r^2$ ). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan mengkuadratkan koefisien yang ditentukan (Sugiyono, 2013:185) rumus yang digunakan adalah :

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi

### 3.5.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang didefinisikan dengan baik mengenai karakteristik populasi. Ada dua macam hipotesis yang dibuat dalam suatu penelitian yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Hipotesis nol adalah hipotesis yang akan diterima kecuali bahwa data yang dikumpulkan salah. Hipotesis alternatif akan diterima hanya jika data yang dikumpulkan mendukungnya.

$H_0 : \rho = 0$ , yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : \rho \neq 0$ , yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Uji signifikan terhadap hipotesis tersebut dilakukan dengan pengujian t dengan tingkat signifikan 0,05 dengan menggunakan  $dk = n-2$  dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

keterangan :

t = koefisien uji t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

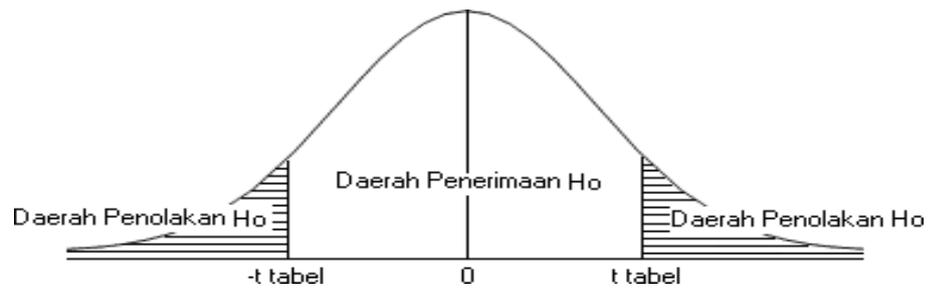
Kriteria pengujian Uji-t ini memiliki penelitian sebagai berikut :

a. Daerah penolakan

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, maka Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

b. Daerah penerimaan

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.



**Gambar 3.3**

**Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

Sejarah pembentukan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat terjadi bersamaan dengan digulirkannya Era Otonomi daerah respon terhadap proses reformasi yang terjadi pada sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), yang berubah dari sistem pemerintahan yang sentralistik ke pemerintahan daerah dan UU No. 25 Tahun 1999 tentang perimbangan keuangan antara pemerintahan pusat dan daerah. Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999, Wilayah NKRI dibagi dalam daerah Provinsi, daerah Kabupaten dan daerah Kota yang bersifat OTONOM, artinya daerah Provinsi, daerah Kabupaten, dan daerah Kota berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat. Karena itu berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 Pasal 60, 61, dan 62 maka Pemerintah Provinsi Jawa Barat membentuk perangkat daerah yang disebut Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, sebagai unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam bidang pendidikan. Dinas ini dipimpin oleh seorang kepala dinas pendidikan yang diangkat oleh Gubernur Jawa Barat.

Kepala Dinas Pendidikan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Sebelum di berlakukannya otonomi daerah, dinas pendidikan provinsi jawa barat, secara administrasi masih bersifat vertikal dengan nama Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Namun seiring dengan perkembangan sesuai tuntutan reformasi maka berdasarkan Undang-

Undang No 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, menuntut beberapa perubahan baru, penyesuaian dan pengelolaan daerah otonom, salah satunya dengan adanya peraturan pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom serta peraturan daerah provinsi Jawa Barat No 15 Tahun 2000 Tanggal 12 Desember 2000 tentang daerah dinas provinsi Jawa Barat kemudian di sesuaikan kembali dengan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 39 Tahun 2001 tentang tugas pokok dan fungsi serta rincian tugas dan unit Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan penggabungan dari kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Jawa Barat yang berkantor di jalan Dr. Radjiman No 06 Bandung dengan dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Jawa Barat yang berkantor di Jalan Banda No. 28 Bandung. Sesuai dengan kesepakatan maka Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat di tetapkan di Jalan Dr. Radjiman No.06 Bandung. Pendidikan adalah pilar penting dalam pembangunan sebuah daerah, karena salah satu parameter untuk mengukur kemajuan sebuah negara adalah pendidikan, dengan pendidikan di harapkan akan melahirkan manusia yang berkualitas dan berperadaban, di sini peran pemerintah sangat signifikan untuk merubah wajah Pendidikan mengingat sangat pentingnya peranan pendidikan maka pemerintah mendirikan instansi Dinas Pendidikan di setiap daerah yang pengelolaannya dibawah kewenangan pemerintah daerah masing-masing. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (DISDIK JABAR) adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa Barat.

DISDIK JABAR bertugas untuk merumuskan kebijaksanaan operasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi Provinsi serta kewenangan yang dilimpahkan kepada Gubernur berdasarkan azas dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Selain itu DISDIK JABAR mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis operasional dibidang Pendidikan;
- b. Penyelenggaraan pelayanan umum dibidang Pendidikan;
- c. Pembinaan manajemen dan memfasilitasi penyelenggaraan Pendidikan dasar, dikmenjur, pendidikan menengah umum dan pendidikan tinggi, pendidikan luar biasa, pendidikan luar sekolah serta UPTD;
- d. Penyelenggaraan ketatausahaan Dinas.

#### 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 Provinsi Jawa Barat 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	59	84,28
2.	Perempuan	11	15,72
Jumlah		70	100

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan data tersebut karakteristik pegawai menurut jenis kelamin sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah laki-laki sebanyak 84,28%, namun demikian pada dasarnya pria maupun wanita diperlakukan sama dalam penilaian kinerja Pegawai Non ASN sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga baik pegawai pria maupun wanita memiliki penilaian kinerja yang tidak dibedakan, hal ini sesuai dengan pendapat Broadbridge & Fielden (2015:168-169) menjabarkan model kesetaraan yaitu mengasumsikan dengan dua kemungkinan, yakni adanya kesetaraan antara laki-laki dan perempuan sebagai profesional.

**Tabel 4.2**  
**Pegawai Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	>46	5	7,14
2	36 - 45	20	28,57
3	26 - 35	39	55,71
4	<25	6	8,57
Jumlah		70	100

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022

Dapat dilihat bahwa karakteristik pegawai berdasarkan usia sebagian besar termasuk usia produktif yakni berusia antara 26-35 tahun sebanyak 55,71%. Dimana usia tersebut merupakan masa dimana para pegawai menyenangi bidang pekerjaannya yang cukup menantang dalam mengaplikasikan idealismenya. Yasin Dan Priyono (2016) menyatakan bahwa Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. 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	12,86
2	5 - 10	40	57,14
3	< 5	21	30,00
Jumlah		70	100

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022

Tabel diatas menunjukkan karakteristik pegawai berdasarkan masa kerja yang sebagian besar antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 57,14%. Apabila dilihat dari masa kerja mereka rata-rata memiliki pengalaman yang cukup lama dibidang tugasnya masing-masing. Menurut **Siagian** (2012:89) Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja. Peningkatan prestasi kerja pegawai merupakan salah satu kriteria bahan penilaian pimpinan baik dalam promosi pegawai maupun jenis penghargaan yang akan diberikan.

**Tabel 4.4**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	S2	3	4,28
2	S1	34	48,57
3	D3	5	7,14
4	SMK	28	40,00
Jumlah		70	100

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

Karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan formal terakhir pada tabel terlihat bahwa sebagian besar pegawai adalah lulusan sarjana (S-1) yakni 48,57%. Pendidikan akan berpengaruh terhadap pola pikir dan kemampuan mereka dalam

membaca permasalahan yang terjadi dilapangan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suprihanto (2013:102), menyatakan bahwa pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

### **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 0,969. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *cronbach alpha* 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen disiplin kerja adalah reliabel.

**Tabel 4.5. Reliabilitas Disiplin kerja**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.969	.970	16

Pada Tabel 4.6, Terlihat bahwa koefisien korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrumen disiplin kerja berkisar antara 0.592 – 0.933. 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**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r kritis</b>	<b>Keterangan</b>
q1	.714	0,30	Valid
q2	.592	0,30	Valid
q3	.798	0,30	Valid
q4	.748	0,30	Valid
q5	.777	0,30	Valid
q6	.879	0,30	Valid
q7	.879	0,30	Valid
q8	.832	0,30	Valid
q9	.933	0,30	Valid
q10	.901	0,30	Valid
q11	.875	0,30	Valid
q12	.772	0,30	Valid
q13	.856	0,30	Valid
q14	.830	0,30	Valid
q15	.687	0,30	Valid
q16	.791	0,30	Valid

#### 4.1.4.2 Reliabilitas dan Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Instrumen kedua yang diuji adalah kinerja pegawai. Tabel dibawah menyajikan besarnya koefisien reliabilitas untuk instrumen ini. Besarnya koefisien *cronbach alpha* adalah 0.975. Karena  $0.975 > 0.60$  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
.975	.973	12

Tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrumen kinerja pegawai. Besarnya koefisien berkisar antara 0.385 – 0.937. 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**

