



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DESA CIHERANG
KECAMATAN PACET KABUPATEN CIANJUR**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Irgy Muhammad Al Islami

021118353

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

2022



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DESA CIHERANG
KECAMATAN PACET KABUPATEN CIANJUR**

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)

Ketua Program Studi Manajemen
Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA

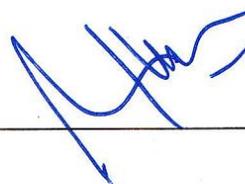
**LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI
HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DESA CIHERANG
KECAMATAN PACET KABUPATEN CIANJUR**

Skripsi

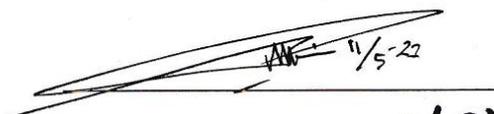
Telah di sidangkan dan dinyatakan Lulus
Pada : 26 Desember 2022

Disetujui,

Ketua Penguji
(Dr. Nancy Yusnita, S.E.,MM)



Anggota Penguji
(Angka Priatna, S.E., MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, S.E., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(H. Erik Irawan Suganda, MA)



Diketahui,
Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irgy Muhamad Al Islami

NPM : 021118353

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, September 2022



Irgy Muhamad Al Islami

©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan , tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

IRGY MUHAMAD AL ISLAMI. 021118353. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur. Dibawah bimbingan ketua komisi TUTUS RULLY dan anggota komisi pembimbing H. ERIK IRAWAN SUGANDA 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur. Selain itu penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

Penelitian mengenai Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kusioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi dipilah menggunakan SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur memiliki hubungan yang positif. Kusioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur dengan koefisien korelasi rank *rank spearman* yaitu sebesar 0,832 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sangat kuat. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 69,22 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 69,22. Sedangkan sisanya 30,78 dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,945 > 1,70113$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

Kata Kunci : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

PRAKATA

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya yang berlimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur”**. Tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Bogor. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih sedikit. Walaupun demikian penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Dalam proses penulisan, tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan serta bantuan, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Ayah Acep Haryadi dan Mama Utin Kustina yang selalu menemani, memberikan doa, kasih sayang, dan dukungan baik moril maupun materi agar penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc Rektorat Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes indrayono, Ak., MM., CA selaku prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku ketua komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan, penelitian skripsi ini.
6. Bapak H. Erik Suganda, MA., selaku anggota komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan, penelitian skripsi ini.
7. Bapak dan ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan memberikan pengetahuan yang sangat baik.
8. Kepada keluarga besar saya dan pacar saya Widya Nur Muhayani yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepala Desa Ciherang dan jajarannya yang telah memberikan izin kepada saya untuk melaksanakan riset di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

Bogor, September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	ii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
©Hak Cipta	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan perumusan Masalah.....	4
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan penelitian	4
1.3.1 Maksud Penelitian.....	4
1.3.2 Tujuan penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.4.1 Kegunaan Praktis	4
1.4.2 Kegunaan Akademis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.2. Disiplin Kerja	8
2.3. Kinerja karyawan	11
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	12
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	12
2.4.2 Kerangka pemikiran.....	16
2.5 Hipotesis Penelitian	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Jenis Penelitian	18
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	18
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	18
3.4 Operasionalisasi Variable	19

BAB IV HASIL PENELITIAN	29
4.1 Hasil Pengumpulan Data	29
4.2 Profil Responden	29
4.3 Analisis Data.....	30
4.3.1 Analisis Deskriptif	30
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi	49
4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi	49
4.3.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 Simpulan.....	52
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Sekunder Kantor Desa Ciherang Tahun 2020-2021.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	12
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	19
Tabel 3.3 Rating scale untuk variabel (X) dan variabel (Y)	21
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Sidiplin Kerja.....	22
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	23
Tabel 3.4 Kriteria penelitian terhadap koefisien α cronbach	24
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	24
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kinerja pegawai	25
Tabel 3.5 Interval Koefisien korelasi	26
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	29
Tabel 4.2 Masa Kerja responden.....	30
Tabel 4.3 tanggapan responden mengenai pernyataan tepat waktu datang ke tempat kerja.....	31
Tabel 4.4 tanggapan responden mengenai pernyataan Menggunakan waktu kerja dengan baik	31
Tabel 4.5 tanggapan responden mengenai pernyataan melayani masyarakat dengan tepat waktu	32
Tabel 4.6 tanggapan responden mengenai pernyataan tidak pernah mangkir dalam bekerja.....	33
Tabel 4.7 tanggapan responden mengenai pernyataan keluar pada saat jam kerja... ..	34
Tabel 4.8 tanggapan responden mengenai pernyataan taat dalam menggunakan pakaian yang sudah ditentukan.	34
Tabel 4.9 tanggapan responden mengenai bekerja sesuai dengan peraturan.	35
Tabel 4.10 tanggapan responden mengenai pernyataan bersedia diberikan teguran atau sanksi apabila melanggar ketentuan.....	36
Tabel 4.11 tanggapan responden mengenai pernyataan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.	37
Tabel 4.12 tanggapan responden mengenai pernyataan target pekerjaan selalu tercapai	37
Tabel 4.13 tanggapan responden mengenai pernyataan Tidak melemparkan pekerjaan atau masalah kepada pegawai lain.	38
Tabel 4.14 tanggapan responden mengenai pernyataan membuat laporan kerja harian.	39
Tabel 4.15 Hasil Rata-Rata Tanggapan responden Variabel Disiplin Kerja	40
Tabel 4.16 Nilai Interval Disiplin Kerja	41