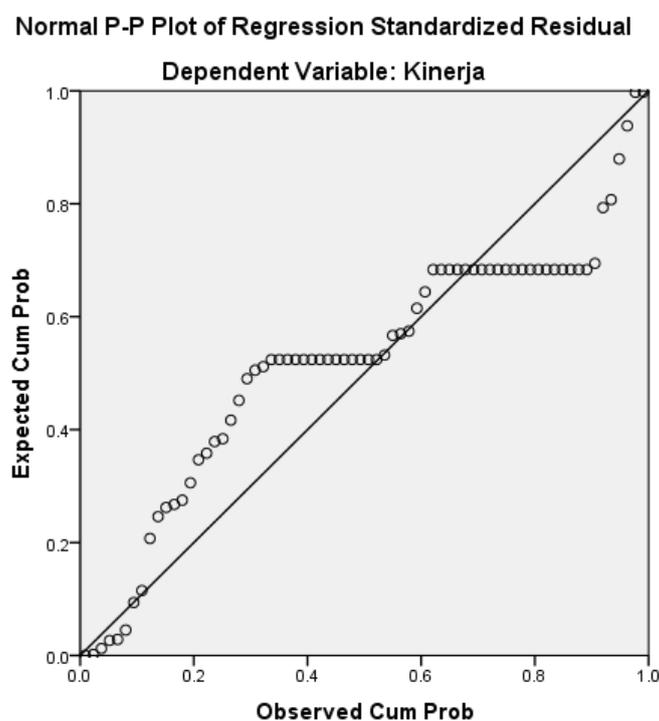
Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
q1	.811	0,30	Valid
q2	.823	0,30	Valid
q3	.901	0,30	Valid
q4	.936	0,30	Valid
q5	.883	0,30	Valid
q6	.924	0,30	Valid
q7	.922	0,30	Valid
q8	.914	0,30	Valid
q9	.918	0,30	Valid
q10	.924	0,30	Valid
q11	.937	0,30	Valid
q12	.385	0,30	Valid

## 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 lineritas pada variabel disiplin kerja dan disiplin kerja.

**Tabel 4.9**  
**Analisis Linearitas**

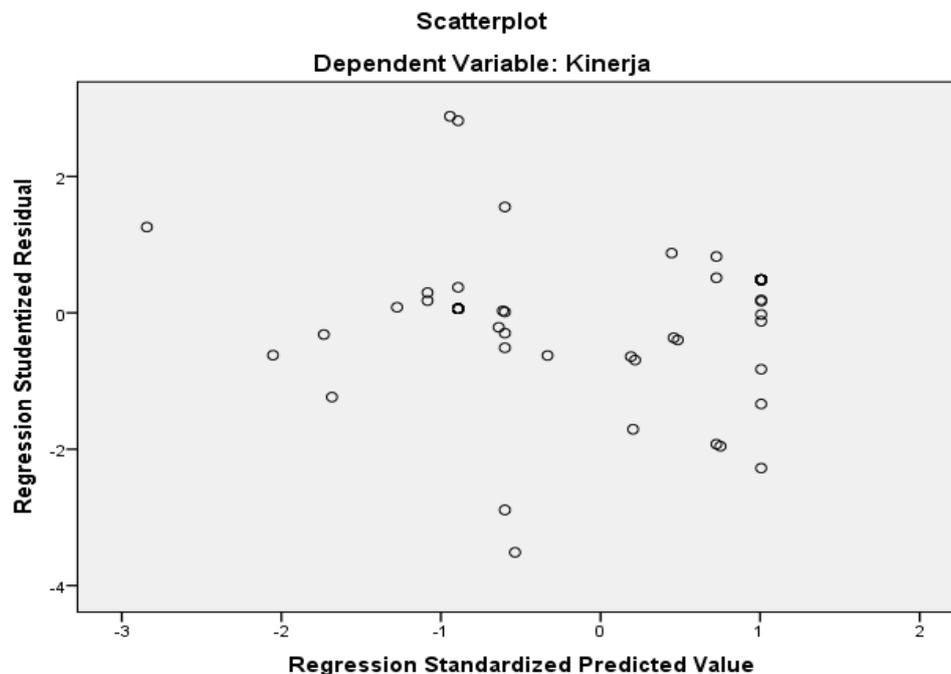
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	368276.163	21	17536.960	9.682	.000
		Linearity	272664.734	1	272664.734	150.538	.000
		Deviation from Linearity	95611.429	20	4780.571	2.639	.003
	Within Groups	86940.823	48	1811.267			
Total			455216.986	69			

Berdasarkan Hasil analisis yang dilakukan menggunakan program SPSS 22 terhadap variabel disiplin kerja (X) dan kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi Deviation from linearity yang dihasilkan yaitu 0.003 < 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 homoskedatistas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisisnya, apabila titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastistias 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 70 orang

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Sampel} \times \text{Skor Maksimum} \\ &= 70 \times 5 \\ &= 350 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Sampel} \times \text{Skor Minimum} \\ &= 70 \times 1 \\ &= 70 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= (\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}) : \text{Banyaknya Kategori} \\ &= (350 - 70) : 5 \\ &= 56 \end{aligned}$$

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 Provinsi Jawa Barat

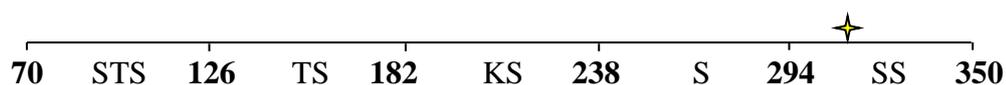
Berikut adalah tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

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

Tanggapan (1)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	51	5	72,86	255
Setuju	19	4	27,14	76
Kurang Setuju	0	3	0,00	0
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	331

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



Dengan skor total 331 yang menunjukkan interval penilaian Sangat Setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 72,86% 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	35	5	50,00	175
Setuju	33	4	47,14	132
Kurang Setuju	1	3	1,43	3
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,43	1
Jumlah	70		100	311

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



Dengan skor total 311 yang menunjukkan interval penilaian sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 50,00% 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	40	5	57,14	200
Setuju	29	4	41,43	116
Kurang Setuju	1	3	1,43	3
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	319

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



Dengan skor total 319 yang menunjukkan interval penilaian sangat setuju. Namun berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 57,14% 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	24	5	34,29	120
Setuju	41	4	58,57	164
Kurang Setuju	5	3	7,14	15
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	299

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



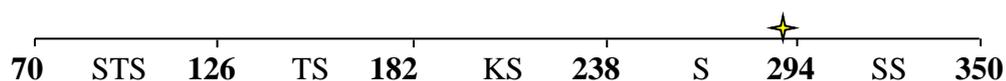
Dengan skor total 299 yang menunjukkan interval penilaian sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 58,57% menanggapi **setuju** bahwa Pemimpin saya selalu memperhatikan (mendengarkan) saran-saran dan keluhan-keluhan pegawai.

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

Tanggapan (5)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	9	5	12,86	45
Setuju	56	4	80,00	224
Kurang Setuju	5	3	7,14	15
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	284

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



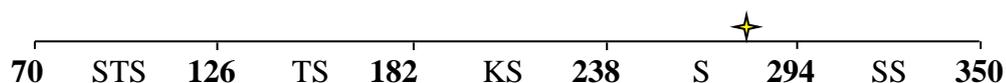
Dengan skor total 284 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Dan berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 80,00% menanggapi setuju bahwa balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang diberikan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

**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	5,71	20
Setuju	58	4	82,86	232
Kurang Setuju	8	3	11,43	24
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	276

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



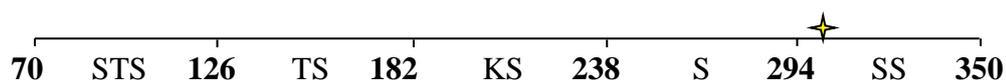
Dengan skor total 276 yang menunjukkan interval penilaian **Setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 82,86% menanggapi setuju bahwa balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang terima telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

**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	23	5	32,86	115
Setuju	43	4	61,43	172
Kurang Setuju	3	3	4,29	9
Tidak Setuju	1	2	1,43	2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	298

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



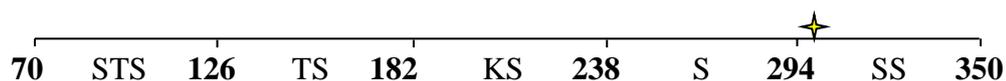
Dengan skor total 298 yang menunjukkan interval penilaian sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 61,43% menanggapi **setuju** bahwa adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja.

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Pegawai Mengenai Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai**

Tanggapan (8)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	22	5	31,43	110
Setuju	46	4	65,71	184
Kurang Setuju	1	3	1,43	3
Tidak Setuju	1	2	1,43	2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	299

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



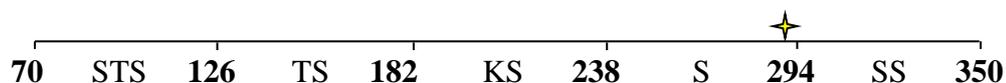
Dengan skor total 299 yang menunjukkan interval penilaian sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 65,71% menanggapi **setuju** bahwa keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai.

**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	18	5	25,71	90
Setuju	44	4	62,86	176
Kurang Setuju	8	3	11,43	24
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	290

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



Dengan skor total 290 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 62,86% menanggapi **setuju** bahwa pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.