Tabel 4.17 tanggapan responden mengenai mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	41
Tabel 4.18 tanggapan responden mengenai Target yang diharapkan kepala desa selalu tercapai.....	42
Tabel 4.19 tanggapan responden mengenai pernyataan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.	43
Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai pernyataan mempunyai kendala dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditetapkan	43
Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai pernyataan tidak menunda-nunda pekerjaan.	44
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai pernyataan menyelesaikan masalah pekerjaan dengan sendiri.....	45
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai pernyataan Mempunyai cara sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan.	46
Tabel 4.24 hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pegawai.....	46
Tabel 4.25 Nilai Interval Kinerja Pegawai.....	47
Tabel 4.26 Hasil Analisis Uji Normalitas kolmogorov-smirnov	48
Tabel 4.27 Hasil Uji Linearitas	48
Tabel 4.28 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Person Correlation.....	49
Tabel 4.30 hasil hubungan Fungsional Antara variabel X dan Y	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data kedatangan dan pulang pegawai kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet periode januari 2020-November 2021	3
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	16
Gambar 3.1. Uji Hipotesis.....	27
Gambar 4.1 jenis kelamin responden	30
Gambar 4.2 masa kerja responden	30
Gambar 4.3 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kusioner
- Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja
- Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 4 Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 5 Uji Validitas Kinerja Pegawai
- Lampiran 6 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
- Lampiran 7 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai
- Lampiran 8 R tabel
- Lampiran 9 T tabel

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu Organisasi atau lembaga. Baik buruknya suatu organisasi atau lembaga tentunya akan tercermin dari para pengelola organisasi tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang masih dominan dan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga adalah sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan dari pihak lain. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau lembaga. Oleh karena itu pengelolanya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Setiap organisasi atau lembaga yang memberikan pelayanan baik berupa produk maupun jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan sehingga seluruh karyawan diuntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Pada kondisi seperti ini, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi atau lembaga dapat memberikan pelayanan yang prima seiring dengan perubahan tuntutan public atau masyarakat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh moh as'ad menyatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau lembaga akan di tentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja yang tinggi merupakan output dari disiplin yang tertanam dalam diri karyawan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang di miliki karyawan, di harapkan tujuan organisasi atau lembaga dapat tercapai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin kerja maka segala kegiatan yang di lakukan oleh suatu organisasi atau lembaga akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku. Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak yang kuat bagi perusahaan atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Disiplin yang baik dilihat dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Disiplin selalu erat kaitannya dengan peraturan-peraturan, dan norma-norma yang berlaku dalam suatu lingkungan khususnya lingkungan organisasi atau lembaga. Penerapan disiplin dalam suatu

organisasi merupakan salah satu masalah personal yang paling sulit d hadapi oleh suatu organisasi atau lembaga. Masalah disiplin kerja merupakan masalah yang patut diperhatikan, sebab adanya disiplin kerja bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunnya kinerja pegawai, tetapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

Desa Ciherang adalah salah satu Desa dari 7 Desa yang ada di kecamatan pacet. Seacara demografis Desa Ciherang Memiliki jumlah penduduk sebanyak 16.254 jiwa terdiri dari laki-laki 8.308 jiwa dan perempuan 7.946 jiwa. Desa Ciherang memiliki jumlah Rt sebanyak 46 dan Rw yang berjumlah 12. Dengan sekian banyak nya masyarakat, desa ciherang memiliki pegawai sebanyak 30 orang yang di angkat oleh kepala desa pada tahun 2019 sesuai dengan SK nomor 141.1 / 001 – Pem / I SK / 2019. Desa Ciherang memberikan pelayanan dengan membuka 2 loket masing masing loket berjumlah 2 orang yang di tugaskan dengan fasilitas masing-masing loket yaitu satu buah komputer. Pelayanan yang ada di desa ciherang meliputi : pendaftan pembuatan KTP, surat keterangan lahir, pembuatan dan perubahan kartu keluarga, pengurusan surat kematian, pembuatan surat keterangan usaha, pembuatan akta kelahiran atau surat domisili dan surat numpang nikah. Dengan adanya dua loket pelayanan ini desa ciherang menargetkan 1 orang maksimal 1 jam yang harus dilayani. Tetapi kenyataannya masih banyak masyarakat yang mengeluh atas pelayanan desa dengan lamanya pembuatan KTP / KK.

Pegawai desa adalah unsur utama sumber daya manusia aparatur desa yang mempunyai peranan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan terhadap masyarakat dan pembangunan desa. Aparatur desa harus bisa menjunjung tinggi martabat, sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, bermoral, profesional, sadar akan tanggung jawab dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat namun di lapangan berbicara lain dimana masih banyak di temukan aparatur desa yang yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali menimbulkan ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Setiap organisasi pasti memiliki metode penilaian kinerja masing-masing sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. penilaian tersebut dapat dilakukan setiap bulan, setiap kuartal, atau bahkan setiap tahun. Seperti pada pemimpin umumnya kepala Desa Ciherang pun melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya. Selama ini kepala Desa Ciherang melakukan penilaian kinerja pada saat rapat tahunan dengan periode selama 1 tahun sekali. Berikut tabel penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala desa Ciherang dalam dua tahun terakhir :

Tabel 1.1 penilaian kinerja pegawai kantor Desa Ciherang kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

Tabel 1.1 Data Sekunder Kantor Desa Ciherang Tahun 2020-2021

No	Unsur Yang di Nilai	Nilai	
		Tahun 2020	Tahun 2021
1.	Kehadiran	78	80
2.	Pelayanan terhadap masyarakat	79	81
3.	Tanggung Jawab	78	79
4.	Ketepatan Waktu	78	80
5.	Perilaku Sebagai Aparatur desa	80	82
	JUMLAH	393	402
	Rata-rata	78,6	80,4

sumber : data sekunder dari kantor Desa Ciherang tahun 2020-2021

Dari tabel di atas pada tahun 2020 rata-rata kinerja pegawai yaitu 78,6 kemudian ada peningkatan pada tahun 2021 menjadi 80,4. Tetapi penilaian kinerja masih di bawah yang di harapkan oleh kepala desa dengan target rata-rata 85.