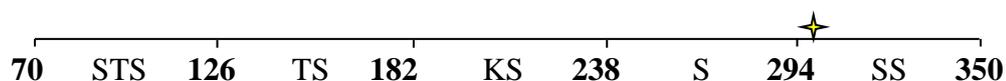
**Tabel 4.19**

**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	18	5	25,71	90
Setuju	49	4	70,00	196
Kurang Setuju	3	3	4,29	9
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	295

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



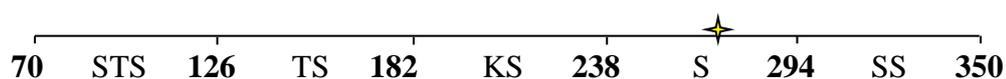
Dengan skor total 295 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 70,00% menanggapi **setuju** bahwa saya merasa senang mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

**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	8	5	11,43	40
Setuju	49	4	70,00	196
Kurang Setuju	11	3	15,71	33
Tidak Setuju	2	2	2,86	4
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	273

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



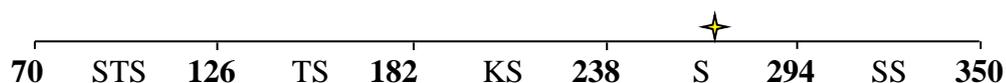
Dengan skor total 273 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 70,00% menanggapi **setuju** bahwa adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin.

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

Tanggapan (12)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	4	5	5,71	20
Setuju	60	4	85,71	240
Kurang Setuju	6	3	8,57	18
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	278

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



Dengan skor total 278 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 85,71% 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 (I3)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	7	5	10,00	35
Setuju	61	4	87,14	244
Kurang Setuju	2	3	2,86	6
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	285

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



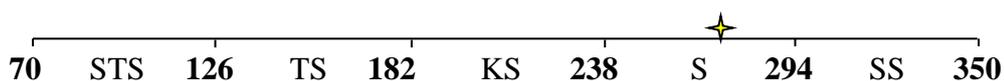
Dengan skor total 285 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 87,14% menanggapi **setuju** bahwa setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat 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	13	5	18,57	65
Setuju	52	4	74,29	208
Kurang Setuju	4	3	5,71	12
Tidak Setuju	1	2	1,43	2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	287

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



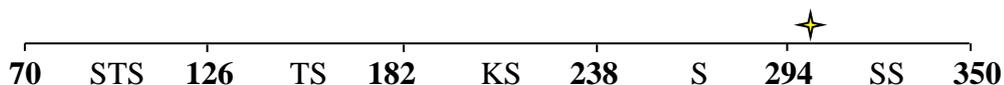
Dengan skor total 287 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Namun berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 74,29% menanggapi setuju bahwa pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan.

**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	31	5	44,29	155
Setuju	38	4	54,29	152
Kurang Setuju	1	3	1,43	3
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	310

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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 54,29% menanggapi **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	34	5	48,57	170
Setuju	36	4	51,43	144
Kurang Setuju	0	3	0,00	0
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	314

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



Dengan skor total 314 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 51,43% menanggapi **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 Provinsi Jawa Barat**

No	Pernyataan	Skor	Penilaian
1	Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja.	331	Sangat Baik
2	Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	311	Sangat Baik
3	Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai.	319	Sangat Baik
4	Pemimpin saya selalu memperhatikan (mendengarkan) saran-saran dan keluhan-keluhan pegawai.	299	Sangat Baik
5	Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang diberikan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.	284	Baik
6	Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang terima telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	276	Baik
7	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja.	298	Sangat Baik
8	Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai.	299	Sangat Baik
9	Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.	290	Baik
10	Saya merasa senang mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.	295	Baik
11	Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin.	273	Baik
12	Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan membuat anda selalu disiplin.	278	Baik
13	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.	285	Baik
14	Pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan.	287	Baik
15	Keharmonisan hubungan diantara pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat saya bekerja.	310	Sangat Baik
16	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja.	314	Sangat Baik
<b>Total</b>		<b>4749</b>	Sangat Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>296,8</b>	Sangat Baik

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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

Total nilai terendah :

$$1 \times \text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 1 \times 16 \times 70 = 1120$$

Total nilai tertinggi :

$$5 \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 5 \times 16 \times 70 = 5600$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{Total nilai tertinggi} - \text{Total nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}} \\ &= \frac{5600 - 1120}{5} = 896 \end{aligned}$$

Dari hasil tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan dengan sebagai berikut :



#### **Kesimpulan :**

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menurut tanggapan responden adalah **sangat baik**.

#### **4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

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

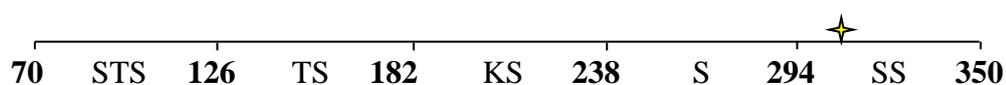
Untuk mengukur Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dengan menggunakan angket yang terdiri dari 12 item pernyataan yang masing-masing disertai lima kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Pegawai Mengenai Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama**

Tanggapan (1)	Frekuensi (F)	Skor (S)	Persentase (%)	F x S
Sangat Setuju	23	5	32,86	115
Setuju	43	4	61,43	172
Kurang Setuju	4	3	5,71	12
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	299

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



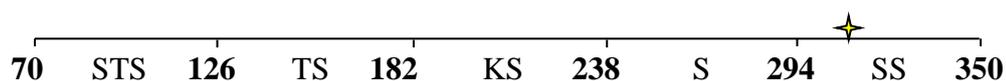
Dengan skor total 299 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 61,43% menanggapi **setuju** bahwa peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama.

**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	23	5	32,86	115
Setuju	47	4	67,14	188
Kurang Setuju	0	3	0,00	0
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	303

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



Dengan skor total 303 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 67,14% 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	12	5	17,14	60
Setuju	52	4	74,29	208
Kurang Setuju	6	3	8,57	18
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	286

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



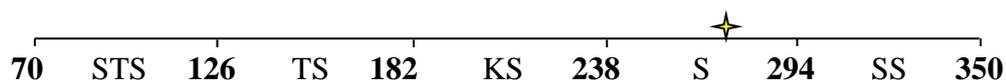
Dengan skor total 286 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 74,29 % menanggapi **setuju** bahwa kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik.

**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	9	5	12,86	45
Setuju	59	4	84,29	236
Kurang Setuju	2	3	2,86	6
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	287

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



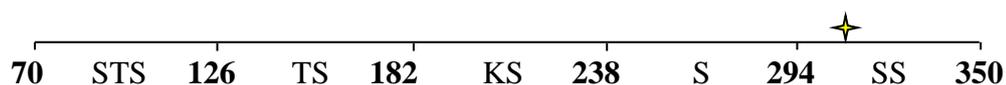
Dengan skor total 287 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 84,29% menanggapi **setuju** bahwa hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku.

**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	35	5	50,00	175
Setuju	35	4	50,00	140
Kurang Setuju	0	3	0,00	0
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	315

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



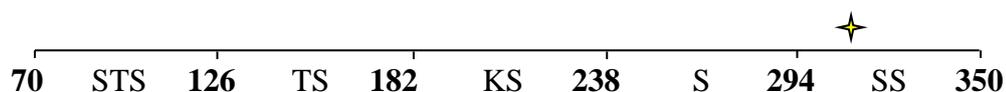
Dengan skor total 315 yang menunjukkan interval penilaian sangat setuju. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 50,00% menanggapi **sangat setuju** bahwa tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi.

**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	42	5	60,00	210
Setuju	27	4	38,57	108
Kurang Setuju	1	3	1,43	3
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	321

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



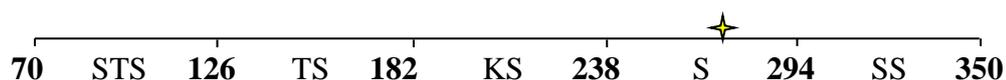
Dengan skor total 321 yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 60,00% menanggapi **sangat setuju** bahwa kehadiran tepat waktu adalah kewajiban yang harus anda penuhi.

**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	9	5	12,86	45
Setuju	45	4	64,29	180
Kurang Setuju	16	3	22,86	48
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	273

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



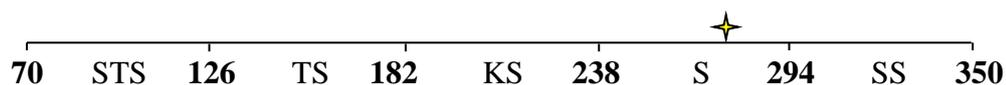
Dengan skor total 273 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Namun berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 64,29% menanggapi **setuju** bahwa sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik.

**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	12	5	17,14	60
Setuju	47	4	67,14	188
Kurang Setuju	11	3	15,71	33
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	281

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



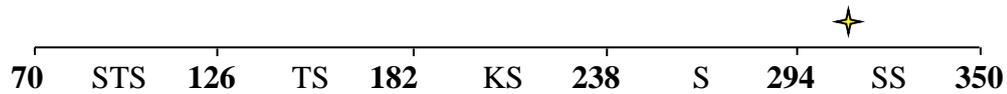
Dengan skor total 281 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Namun berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 67,14% menanggapi **setuju** bahwa teknologi absensi yang diterapkan mempermudah pegawai dalam mengisi daftar hadir.

**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	24	5	34,29	120
Setuju	46	4	65,71	184
Kurang Setuju	0	3	0,00	0
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	304

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



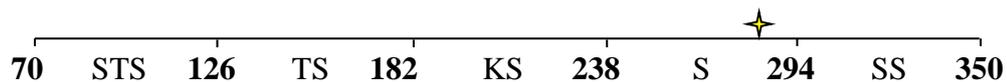
Dengan skor total 304 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 65,71% menanggapi **setuju** bahwa semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati.

**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	12	5	17,14	60
Setuju	56	4	80,00	224
Kurang Setuju	2	3	2,86	6
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	290

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



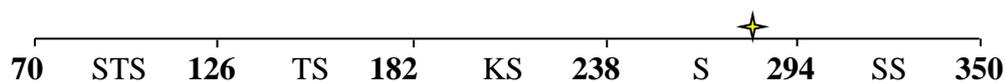
Dengan skor total 290 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 80,00% menanggapi setuju bahwa giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

**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	8	5	11,43	40
Setuju	52	4	74,29	208
Kurang Setuju	10	3	14,29	30
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	278

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



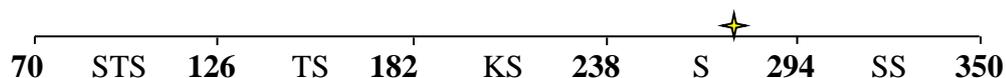
Dengan skor total 278 yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 74,29% menanggapi **setuju** bahwa pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya.

**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	10	5	14,29	50
Setuju	59	4	84,29	236
Kurang Setuju	1	3	1,43	3
Tidak Setuju	0	2	0,00	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0,00	0
Jumlah	70		100	289

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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



Dengan skor total 289 yang menunjukkan interval penilaian setuju. Namun berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 84,29% menanggapi setuju bahwa pegawai berkomitmen untuk mengikuti peraturan yang berlaku.

**Tabel 4.39**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Non ASN**  
**pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

No	Pernyataan	Skor	Penilaian
1	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama.	299	Sangat Baik
2	Pegawai memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik.	303	Sangat Baik
3	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik.	286	Baik
4	Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku.	287	Baik
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi.	315	Sangat Baik
6	Kehadiran Tepat waktu adalah kewajiban yang harus anda penuhi.	321	Sangat Baik
7	Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik.	273	Baik
8	Teknologi Absensi yang diterapkan mempermudah pegawai dalam mengisi daftar hadir.	281	Baik
9	Semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati.	304	Sangat Baik
10	Giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.	290	Baik
11	Pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya.	278	Baik
12	Pegawai berkomitmen untuk mengikuti peraturan yang berlaku.	289	Baik
<b>Total</b>		<b>3526</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>293,8</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022.

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

Total nilai terendah :

$$1 \times \text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 1 \times 12 \times 70 = 840$$

Total nilai tertinggi :

$$5 \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 5 \times 12 \times 70 = 4200$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Total nilai tertinggi} - \text{Total nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$= \frac{4200 - 840}{5} = 672$$

Dari hasil tanggapan responden mengenai kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



### Kesimpulan :

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menurut tanggapan responden adalah **baik** sejalan dengan pernyataan Mangkunegara (2013:67), mendefinisikan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

#### Pendidikan Provinsi Jawa Barat

##### 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**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34.325	28.435		1.207	.232
	Disiplin	.801	.080	.774	10.078	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Persamaan Regresi :  $Y = 34,325 + 0,801x$**

#### Interpretasi Persamaan Regresi :

- a merupakan konstanta, dimana berdasarkan perolehan diatas dapat dilihat bahwa nilai a sebesar 34,325 yang artinya bahwa nilai Kinerja Pegawai tanpa adanya Disiplin kerja adalah sebesar 34,325 dan bersifat konstan.
- b merupakan koefisien regresi, dimana berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai b sebesar 0,801 yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 point nilai Disiplin Kerja, maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,801.

#### 4.2.3.2 Analisis Korelasi *Product Moment*

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**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.593	51.81305

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perolehan nilai R sebesar 0,774 berdasarkan pedoman interpretasi bahwa nilai 0,774 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 :

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

$$= 0,599 \times 100 = 59,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 59,9%. Artinya bahwa besarnya kontribusi pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 59,9% dan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 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  $70 - 2 - 1 = 67$  sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  1.67.

Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut ini :

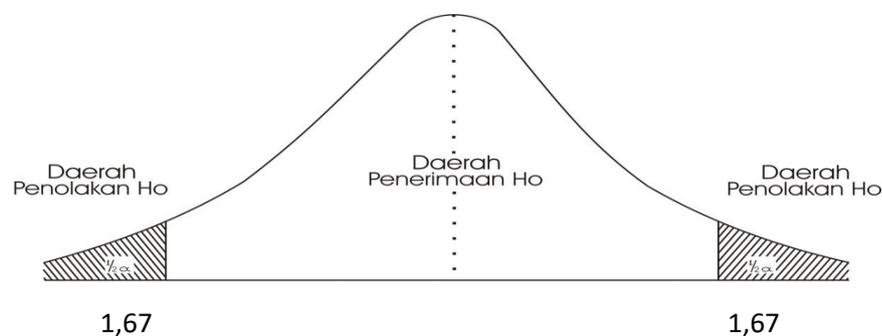
**Tabel 4.42**  
**Pengujian Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	34.325	28.435		1.207	.232
	Disiplin	.801	.080	.774	10.078	.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  $10,078 > t_{tabel}(1,67)$  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 Provinsi Jawa Barat. 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 4.3 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 Provinsi Jawa Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat 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 sangat baik, hal ini dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan sangat baik misalnya adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Kinerja Pegawai Non ASN di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat 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 Provinsi Jawa Barat mempunyai kinerja yang baik misalnya Kehadiran Tepat waktu adalah kewajiban yang harus anda penuhi.
3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## 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 Provinsi Jawa Barat yaitu :

- 1) Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan sangat baik, namun ada beberapa yang perlu ditingkatkan lagi terutama berkaitan adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja belum mempengaruhi pegawai untuk selalu disiplin.
- 2) Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, F. Z. (2013). *Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti.
- Adiputera, S. P. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung*.
- Alma, Buchari. 2012. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Andi Prastowo, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Apriyanto, W., & Satrio, R. B. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(11).
- Arikunto, Suharsimi, 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dewi, K. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Medan*.
- Edy, Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tiga Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husain, B. A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nowo, B. P. A. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Rina mitra raharja Cabang cirendeu*.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom. (Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 3952).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. (Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4561).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 6718).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik. (Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5357).
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). *Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 35 44.

- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter, 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sahputri, D. (2018). *Studi Proses Pemotivasian Kepada Pegawai di Kantor Camat Tenayan Raya* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Sinambela. Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, 2012. *Pengantar Manajemen*: PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Jakarta
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung .
- Suharsimi, Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Supriyadi, M. F. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RESTORAN KAMPOENG DAUN KABUPATEN BANDUNG BARAT* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Syahkuan, J., Ni'mah, S., Absor, S. M. U., Azis, M. A., Bakri, A. A., & Napitupulu, R. H. M. (2022). *MANAJEMEN STRATEGIK DALAM ORGANISASI*. Penerbit NEM.
- Triyani, W., Mahmudi, B., & Rosyid, A. (2018). *Pengaruh Pertumbuhan Aset terhadap nilai perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel intervening (studi empiris perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2007-2016)*. *Tirtayasa Ekonomika*, 13(1), 107-129.

- Kusumah, A. B. L., Rinda, R. T., Yudiana, Y., & Megawati, D. (2021).  
EVALUASI GENDER DAN STRES KERJA MELALUI PRESTASI  
KERJA WANITA. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 149-156.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.  
Jakarta.
- Suprihanto, J. (2013). *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*.  
Yogyakarta: BPFE.
- Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.  
Bandung

## **RIWAYAT HIDUP**



Asep Ondi, lahir di Bandung pada hari Senin tanggal 05 Januari 1987. Riwayat pendidikan dimulai dari SD Negeri Cilame, SMP Neglasari, dan SMA PKBM Jatiwaringin. Kemudian di tahun 2018 melanjutkan Pendidikan ke jenjang

Sarjana (S1) dengan mengambil Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung. Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus belajar tanpa mengenal usia dan terus berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan skripsi. Semoga dengan adanya penulisan skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON  
ASN PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Non ASN

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Pendidikan Strata Satu, dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya. Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara/i hanya mengisi salah satu dari jawaban yang telah disediakan dengan jawaban yang dianggap tepat.