Gambar 1.1 Data kedatangan dan pulang pegawai kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet periode januari 2020-November 2021



Sumber : Data Sekunder dari Kantor Desa Ciherang di olah Tahun 2020-2021

Berdasarkan grafik di atas bisa di lihat bahwa masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang sudah di tentukan seperti jam 07.45 Wib adalah jadwal maksimal masuk kantor dan jam 15.30 Wib adalah jadwal pulang. tetapi kenyataannya masih banyak pegawai yang melanggar

ketentuan kedatangan dan pulang. Di lihat dari grafik dari tahun 2020-2021 selalu mengalami peningkatan terhadap pelanggaran jadwal kedatangan dan jadwal pulang. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin.

1.2 Identifikasi Masalah dan perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas disiplin yang di laksanakan secara tidak konsisten oleh pegawai maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu :

1. Adanya kenaikan kinerja pegawai kantor desa ciherang namun belum sesuai target yang di harapkan
2. Sering terjadinya kedatangan terlambat dan pulang lebih awal dari jam yang sudah di tentukan.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Disiplin kerja pegawai pada kantor desa ciherang kecamatan pacet kabupaten cianjur?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada kantor desa ciherang kecamatan pacet kabupaten cianjur ?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada kantor desa ciherang kecamatan pacet kabupaten cianjur?

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilaksanakannya penelitian ini untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada kantor desa ciherang kecamatan pacet Kabupaten Cianjur.

1.3.2 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai di kantor desa ciherang kecamatan pacet Kabupaten Cianjur.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di kantor desa ciherang kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di kantor desa ciherang kecamatan pacet Kabupaten Cianjur.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi organisasi atau lembaga khususnya untuk kantor desa ciherang kecamatan pacet, tentang pentingnya disiplin kerja bagi para pegawai desa.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang sering di kenal dengan human resource management merupakan aset kritis organisasi yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi organisasi tetapi juga dalam proses perencanaan strategis.

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah “suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Menurut Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia adalah “pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil Bagi kepentingan individu, organisasi. Berdasarkan definisi diatas maka, dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dan digunakan secara efisien, efektif, dan adil bagi kepentingan semua pihak yang terlibat perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Dalam Manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah asset (kekayaan) utama instansi maupun perusahaan, sehingga harus

dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, tenaga kerja ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2017)

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerjam, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Fungsi pengembangan dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan melalui training yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini penting karena perkembangan teknologi dan makin kompleksnya tugas-tugas manajer.

6. Kompensasi.

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

7. Integrasi.

Fungsi integrasi menyangkut kemajuan individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Dengan demikian, kita perlu menahan perasaan dan sikap karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan kebijaksanaan organisasi.

8. Pemeliharaan.

Fungsi pemeliharaan adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini mengharuskannya dilaksanakan keempat fungsi lainnya secara terus menerus. Fungsi ini perhatiannya dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik para karyawan (kesehatan dan keamanan), dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program pelayanan karyawan).

9. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen personalia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tujuan tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma sosial.

10. Pemberhentian.

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu Perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Dari definisi di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat berjalan seimbang dan efisien.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2017) yaitu :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan Sumber Daya manusia untuk memastikan pengorganisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga organisasi dapat memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Bejo Siswanto (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun

yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi

Menurut Hasibuan (2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang 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 Sutrisno (2017), disiplin kerja merupakan sebuah perilaku seseorang yang sesuai akan peraturan, prosedur kerja yang berlaku. Disiplin merupakan sebuah sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan ataupun organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan atau organisasi dapat dengan mudah mewujudkan tujuannya.

Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) :

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.
5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Indikator disiplin kerja

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator yang ada pada disiplin kerja, Menurut Afandi (2018) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Masuk kerja tepat waktu.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tidak pernah mangkir / tidak bekerja.
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
5. Target pekerjaan.
6. Membuat laporan kerja harian.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah standart untuk mengetahui keinginan perusahaan dalam penerapan pendisiplinan karyawan untuk menyelaraskan tujuan perusahaan dengan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan karyawan untuk perusahaan.

2.3. Kinerja karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2017) kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya. Hasil kerja yang telah disepakati bersama, didesain dengan memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sardamayanti (2017) kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja, baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Afandi (2018) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai

Menurut Mangkunegara (2017) indikator-indikator dari kinerja meliputi :

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Judul penelitian	Nama Peneliti	Variable Penelitian	Persamaan / Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Disiplin kerja Terhadap peningkatan Kinerja pegawai Pada Kantor Desa Sipaenere Kabupaten Bulukumba	Rusli.Universitas Muhammadiyah Makasar (2018)	Independen -Disiplin Kerja (x) Dependen -Peningkatankinerja Pegawai (Y)	Perbedaanya yaitu metode yang di gunakan nya, tempat penelitian yang berbeda, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel x penelitian.	Adanya pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa dipili kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar	Joko sarwanto (2017)	Independen - Disiplin Kerja (x) Dependen - kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya yaitu Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel x yaitu hanya disiplin kerja	Hasil dari penelitian ini adalah variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh 32,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5% kinerja karyawan yang ada di lingkungan kantor departemen agama kabupaten karang anyar di tentukan oleh disiplin kerja sedangkan 67.55 nya di tentukan oleh faktor lain
3.	Pengaruh Disiplin kerja dan Stres Kerja Tehaddap Kinerja Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan	Maydani Syarahdilla (2019)	Independen - Disiplin Kerja (X1) - Stres Kerja (X2) Dependen - kinerja karyawan (Y)	Persamaan nya yaitu menggunakan variabel yang sama 3 variabel dan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan metode regresi linear berganda Perbedaannya yaitu tempat penelitian yang berbeda,	1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 2. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. 3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. 4. Nilai R Square sebesar 0,655 yang berarti bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk

					R Square sebesar 0,655 atau 65,5% yang artinya ada pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 65,5%, sedangkan sisanya 34,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan lainnya.
4.	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian Bogor	Apriska Hardiyatmi, Radjab Tampubolon, Herman. (2020)	Independen - Disiplin kerja (X) Dependen - kinerja karyawan (Y)	Persamaanya metode penelitian ini yaitu menggunakan variabel yang sama Dan perbedaanya yaitu lokasi penelitian	Hasil penelitian mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dimana hasil analisis koefisien determinasi, didapat bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap pegawai sebesar 36,48% sedangkan sisanya 63,52% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar disiplin kerja. Selain itu hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yaitu (62,2361 > 1,6810). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
5.	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Perusahaan CNN Indonesia Tv Bagian marketing PR Head	Said Maulana malik, Dewi Taurusyanti, Nancy Yusnita. (2021)	Independen - Disiplin Kerja (X) Dependen - kinerja pegawai (Y)	Persamaannya yaitu variabel yang diteliti sama. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian.	dari hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh hasil $r = 0,540$ artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan CNN Indonesia TV mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang cukup kuat. Hasil uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel yaitu dengan nilai $3,955 > 2,204$ yang berarti terima H_a , tolak H_o . Jadi terdapat hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan CNN Indonesia TV di bagian marketing PR Head.

2.4.2 Kerangka pemikiran

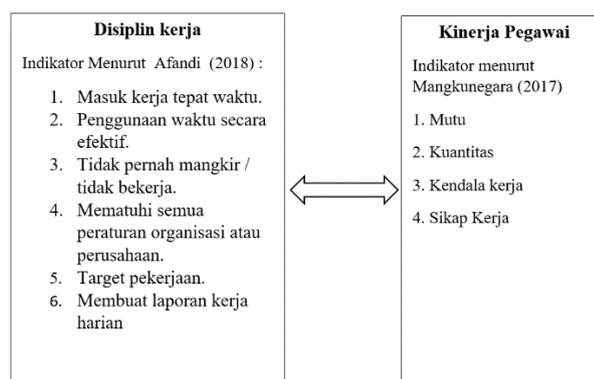
Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya perusahaan atau organisasi harus di jalankan dengan baik.dalam suatu perusahaan atau organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan atau organisasi akan sulit mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugasnya sehingga organisasi dapat memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya.

Keterkaitan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di atas di dukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rusli 2018, Joko Sarwonto (2017), Maydani Syarahdilla (2019) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan Apriska Hardiyatmi,Radjab Tampubolon, Herman (2020), Said Maulana malik, Dewi Taurusyanti, Nancy Yusnita (2021) bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan konsep latar belakang dan kerangka pemikiran maka penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru

didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Oleh sebab itu berdasarkan teori di atas yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

“Adanya Hubungan Positif Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur”.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan metode penelitian explanatory survey. Jenis dan metode penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis antar variabel yang sudah dibuat, digunakan untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui Hubungan Disiplin kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini yaitu variabel independent Disiplin Kerja (X) dan variabel dependent Kinerja Pegawai (Y)

B. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari respon individu yaitu pegawai Desa Ciherang Kecamatan Pacet. Dimana pegawai yang akan diteliti sebanyak 30 pegawai.

C. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur yang beralamat Jl. Raya Ciherang, No 112 Pacet, Cianjur.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

A. Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, atau berupa uraian atau tanggapan dari variabel yang diteliti.

2. Data kuantitatif

Data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

B. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Metode pengumpulan data untuk data primer yaitu observasi, wawancara, dan kusioner.

a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan-catatan organisasi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

- b. Wawancara
Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- c. Kusioner
Kusioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaan atau pernyataan berkaitan dengan masalah penelitian. Kusioner tersebut akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban.
2. Data Sekunder
Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Desa Ciharang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

3.4 Operasionalisasi Variable

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang akan diteliti yaitu Disiplin kerja Variabel (X) independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y) dependen. Variabel dapat diukur menggunakan skala yang lazim digunakan. Untuk mengukur hubungan antara dua variabel tersebut maka akan dikumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan yang telah dijabarkan melalui indikator dari kedua variabel, untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian, berikut tabel dari operasional variabel :

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Masuk kerja tepat waktu	1. tepat waktu datang ke tempat kerja 2. sering atau pernah tidak tepat waktu datang ke tempat kerja	Interval
	2. Penggunaan waktu secara efektif	1. menggunakan waktu kerja dengan baik 2. Melayani masyarakat dengan tepat waktu	Interval
	3. Tidak pernah mangkir / tidak bekerja	1. Tidak pernah mangkir dalam bekerja 2. Keluar pada saat jam kerja	Interval
	4. mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan	1. Taat dalam menggunakan pakaian yang sudah di tentukan 2. Bekerja sesuai dengan peraturan	Interval

		<ul style="list-style-type: none"> 3. Bersedia diberikan teguran atau sanksi apabila melanggar ketentuan 4. Bersedia diberikan teguran atau sanksi apabila melanggar ketentuan 	
	5. Target pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> 1. dapat menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu. 2. Target pekerjaan selalu tercapai. 3. Tidak melemparkan pekerjaan atau masalah kepada pegawai lain. 	Interval
	6. Membuat laporan kerja harian	<ul style="list-style-type: none"> 1. membuat laporan kerja harian 	Interval
Kinerja Pegawai (Y)	1. Mutu	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan. 	Interval
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> 1. Target yang di harapkan kepala desa selalu tercapai 2. memberikan hasil pekerjaan yang maksimal. 	Interval
	3. Kendala kerja	<ul style="list-style-type: none"> 1. mempunyai kendala dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah di tetapkan 2. Tidak menunda-nunda pekerjaan. 	Interval
	4. sikap kerja	<ul style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan masalah pekerjaan dengan sendiri. 2. Mempunyai cara sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan. 3. Bersikap profesional terhadap pekerjaan yang di berikan 	Interval

5. Metode Penarikan Sample

Sampel adalah sebagian atau waktu populasi yang di teliti secara lebih sederhana, sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang di ambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Karena jumlah populasi berjumlah 30 orang, maka metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian diatas, maka pengumpulan data yang dikumpulkan adalah menggunakan metode primer dan sekunder, metode primer yaitu survei atau datang langsung pada sumber data dengan cara pengamatan atau observasi dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Metode pengumpulan data untuk sekunder yaitu melalui media atau internet. Berikut data yang diperlukan dalam penelitian ini :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dengan menggunakan metode survey, adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh dengan melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Kusioner

Kusioner penelitian ditujukan kepada pegawai Desa Ciherang Kecamatan Pacet yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan rating scale.