Atas ketersediaan dan dukungannya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

ASEP ONDI

**Data Pengisi Kuesioner**

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Sub Bagian/Bidang :

Sekretariat

Bidang PSMK

Bidang PSMA

Bidang PKLK

Bidang GTK

**Petunjuk Pengisian**

- SS : Sangat Setuju : 5
- S : Setuju : 4
- KS : Kurang Setuju : 3
- TS : Tidak Setuju : 2
- STS : Sangat Tidak Setuju : 1

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Disiplin Kerja</b>						
<b>Tujuan dan Kemampuan</b>						
1	Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja.					
2	Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
<b>Teladan Pemimpin</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
3	Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai.					
4	Pemimpin saya selalu memperhatikan (mendengarkan) saran-saran dan keluhan-keluhan pegawai.					
<b>Balas Jasa</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
5	Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang diberikan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
6	Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) yang terima telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
<b>Keadilan</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
7	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja.					
8	Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai.					
<b>Waskat</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
9	Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.					
10	Saya merasa senang mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.					

<b>Sanksi Hukum</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
11	Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin.					
12	Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan membuat anda selalu disiplin.					
<b>Ketegasan</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
13	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.					
14	Pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan.					
<b>Hubungan Kemanusiaan</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
15	Keharmonisan hubungan diantara pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat saya bekerja.					
16	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja.					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kinerja Pegawai</b>						
<b>Kualitas Kerja</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama.					
2	Pegawai memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik.					
<b>Kuantitas</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
3	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik.					
4	Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku.					
<b>Ketepatan Waktu</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi.					
6	Kehadiran Tepat waktu adalah kewajiban yang harus anda penuhi.					
<b>Efektifitas</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
7	Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik.					
8	Teknologi Absensi yang diterapkan mempermudah pegawai dalam mengisi daftar hadir.					
<b>Kemandirian</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
9	Semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan sepenuh hati.					
10	Giat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.					
<b>Komitmen Kerja</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
11	Pegawai berkomitmen dalam hal bertanggung jawab atas segala pekerjaannya.					
12	Pegawai berkomitmen untuk mengikuti peraturan yang berlaku.					

## Variabel Disiplin

No	Successive Interval															
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16
1	1,00	2,83	2,68	3,98	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	4,98	4,43	1,00
2	2,68	2,83	2,68	3,98	4,54	4,70	4,64	3,10	3,95	2,80	3,39	2,88	5,04	3,37	4,43	1,00
3	1,00	2,83	2,68	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	1,00	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
4	1,00	2,83	4,23	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
5	2,68	4,34	4,23	3,98	2,82	2,79	3,14	3,10	3,95	4,38	3,39	2,88	5,04	4,98	2,88	1,00
6	1,00	2,83	2,68	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
7	2,68	2,83	4,23	2,51	2,82	2,79	3,14	4,67	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	1,00
8	2,68	2,83	2,68	3,98	2,82	2,79	1,71	3,10	3,95	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	2,60
9	2,68	2,83	4,23	3,98	4,54	1,00	3,14	4,67	3,95	4,38	3,39	2,88	5,04	4,98	4,43	2,60
10	1,00	2,83	2,68	2,51	2,82	2,79	4,64	3,10	3,95	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
11	1,00	2,83	2,68	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60
12	1,00	2,83	4,23	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
13	2,68	4,34	2,68	2,51	2,82	2,79	4,64	4,67	2,49	4,38	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60
14	2,68	4,34	2,68	2,51	2,82	2,79	4,64	3,10	2,49	4,38	3,39	2,88	5,04	4,98	4,43	2,60
15	1,00	2,83	4,23	3,98	2,82	2,79	4,64	4,67	3,95	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	2,60
16	2,68	4,34	4,23	3,98	2,82	2,79	3,14	4,67	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
17	1,00	2,83	4,23	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
18	2,68	2,83	4,23	1,00	2,82	2,79	3,14	4,67	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	4,98	2,88	1,00
19	2,68	2,83	4,23	3,98	2,82	2,79	3,14	4,67	3,95	4,38	4,98	4,83	5,04	4,98	4,43	2,60
20	2,68	4,34	4,23	2,51	2,82	1,00	3,14	4,67	3,95	2,80	3,39	2,88	3,16	1,79	2,88	1,00
21	2,68	4,34	4,23	3,98	4,54	4,70	3,14	3,10	3,95	4,38	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60
22	2,68	2,83	4,23	2,51	2,82	2,79	4,64	3,10	3,95	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
23	2,68	2,83	2,68	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
24	1,00	1,51	2,68	1,00	1,00	2,79	1,00	1,00	2,49	2,80	4,98	2,88	3,16	3,37	2,88	2,60
25	1,00	2,83	4,23	2,51	2,82	2,79	4,64	3,10	2,49	4,38	3,39	2,88	5,04	3,37	2,88	1,00
26	2,68	4,34	2,68	2,51	2,82	2,79	4,64	3,10	2,49	4,38	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
27	2,68	2,83	4,23	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
28	2,68	1,00	4,23	3,98	1,00	2,79	3,14	4,67	3,95	4,38	4,98	4,83	5,04	3,37	4,43	1,00
29	2,68	2,83	4,23	3,98	4,54	2,79	3,14	4,67	3,95	4,38	4,98	4,83	3,16	4,98	4,43	2,60
30	2,68	4,34	4,23	2,51	1,00	2,79	4,64	3,10	2,49	2,80	2,00	2,88	3,16	4,98	2,88	1,00
31	1,00	2,83	2,68	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
32	2,68	4,34	2,68	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	2,00	1,00	3,16	3,37	2,88	2,60
33	2,68	2,83	2,68	3,98	4,54	4,70	4,64	4,67	1,00	2,80	4,98	2,88	3,16	3,37	2,88	2,60
34	2,68	2,83	4,23	2,51	2,82	2,79	4,64	4,67	3,95	4,38	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
35	2,68	4,34	4,23	3,98	4,54	4,70	3,14	3,10	2,49	2,80	4,98	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
36	1,00	2,83	2,68	3,98	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	1,00	2,88	3,16	1,00	2,88	1,00
37	1,00	2,83	2,68	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
38	2,68	2,83	4,23	2,51	2,82	2,79	4,64	3,10	3,95	2,80	3,39	2,88	3,16	4,98	4,43	2,60
39	2,68	4,34	4,23	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60
40	2,68	4,34	2,68	2,51	2,82	2,79	4,64	4,67	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60
41	2,68	4,34	2,68	2,51	2,82	1,00	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60

42	2,68	4,34	2,68	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60
43	2,68	4,34	2,68	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60
44	2,68	4,34	4,23	2,51	2,82	2,79	4,64	4,67	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	4,98	4,43	2,60
45	2,68	4,34	4,23	1,00	2,82	2,79	3,14	3,10	1,00	1,00	2,00	1,00	3,16	3,37	4,43	2,60
46	2,68	4,34	4,23	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	1,00	1,00	2,00	1,00	3,16	3,37	4,43	2,60
47	2,68	4,34	4,23	2,51	2,82	1,00	4,64	4,67	1,00	1,00	2,00	1,00	3,16	3,37	4,43	2,60
48	2,68	4,34	2,68	3,98	4,54	2,79	1,71	4,67	3,95	4,38	3,39	4,83	3,16	4,98	4,43	2,60
49	1,00	2,83	2,68	3,98	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	2,00	1,00	3,16	3,37	2,88	2,60
50	1,00	2,83	4,23	3,98	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	4,38	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
51	1,00	2,83	4,23	3,98	2,82	2,79	3,14	3,10	1,00	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
52	2,68	4,34	4,23	3,98	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	2,00	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
53	2,68	4,34	4,23	3,98	2,82	2,79	3,14	3,10	1,00	2,80	2,00	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
54	1,00	2,83	2,68	1,00	1,00	1,00	1,71	3,10	1,00	2,80	2,00	2,88	1,00	3,37	2,88	1,00
55	2,68	2,83	2,68	1,00	2,82	1,00	3,14	1,51	2,49	2,80	4,98	2,88	1,00	3,37	1,00	1,00
56	2,68	4,34	1,00	2,51	4,54	1,00	4,64	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	1,79	2,88	1,00
57	2,68	4,34	2,68	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	4,38	3,39	2,88	3,16	1,79	2,88	1,00
58	1,00	2,83	2,68	2,51	1,00	1,00	3,14	3,10	2,49	2,80	1,00	2,88	3,16	1,79	2,88	1,00
59	2,68	2,83	4,23	2,51	4,54	2,79	3,14	3,10	2,49	4,38	2,00	2,88	3,16	3,37	2,88	2,60
60	2,68	4,34	2,68	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
61	2,68	4,34	4,23	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	1,00	3,16	3,37	4,43	2,60
62	2,68	4,34	2,68	2,51	2,82	2,79	4,64	4,67	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60
63	2,68	4,34	4,23	3,98	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	4,38	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60
64	2,68	4,34	4,23	2,51	2,82	2,79	3,14	3,10	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60
65	2,68	4,34	4,23	2,51	2,82	2,79	4,64	4,67	2,49	2,80	4,98	2,88	3,16	3,37	2,88	1,00
66	2,68	4,34	4,23	2,51	2,82	2,79	4,64	3,10	3,95	2,80	3,39	2,88	3,16	4,98	4,43	2,60
67	2,68	4,34	4,23	2,51	2,82	2,79	4,64	4,67	3,95	4,38	2,00	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60
68	2,68	4,34	4,23	3,98	2,82	2,79	4,64	4,67	3,95	4,38	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60
69	2,68	4,34	4,23	3,98	2,82	2,79	4,64	4,67	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	4,98	4,43	2,60
70	2,68	4,34	4,23	3,98	2,82	2,79	4,64	4,67	2,49	2,80	3,39	2,88	3,16	3,37	4,43	2,60

## Variabel Kinerja

No	Successive Interval											
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12
1	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	4,77	2,62	3,32
2	4,11	2,64	4,31	3,12	1,00	2,63	3,94	4,01	2,63	3,05	2,62	3,32
3	1,00	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
4	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
5	2,60	2,64	1,00	3,12	2,60	4,19	3,94	4,01	2,63	4,77	2,62	5,12
6	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
7	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	1,00	1,00	1,00	3,05	2,62	3,32
8	2,60	1,00	4,31	3,12	2,60	4,19	1,00	4,01	1,00	1,00	2,62	3,32
9	4,11	2,64	4,31	4,92	2,60	4,19	1,00	4,01	2,63	4,77	4,27	5,12
10	2,60	2,64	2,70	3,12	1,00	4,19	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
11	4,11	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	3,94	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
12	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
13	4,11	2,64	4,31	4,92	2,60	4,19	3,94	4,01	2,63	3,05	2,62	3,32
14	4,11	2,64	4,31	4,92	2,60	4,19	2,46	2,51	2,63	4,77	4,27	5,12
15	2,60	2,64	4,31	1,00	1,00	2,63	1,00	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
16	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
17	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
18	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
19	4,11	2,64	4,31	3,12	2,60	4,19	2,46	4,01	2,63	4,77	4,27	5,12
20	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	1,00	2,51	1,00	3,05	2,62	1,00
21	4,11	2,64	4,31	4,92	1,00	4,19	3,94	2,51	2,63	4,77	2,62	5,12
22	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
23	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
24	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	4,19	1,00	1,00	1,00	3,05	1,00	3,32
25	4,11	1,00	2,70	3,12	1,00	4,19	2,46	2,51	2,63	3,05	2,62	3,32
26	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	3,94	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
27	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	4,19		2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
28	4,11	2,64	1,00	1,00	2,60	4,19	1,00	4,01	2,63	3,05	2,62	3,32
29	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	4,19	3,94	4,01	2,63	4,77	4,27	5,12
30	1,00	1,00	1,00	3,12	2,60	2,63	2,46	4,01	1,00	3,05	4,27	3,32
31	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
32	4,11	2,64	2,70	3,12	1,00	2,63	1,00	4,01	1,00	3,05	2,62	3,32
33	4,11	1,00	4,31	3,12	1,00	2,63	2,46	1,00	2,63	4,77	4,27	5,12
34	4,11	2,64	4,31	4,92	2,60	4,19	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
35	2,60	1,00	2,70	4,92	1,00	2,63	3,94	4,01	2,63	4,77	4,27	5,12
36	2,60	2,64	2,70	4,92	1,00	4,19	1,00	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
37	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
38	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	4,19	2,46	2,51	2,63	3,05	2,62	3,32
39	2,60	2,64	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
40	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
41	2,60	2,64	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	1,00	1,00	3,05	1,00	3,32

42	4,11	2,64	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	1,00	1,00	3,05	1,00	3,32
43	4,11	2,64	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	2,51	2,63	3,05	2,62	3,32
44	4,11	2,64	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	2,51	2,63	3,05	1,00	3,32
45	4,11	2,64	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	1,00	2,63	3,05	1,00	3,32
46	2,60	2,64	1,00	3,12	2,60	4,19	1,00	1,00	1,00	3,05	1,00	3,32
47	2,60	1,00	1,00	3,12	1,00	4,19	1,00	1,00	1,00	3,05	1,00	3,32
48	4,11	1,00	2,70	4,92	1,00	2,63	2,46	4,01	2,63	4,77	2,62	5,12
49	4,11	1,00	2,70	3,12	2,60	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
50	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
51	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
52	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
53	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
54	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	4,19	1,00	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
55	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	1,00	2,46	2,51	2,63	4,77	2,62	3,32
56	1,00	1,00	1,00	3,12	1,00	4,19	1,00	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
57	1,00	1,00	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
58	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	2,63	1,00	2,51	1,00	3,05	4,27	5,12
59	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	4,19	2,46	2,51	1,00	4,77	2,62	3,32
60	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	4,19	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
61	4,11	2,64	2,70	3,12	1,00	4,19	1,00	1,00	1,00	3,05	1,00	3,32
62	4,11	2,64	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	2,51	1,00	1,00	2,62	3,32
63	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	2,51	2,63	3,05	1,00	3,32
64	2,60	1,00	2,70	3,12	1,00	4,19	2,46	2,51	2,63	3,05	2,62	3,32
65	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	4,19	3,94	2,51	2,63	3,05	2,62	3,32
66	4,11	1,00	4,31	3,12	2,60	4,19	1,00	1,00	2,63	3,05	1,00	3,32
67	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
68	4,11	2,64	4,31	3,12	2,60	4,19	2,46	2,51	2,63	3,05	2,62	3,32
69	4,11	1,00	2,70	4,92	2,60	4,19	2,46	2,51	1,00	3,05	2,62	3,32
70	2,60	1,00	2,70	3,12	2,60	4,19	2,46	1,00	2,63	3,05	2,62	3,32

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

## Reliability

### Notes

Output Created		17-NOV-2022 06:20:33
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIV E CORR /SUMMARY=TOTAL MEANS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

### Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

---

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.969	.970	16

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
q1	4.5429	.58199	70
q2	4.4143	.67013	70
q3	4.5286	.53083	70
q4	4.4286	.71366	70
q5	4.4714	.63065	70
q6	4.4143	.64814	70
q7	4.3286	.75607	70
q8	4.3857	.72817	70
q9	4.3571	.76207	70
q10	4.2714	.77873	70
q11	4.2571	.81090	70
q12	4.2857	.76410	70

q13	4.3429	.77806	70
q14	4.3286	.75607	70
q15	4.3571	.74281	70
q16	4.3286	.75607	70

### Inter-Item Correlation Matrix

	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8
q1	1.000	.716	.653	.793	.754	.817	.742	.593
q2	.716	1.000	.598	.836	.629	.734	.671	.440
q3	.653	.598	1.000	.732	.760	.787	.753	.702
q4	.793	.836	.732	1.000	.768	.864	.783	.598
q5	.754	.629	.760	.768	1.000	.898	.765	.608
q6	.817	.734	.787	.864	.898	1.000	.872	.701
q7	.742	.671	.753	.783	.765	.872	1.000	.661
q8	.593	.440	.702	.598	.608	.701	.661	1.000
q9	.668	.501	.709	.674	.730	.840	.800	.871
q10	.661	.503	.665	.596	.650	.779	.757	.861
q11	.590	.468	.690	.608	.695	.759	.758	.836
q12	.396	.303	.623	.463	.498	.577	.588	.737
q13	.479	.363	.643	.515	.581	.663	.767	.761
q14	.445	.357	.608	.487	.582	.635	.721	.688
q15	.350	.252	.507	.391	.409	.471	.588	.545
q16	.412	.300	.572	.434	.491	.605	.721	.688

### Inter-Item Correlation Matrix

	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16
q1	.668	.661	.590	.396	.479	.445	.350	.412
q2	.501	.503	.468	.303	.363	.357	.252	.300
q3	.709	.665	.690	.623	.643	.608	.507	.572
q4	.674	.596	.608	.463	.515	.487	.391	.434
q5	.730	.650	.695	.498	.581	.582	.409	.491
q6	.840	.779	.759	.577	.663	.635	.471	.605
q7	.800	.757	.758	.588	.767	.721	.588	.721
q8	.871	.861	.836	.737	.761	.688	.545	.688
q9	1.000	.933	.881	.743	.842	.800	.667	.800
q10	.933	1.000	.898	.745	.801	.806	.632	.782

q11	.881	.898	1.000	.722	.777	.782	.591	.735
q12	.743	.745	.722	1.000	.784	.788	.839	.713
q13	.842	.801	.777	.784	1.000	.914	.738	.865
q14	.800	.806	.782	.788	.914	1.000	.743	.823
q15	.667	.632	.591	.839	.738	.743	1.000	.769
q16	.800	.782	.735	.713	.865	.823	.769	1.000

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Means	4.378	4.257	4.543	.286	1.067	.007

### Summary Item Statistics

	N of Items
Item Means	16

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	65.5000	82.283	.714	.	.969
q2	65.6286	82.498	.592	.	.970
q3	65.5143	82.195	.798	.	.968
q4	65.6143	80.095	.748	.	.968
q5	65.5714	80.944	.777	.	.968
q6	65.6286	79.570	.879	.	.966
q7	65.7143	77.859	.879	.	.966
q8	65.6571	78.866	.832	.	.967
q9	65.6857	77.088	.933	.	.965
q10	65.7714	77.222	.901	.	.966
q11	65.7857	77.040	.875	.	.966
q12	65.7571	79.085	.772	.	.968
q13	65.7000	77.807	.856	.	.966
q14	65.7143	78.468	.830	.	.967
q15	65.6857	80.451	.687	.	.969
q16	65.7143	78.961	.791	.	.968