Tabel 3.3 Rating scale untuk variabel (X) dan variabel (Y)

Pilihan	Inisial	Skala
Selalu	S	5
Sering	S	4
Kadang-kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

sugiyono (2017)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

7. Metode Pengolahan / Analisis Data

Data yang diperoleh berupa data kuantitatif .sebelum diolah dan dianalisa data terlebih dahulu dikelompokkan berdasarkan analisis yang berhubungan terhadap kinerja pegawai. Setelah diolah maka dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, dan program SPSS Analisis ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi adalah cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Ciri-ciri analisis deskripsi yaitu penyajian data lebih ditekankan dalam bentuk tabel, grafik, dan ukuran-ukuran statistik seperti persentase, rata-rata, variasi, korelasi, dan angka indeks. Selain itu analisis ini tidak menggunakan uji signifikan dan taraf kesalahan karena tidak ada kesalahan generalisasi.

B. Uji validitas dan uji reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus :

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

Keterangan:

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor x

$\sum y$ = Jumlah skor y

$\sum xy$ = Hasil perkalian skor x dan skor y. Sugiyono (2017) Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah product moment untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$) df ($n-2$) di bandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361, dengan ketentuan sebagai berikut :

Kriteria pengujian validitas menurut sugiyono (2017) adalah sebagai berikut :

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid

a. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Sidiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan	Kesimpulan
Masuk Kerja Tepat waktu				
Saya selalu tepat waktu datang ke tempat kerja	0,723	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Penggunaan Waktu Secara Efektif				
Selalu menggunakan waktu kerja dengan baik	0,645	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Melayani masyarakat dengan tepat waktu	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tidak pernah mangkir / Tidak Bekerja				

Tidak pernah mangkir dalam bekerja	0,873	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Keluar pada saat jam kerja	0,371	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan				
Taat dalam menggunakan pakaian yang sudah ditentukan	0,645	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Bekerja sesuai dengan peraturan	0,683	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Bersedia diberikan teguran atau sanksi apabila melanggar ketentuan	0,767	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Target pekerjaan				
dapat menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu	0,849	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Target pekerjaan selalu tercapai	0,799	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tidak melemparkan pekerjaan atau masalah kepada pegawai lain	0,792	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Membuat laporan kerja Harian				
Selalu membuat laporan kerja harian	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 12 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,361$.

b. Uji validitas kinerja pegawai (X2)

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan	kesimpulan
Mutu				
Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,815	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas				
Target yang di harapkan kepala desa selalu tercapai	0,617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.	0,495	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kendala kerja				
selalu mempunyai kendala dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah di tetapkan	0,677	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tidak menunda-nunda pekerjaan	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Sikap Kerja				
Menyelesaikan masalah pekerjaan dengan sendiri	0,552	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Mempunyai cara sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan	0,674	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja pegawai yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 7 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,361$

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach*: (Sugiyono 2017) .

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

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

Tabel 3.4 Kriteria penelitian terhadap koefisien α cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Menurut (Ghozali 2016) suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Maka dari itu kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut

- Apabila nilai cronbach's Alpha $> 0,60$, maka item pernyataan dalam kusioner reliabel
- Apabila nilai cronbach's Alpha $< 0,60$, maka item pernyataan dalam kusioner tidak reliabel

Berikut ini merupakan uji reliabilitas disiplin kerja dan kinerja pegawai :

a. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.895	12
------	----

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* ,895, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan atau pernyataan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,6.

- b. Uji reliabilitas
Tabel 4.10 Uji
Kinerja pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

kinerja pegawai
Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	7

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* ,773, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan atau pernyataan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,6.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi norma atau tidak, dimana akan di menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Peneliti menggunakan kolmogorov-smirnov goodness of fit test dengan program SPSS untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak, dan membandingkan dengan Normality Propability plot (sulistyoyo 2012 ; 50) dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Jika dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear, maka signifikasinya lebih dari 0,05.

D. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan person correlation, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \Sigma[R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

r_s = Nilai korelasi

n = Jumlah responden (data)

di = Selisih setiap pasangan

R = Ranking

Dari hasil perhitungan (r), maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Interval Koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber sugiyono (2017)

E. Analisis koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*r square*) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi antara variabel *Independent* dengan variabel *Dependent*. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

F. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-hitung, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- t_h = t_{hitung}
- r = Koefisien Nilai Korelasi
- r^2 = Koefisien Determinasi
- n = Jumlah Responden (data)

Dari perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

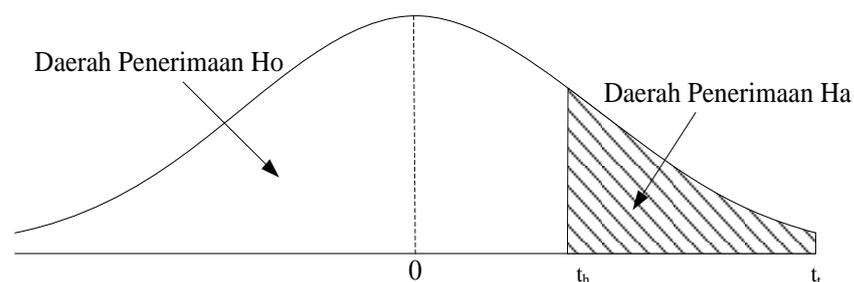
1. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur
2. $H_a : \rho \neq 0$, artinya ada hubungan positif antara Disiplin kerja Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan.
2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :

Gambar 3.1. Uji Hipotesis



Sugiyono (2017)

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk organisasi antara lain: Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi rujukan organisasi untuk mengambil keputusan berkaitan dengan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

G. Hubungan Fungsional Variabel Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana diuraikan terdahulu maka diperoleh hubungan fungsional antara disiplin kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} = Penduga variabel Y (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Variabel X (Disiplin Kerja)

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel independen (X) yaitu disiplin kerja dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Unit analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu individu, karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan kusioner yang di berikan kepada pegawai untuk menganalisis mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer yang di peroleh oleh peneliti dengan cara melakukan penyebaran kusioner kepada pegawai dan sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Desa ciherang. Berdasarkan sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, pengumpulan data primer melalui metode kusioner.

Penelitian ini dilakukan di Desa Ciherang kecamatan pacet kabupaten cianjur yang berlokasi di Jl. Raya Ciherang No. 112 Pacet, Cianjur, Jawa barat (43253).

4.2 Profil Responden

Profil responden yang di teliti terbagi atas 2 kriteria yaitu jenis kelamin dan masa kerja. Berikut hasil data responden yang merupakan pegawai kantor Desa Ciherang Kecamatan pacet Kabupaten Cianjur.

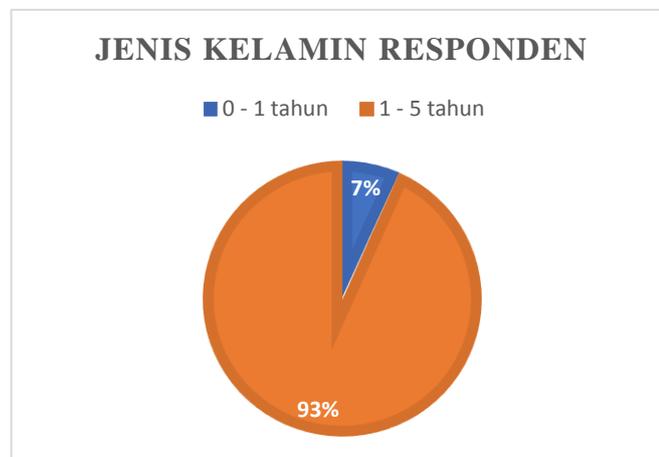
1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini adalah tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	22	73 %
Perempuan	8	27 %
Total	30	100 %

Sumber : Data primer, diolah 2022



Gambar 4.1 jenis kelamin responden

Berdasarkan tabel dan gambar di atas jumlah responden dari 30 orang pegawai desa ciherang menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dengan persentase 73%. Sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase 27%.

2. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 4.2 Masa Kerja responden

Masa kerja	Jumlah responden	Persentase
0 – 1 Tahun	2	7%
1 – 5 Tahun	28	93%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2022



Gambar 4.2 masa kerja responden

Berdasarkan tabel dan gambar di atas jumlah responden dari 30 orang pegawai desa ciherang menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja 0 – 1 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 7%, masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 93%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Desa Ciherang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur. Variabel X didiplin kerja dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir atau tidak bekerja, mematuhi semua peraturan organisasi/perusahaan, target pekerjaan dan membuat laporan harian.

1. Disiplin Kerja Pada Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur

Untuk mengetahui sejauh mana didiplin kerja pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet kabupaten Cianjur, maka dapat dilihat dari hasil tanggapan reponden dan hasil dari penyebaran kusioner dengan melibatkan 30 responden kemudian hasil tanggapan di olah dan disajikan pada tabel di bawah ini :

1. Masuk kerja tepat waktu

Tabel 4.3 tanggapan responden mengenai pernyataan tepat waktu datang

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	21	105	70%
Sering	4	8	32	26,7%
Kadang-kadang	3	1	3	3,3%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	140	100,0%

kerja

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 21 responden dengan persentase 70%, sering sebanyak 8 responden dengan persentase 26,7%, dan jawaban terendah adalah kadang-kadang sebanyak 1 responden dengan persentase 3,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{140}{150} \times 100 = 93,3 \% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “tepat waktu datang ketempat kerja” adalah 93,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

2. Penggunaan waktu secara efektif

a. Menggunakan waktu kerja dengan baik

Tabel 4.4 tanggapan responden mengenai pernyataan Menggunakan waktu kerja dengan baik

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 26 responden dengan persentase 86,7%, dan jawaban terendah adalah sering 4 responden dengan persentase 13,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{134}{150} \times 100 = 89,3\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “menggunakan waktu kerja dengan baik” adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. M

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	22	110	73,3%
Sering	4	8	32	26,7%
Kadang-kadang	3	0	0	0,0%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	142	100,0%

masyarakat dengan tepat waktu

Tabel 4.5 tanggapan responden mengenai pernyataan melayani masyarakat dengan tepat waktu

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	26	130	86,7%
Sering	4	4	4	13,3%
Kadang-kadang	3	0	0	0,0%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	134	100,0%

d

asarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 22

responden dengan persentase 73,3%, dan jawaban terendah adalah sering 8 responden dengan persentase 26,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 142 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	21	105	70%
Sering	4	7	28	23,3%
Kadang-kadang	3	2	6	6,7%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	139	100,0%

n adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{142}{150} \times 100 = 94,6 \% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “melayani masyarakat dengan tepat waktu “ adalah 94,6% menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

3. Tidak pernah mangkir / Tidak bekerja
 - a. Tidak pernah mangkir dalam bekerja

Tabel 4.6 tanggapan responden mengenai pernyataan tidak pernah mangkir dalam bekerja.

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 21 responden dengan persentase 70%, sering 7 responden dengan persentase 23,3%, dan jawaban terendah adalah kadang-kadang 2 responden dengan persentase 6,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 139 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{139}{150} \times 100 = 92,6 \% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “tidak pernah mangkir dalam bekerja” adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Keluar pada saat jam kerja

Tabel 4.7 tanggapan responden mengenai pernyataan keluar pada saat jam kerja.

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 3 responden dengan persentase 10%, sering 11 responden dengan persentase 36,7%, kadang-kadang 8 responden dengan persentase 20%, pernah 6 responden dengan persentase 26,7 dan jawaban terendah adalah tidak pernah 2 responden dengan persentase 6,6%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 95 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{95}{150} \times 100 = 63,3 \% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “keluar pada saat jam kerja ” adalah 63,3% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

a. Taat dalam menggunakan pakaian yang sudah ditentukan

Tabel 4.8 tanggapan responden mengenai pernyataan taat dalam menggunakan pakaian yang sudah ditentukan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	3	15	10%
Sering	4	11	44	36,7%
Kadang-kadang	3	6	18	20%
Pernah	2	8	16	26,7%
Tidak Pernah	1	2	2	6,6%
Jumlah		30	95	100,0%

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 26 responden dengan persentase 86,7,dan jawaban terendah adalah sering 4 responden dengan persentase 13,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	26	130	86,7%
Sering	4	4	16	13,3%
Kadang-kadang	3	0	0	0,0%
Pernah	2	0	0	0,0%

s

e

besar 146 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{146}{150} \times 100 = 97,3 \% \end{aligned}$$

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	26	130	86,7%
Sering	4	4	16	13,3%
Kadang-kadang	3	0	0	0,0%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	146	100,0%

o

tal tanggapan responde mengenai “taat dalam menggunakan pakaian yang sudah di tentukan ” adalah 97,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Bekerja sesuai dengan peraturan

Tabel 4.9 tanggapan responden mengenai bekerja sesuai dengan peraturan.

Bidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	146	100,0%

r

dasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 26 responden dengan persentase 86,7,dan jawaban terendah adalah sering 4 responden dengan persentase 13,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 146 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{146}{150} \times 100 = 97,3 \% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “bekerja sesuai dengan peraturan” adalah 97,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Bersedia diberikan teguran atau sanksi apabila melanggar ketentuan
Tabel 4.10 tanggapan responden mengenai pernyataan bersedia diberikan teguran atau sanksi apabila melanggar ketentuan.

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 25 responden dengan persentase 83,3%, dan jawaban terendah adalah sering 5 responden dengan persentase 16,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 145 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	25	125	83,3%
Sering	4	5	20	16,7%
Kadang-kadang	3	0	0	0,0%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	145	100,0%

Jadi total tanggapan responde mengenai “bersedia diberikan sanksi apabila melanggar ketentuan ” adalah 96,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan

Total tan

tersebut.

5. Target Pekerjaan

a. Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu

Tabel 4.11 tanggapan responden mengenai pernyataan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 19 responden dengan persentase 63,3, sering 10 responden dengan persentase 33,3% dan jawaban terendah adalah kadang-kadang 1 responden dengan persentase 3,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

	Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Total tanggapan responden = = $\frac{\text{skor total hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$	Selalu	5	19	95	63,4%
	Sering	4	10	40	33,3%
	Kadang-kadang	3	1	3	3,3%
	Pernah	2	0	0	0,0%
	Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
	Jumlah			30	138

$$= \frac{138}{150} \times 100 = 92 \%$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu” adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Target perkejaan selalu tercapai

Tabel 4.12 tanggapan responden mengenai pernyataan target pekerjaan selalu tercapai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	20	100	66,7%
Sering	4	7	28	23,3%
Kadang-kadang	3	3	9	10%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	137	100,0%

a

sarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 19 responden dengan persentase 66,7%, sering 8 responden dengan persentase 23,3% dan jawaban terendah adalah kadang-kadang 3 responden dengan persentase 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 136 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{136}{150} \times 100 = 90,6\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “target pekerjaan selalu tercapai” adalah 90,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

c. Tidak melemparkan pekerjaan atau masalah kepada pegawai lain

Tabel 4.13 tanggapan responden mengenai pernyataan Tidak

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	19	95	63,3%
Sering	4	8	32	26,7%
Kadang-kadang	3	3	9	10%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	136	100,0%

k

an pekerjaan atau masalah kepada pegawai lain.

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 20 responden dengan persentase 63,3%, sering 7 responden dengan persentase 26,7% dan jawaban terendah adalah kadang-kadang 3 responden dengan persentase 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100$$

$$\begin{aligned} &= \frac{137}{150} \times 100 \\ &= 91,3\% \end{aligned}$$

=

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	19	95	63,4%
Sering	4	10	40	33,3%
Kadang-kadang	3	1	3	3,3%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	138	100,0%

J

adi total tanggapan responden mengenai “Tidak melemparkan pekerjaan atau masalah kepada pegawai lain” adalah 91,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

6. Membuat laporan kerja harian

a. Membuat laporan kerja harian

Tabel 4.14 tanggapan responden mengenai pernyataan membuat laporan kerja harian.

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 19 responden dengan persentase 63,4%, sering 10 responden dengan persentase 33,3% dan jawaban terendah adalah kadang-kadang 1 responden dengan persentase 3,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100$$

$$= \frac{138}{150} \times 100 = 92 \%$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “membuat laporan kerja harian” adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Berikut adalah rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

Tabel 4.15 Hasil Rata-Rata Tanggapan responden Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Total Skor	Rata-rata per Indikator
Masuk Kerja Tepat waktu		
tepat waktu datang ke tempat kerja	140	140
Penggunaan Waktu Secara Efektif		
Selalu menggunakan waktu kerja dengan baik	146	144
Melayani masyarakat dengan tepat waktu	142	
Tidak pernah mangkir / Tidak Bekerja		
Tidak pernah mangkir dalam bekerja	139	117
Keluar pada saat jam kerja	95	
Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan		
Taat dalam menggunakan pakaian yang sudah ditentukan	146	145,6
Bekerja sesuai dengan peraturan	146	
Bersedia diberikan teguran atau sanksi apabila melanggar ketentuan	145	
Target pekerjaan		
dapat menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu	138	137
Target pekerjaan selalu tercapai	136	
Tidak melemparkan pekerjaan atau masalah kepada pegawai lain	137	
Membuat laporan kerja Harian		
Selalu membuat laporan kerja harian	138	138

Sumber : data primer diolah 2022

Dari rekapitulasi disiplin kerja, diketahui skor tertinggi berada pada indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan dengan skor rata-rata 145,6 dengan pernyataan Taat dalam menggunakan pakaian yang sudah ditentukan dan Bekerja sesuai dengan peraturan dengan skor 146. Sedangkan skor terendah pada indikator Tidak pernah mangkir / tidak bekerja dengan skor rata-rata 117 dengan pernyataan keluar pada saat jam kerja dengan skor 95.

Total skor yang di dapatkan dari 30 responden dengan 12 sub bab pernyataan yaitu sebesar 1648. Untuk mengetahui hasil disiplin kerja yang dilakukan Desa Ciherang Kecamatan Pacet Cianjur adalah sebagai berikut

$$x = \frac{\text{jumlah total skor responden}}{\text{total responden}}$$

$$x = \frac{1648}{30} = 54,9$$

Tabel 4.16 Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval	Persentase	Keterangan
0 – 20		Sangat tidak baik
21 – 40		Tidak baik
41- 60	54,9	Cukup baik
61 – 80		Baik
81 – 100		Sangat Baik

Berdasarkan hasil sebaran nilai interval menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada desa Ciherang kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur di nilai cukup baik dengan persentase sebesar 54,9 %. Hal ini menunjukkan pegawai cukup baik dalam disiplin kerja pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

2. Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dan hasil dari penyebaran kusioner dengan melibatkan 30 responden, hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini :

1. Mutu

Tabel 4.17 tanggapan responden mengenai mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	23	115	76,7%
Sering	4	6	24	20,0%
Kadang-kadang	3	1	3	3,3%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	142	100,0%

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 23 responden dengan persentase 76,7%, sering 6 responden dengan persentase 20% dan

jawaban terendah adalah kadang-kadang 3 responden dengan persentase 3,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 142 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{142}{150} \times 100 = 94,6 \% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 94,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

a. Target yang diharapkan kepala desa selalu tercapai

Tabel 4.18 tanggapan responden mengenai Target yang diharapkan kepala desa selalu tercapai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	18	90	60 %
Sering	4	11	44	36,7 %
Kadang-kadang	3	1	3	3,3%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	137	100,0%

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 18 responden dengan persentase 60%, sering 11 responden dengan persentase 36,7% dan jawaban terendah adalah kadang-kadang 1 responden dengan persentase 3,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{137}{150} \times 100 = 91,3 \% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “Target yang diharapkan kepala desa selalu” adalah 91,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut

b. Memberikan hasil pekerjaan yang maksimal

Tabel 4.19 tanggapan responden mengenai pernyataan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	27	135	90%
Sering	4	3	12	10%
Kadang-kadang	3	0	3	0,0%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	147	100,0%

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 27 responden dengan persentase 90%, dan jawaban terendah adalah sering 3 responden dengan persentase 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{147}{150} \times 100 = 98 \% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “memberikan hasil pekerjaan yang maksimal” adalah 98 % yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

3. Kendala Kerja

- a. Mempunyai kendala dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditetapkan

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai pernyataan mempunyai kendala dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditetapkan .

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 11 responden dengan persentase 36,7%, sering 8 responden dengan persentase 26,7%, kadang-kadang 9 responden dengan persentase 30%, pernah 1 responden dengan persentase 3,3% dan jawaban terendah adalah tidak pernah 1 responden dengan persentase 3,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 117 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{117}{150} \times 100 = 78 \% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “mempunyai kendala dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah di tetapkan” adalah 78 % yang menunjukkan bahwa responden “kadang-kadang” dengan pernyataan tersebut.

b. Tidak menunda – nunda pekerjaan

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai pernyataan tidak menunda-nunda pekerjaan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	23	115	76,7%

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	11	55	36,7%
Sering	4	8	32	26,7%
Kadang-kadang	3	9	24	30%
Pernah	2	1	2	3,3%
Tidak Pernah	1	1	1	3,3%
Jumlah		30	117	100,0%

Sering	4	4	16	13,3%
Kadang-kadang	3	2	6	6,7%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	1	1	3,3%
Jumlah		30	138	100,0%

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 23 responden

dengan persentase 76,7%, sering 4 responden dengan persentase 13,35, kadang-kadang 2 responden dengan persentase 6,7%, dan jawaban terendah adalah tidak pernah 1 responden dengan persentase 3,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{138}{150} \times 100 = 92 \% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “tidak menunda-nunda pekerjaan” adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

4. Sikap Kerja

a. Menyelesaikan masalah pekerjaan dengan sendiri

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai pernyataan menyelesaikan masalah pekerjaan dengan sendiri.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
B Selalu	5	17	85	56,7%
e Sering	4	9	36	30%
f Kadang-kadang	3	3	9	10%
d Pernah	2	1	2	3,3%
a Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
s Jumlah		30	132	100,0%

arkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 17 responden dengan persentase 56%, sering 9 responden dengan persentase 30%, kadang-kadang 3 responden dengan persentase 10%, dan jawaban terendah adalah pernah 1 responden dengan persentase 3,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 132 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{132}{150} \times 100 = 88 \% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responde mengenai “menyelesaikan masalah pekerjaan dengan sendiri” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

b. Mempunyai cara sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai pernyataan Mempunyai cara sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	21	105	70%
Sering	4	7	28	23,3%
Kadang-kadang	3	0	0	0,0%
Pernah	2	2	4	6,7%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		30	137	100,0%

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu 21 responden dengan persentase 70%, sering 7 responden dengan persentase 23,3%, dan jawaban terendah adalah pernah 2 responden dengan persentase 6,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil tanggapan reponden}}{\text{skor tetinggi reponden}} \times 100 \\ &= \frac{137}{150} \times 100 = 91,3 \% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan respondn mengenai “Mempunyai cara sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan” adalah 91,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Berikut adalah hasil rata-rata tanggapan reponden variabel kinerja pegawai pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

Tabel 4.24 hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pegawai

Pernyataan	Total skor	