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

**Reliability****Notes**

Output Created		17-NOV-2022 06:23:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIV E CORR /SUMMARY=TOTAL MEANS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.975	.973	12

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
q1	3.8000	1.14967	70
q2	3.9000	1.15658	70
q3	3.9714	1.21550	70
q4	3.9429	1.06166	70
q5	3.9000	1.21762	70
q6	4.0429	1.09592	70
q7	3.9714	1.11604	70
q8	3.9143	1.21277	70
q9	3.9286	1.13344	70
q10	3.9286	1.15873	70
q11	4.0571	1.08862	70
q12	4.2857	.76410	70

### Inter-Item Correlation Matrix

	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8
q1	1.000	.726	.732	.822	.772	.778	.775	.726
q2	.726	1.000	.751	.857	.693	.861	.772	.696
q3	.732	.751	1.000	.897	.772	.871	.822	.873
q4	.822	.857	.897	1.000	.836	.911	.892	.807
q5	.772	.693	.772	.836	1.000	.796	.872	.868
q6	.778	.861	.871	.911	.796	1.000	.866	.799
q7	.775	.772	.822	.892	.872	.866	1.000	.887
q8	.726	.696	.873	.807	.868	.799	.887	1.000
q9	.690	.757	.872	.816	.824	.854	.869	.923
q10	.740	.752	.894	.845	.796	.870	.839	.913
q11	.739	.776	.856	.868	.868	.897	.908	.915
q12	.379	.344	.290	.431	.421	.349	.316	.340

### Inter-Item Correlation Matrix

	q9	q10	q11	q12
q1	.690	.740	.739	.379
q2	.757	.752	.776	.344
q3	.872	.894	.856	.290
q4	.816	.845	.868	.431
q5	.824	.796	.868	.421
q6	.854	.870	.897	.349
q7	.869	.839	.908	.316
q8	.923	.913	.915	.340
q9	1.000	.934	.896	.359
q10	.934	1.000	.911	.351
q11	.896	.911	1.000	.311
q12	.359	.351	.311	1.000

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Means	3.970	3.800	4.286	.486	1.128	.014

## Summary Item Statistics

N of Items

Item Means	
------------	--

12

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	43.8429	119.613	.811	.740	.974
q2	43.7429	119.208	.823	.820	.973
q3	43.6714	116.253	.901	.938	.971
q4	43.7000	118.561	.936	.961	.971
q5	43.7429	116.629	.883	.866	.972
q6	43.6000	118.128	.924	.923	.971
q7	43.6714	117.760	.922	.930	.971
q8	43.7286	115.998	.914	.954	.971
q9	43.7143	117.482	.918	.933	.971
q10	43.7143	116.845	.924	.934	.971
q11	43.5857	117.985	.937	.934	.971
q12	43.3571	133.943	.385	.431	.981

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE RESID.

```

## Regression

### Notes

Output Created	17-NOV-2022 06:27:51	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:05,08
	Elapsed Time	00:00:01,70
	Memory Required	2400 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	680 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	314.0143	81.22406	70
Disiplin	349.0429	78.45010	70

### Correlations

		Kinerja	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.774
	Disiplin	.774	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Disiplin	.000	.
N	Kinerja	70	70
	Disiplin	70	70

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Disiplin <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.593	51.81305

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272664.734	1	272664.734	101.567	.000 <sup>b</sup>
	Residual	182552.252	68	2684.592		
	Total	455216.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.325	28.435		1.207	.232
	Disiplin	.801	.080	.774	10.078	.000

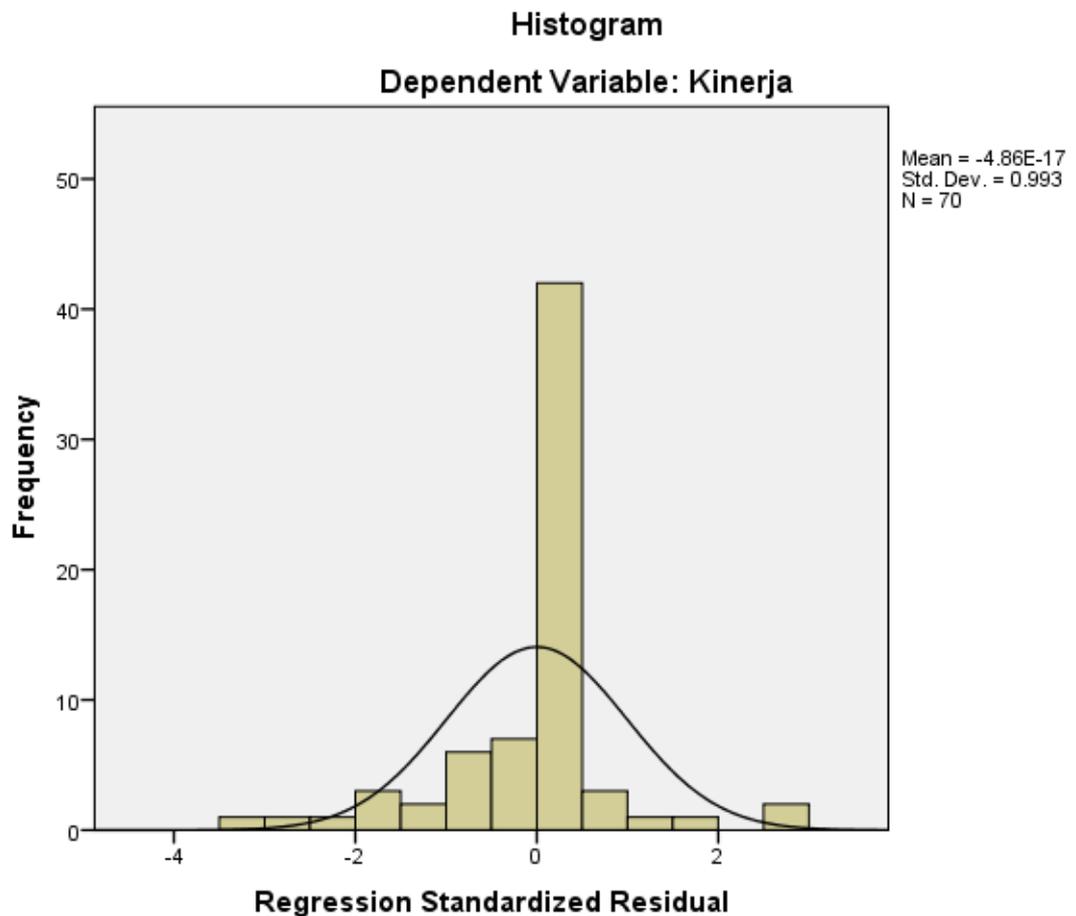
a. Dependent Variable: Kinerja

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	135.2895	377.2828	314.0143	62.86225	70
Std. Predicted Value	-2.843	1.006	.000	1.000	70
Standard Error of Predicted Value	6.306	18.784	8.580	1.769	70
Adjusted Predicted Value	126.1025	380.7516	313.8807	63.08589	70
Residual	-180.32524	147.31644	.00000	51.43622	70
Std. Residual	-3.480	2.843	.000	.993	70
Stud. Residual	-3.513	2.883	.001	1.006	70
Deleted Residual	-183.71443	151.43483	.13362	52.83904	70
Stud. Deleted Residual	-3.854	3.054	-.005	1.050	70
Mahal. Distance	.036	8.083	.986	1.067	70
Cook's Distance	.000	.120	.014	.030	70
Centered Leverage Value	.001	.117	.014	.015	70

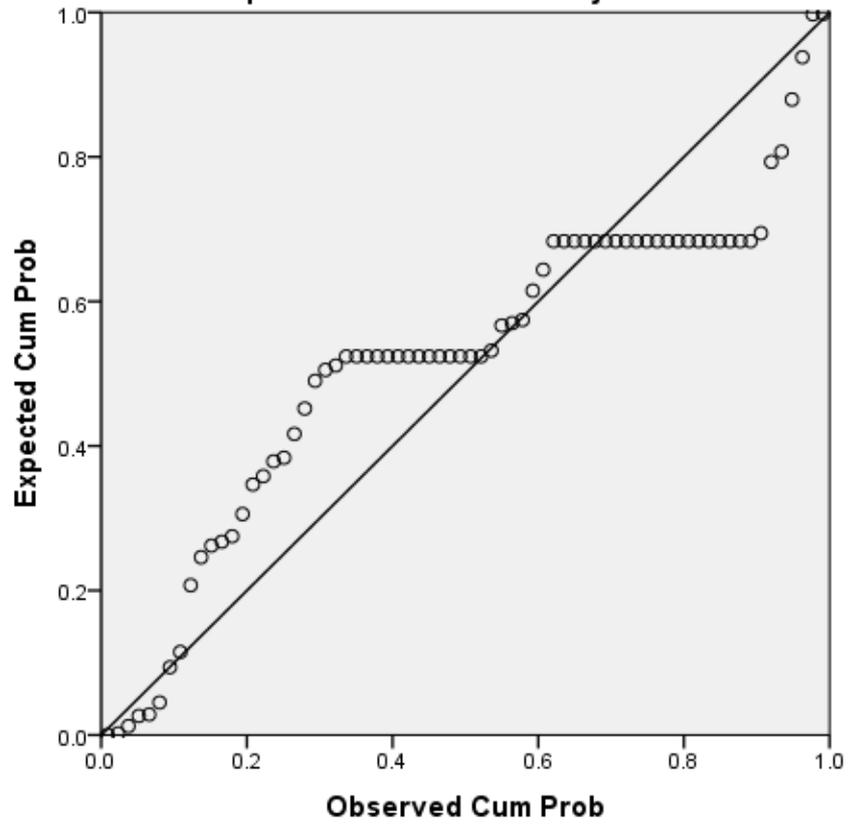
a. Dependent Variable: Kinerja

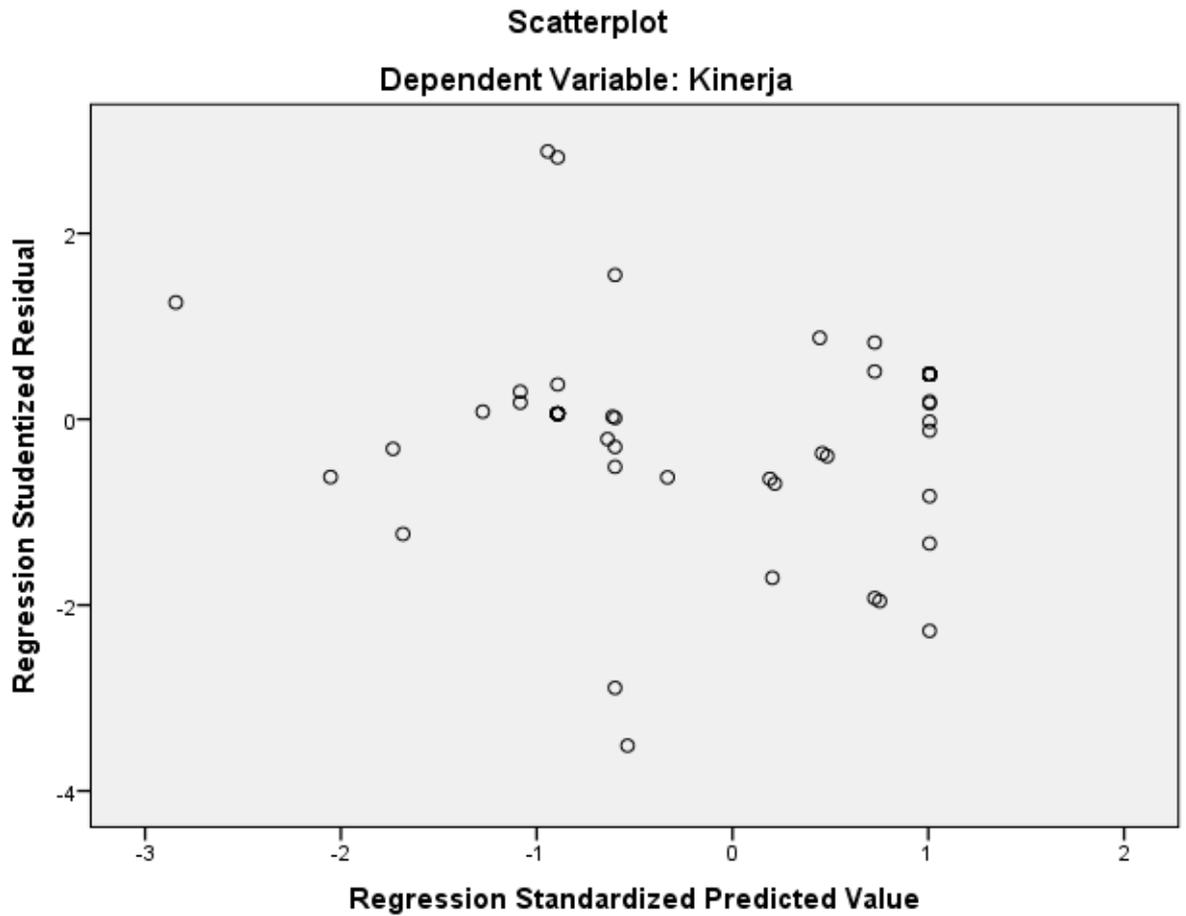
### Charts



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja





```
MEANS TABLES=Y BY X
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

## Means

### Notes

Output Created	17-NOV-2022 06:29:42	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	70
	File	

Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Disiplin	70	100.0%	0	0.0%	70	100.0%

### Report

Kinerja			
Disiplin	Mean	N	Std. Deviation
126.00	196.0000	1	.
188.00	154.0000	1	.
213.00	189.0000	1	.
217.00	146.0000	1	.
249.00	238.0000	1	.
264.00	258.0000	2	4.24264
275.00	402.0000	1	.
279.00	270.8125	16	35.21026

299.00	263.0000	1	.
301.00	277.0000	1	.
302.00	254.4000	5	81.96524
307.00	100.0000	1	.
323.00	261.0000	1	.
364.00	293.0000	1	.
365.00	239.0000	1	.
366.00	292.0000	1	.
384.00	387.0000	1	.
385.00	324.0000	1	.
387.00	324.0000	1	.
406.00	349.6667	3	77.20320
408.00	261.0000	1	.
428.00	387.5926	27	33.70261
Total	314.0143	70	81.22406

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	368276.163	21
		Linearity	272664.734	1
		Deviation from Linearity	95611.429	20
	Within Groups	86940.823	48	
Total			455216.986	69

### ANOVA Table

			Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	17536.960	9.682	.000
		Linearity	272664.734	150.538	.000
		Deviation from Linearity	4780.571	2.639	.003
	Within Groups	1811.267			
Total					

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Disiplin	.774	.599	.899	.809



UNIVERSITAS  
WINAYA MUKTI

YAYASAN WINAYA MUKTI  
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI  
**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN (S1) - AKUNTANSI (S1) - MAGISTER MANAJEMEN (S2)

Kampus : Jl. Turangga Raya No. 25 Bandung, Tlp. (022) 7332548-49 Fax. (022) 7302184  
e-mail : fe@winayamukti.ac.id, website : http://www.winayamukti.ac.id

Nomor : 109/ADK/FEB-UNWIM/S1/X/2022 Bandung, 13 Oktober 2022  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat  
Jl. Dr. Radjiman No 6 Bandung

Di  
Tempat

Dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa Program Sarjana Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Program Studi Manajemen :

Nama : Asep Ondi  
NIM : 4122.4.18.11.0032

Judul Skripsi :

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas  
Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

dengan ini kami mohon bantuan serta ijin kepada mahasiswa di atas untuk  
melaksanakan penelitian di Instansi yang Bapak pimpin dan memperoleh data  
yang berkaitan dengan judul skripsi tersebut.

Atas ijin yang diberikan dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.



**Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., S.I.P., MM. CHRA.**  
NIP/NIDN. 16300044/0403106302



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT  
**DINAS PENDIDIKAN**

Jalan. Dr. Radjiman No. 6 Telp. (022) 4264813 Fax. (022) 4264881  
Website : [disdik.jabarprov.go.id](http://disdik.jabarprov.go.id)  
e-mail: [disdik@jabarprov.go.id](mailto:disdik@jabarprov.go.id)/[sekretariatdisdikjabar@gmail.com](mailto:sekretariatdisdikjabar@gmail.com)  
BANDUNG - 40171

**SURAT IZIN**

NOMOR : 38717/PK 03.04.05/Sekre

TENTANG  
PENELITIAN DALAM RANGKA PENYUSUNAN SKRIPSI/TESIS/RISET/DISERTASI

Dasar :

Surat dari Dekan Universitas Winaya Mukti Bandung, Nomor : 109/adk/feb-unwim/S1/X/2022, tanggal 13 Oktober 2022, Perihal Izin Penelitian.

MENGIZINKAN

kepada :

Nama : Asep Ondi  
NPM/NIM/NRM : 4122418110032  
Jenjang/Program/Fakultas : S1 Akuntansi FEB Universitas Winaya Mukti Bandung  
Tempat Lokasi Penelitian : Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

untuk melaksanakan Pra Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**"

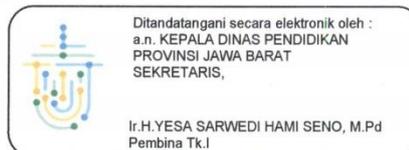
Dengan ketentuan :

1. Mematuhi Tata Tertib dan Peraturan yang berlaku di tempat pelaksanaan penelitian.
2. Tidak mengganggu Tugas dan Rahasia Jabatan.
3. Hasil penelitian tidak untuk dipublikasikan.
4. Selesai pelaksanaan penelitian membuat laporan tertulis ke Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bandung  
pada tanggal : 25 Oktober 2022

a.n. KEPALA DINAS PENDIDIKAN  
PROVINSI JAWA BARAT  
Sekretaris,



Tembusan kepada Yth. :

1. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ( sebagai laporan );
2. Koodinator Sub Bagian Kepegum. Umum Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat;
3. Dekan Universitas Winaya Mukti Bandung.

**FOTO DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

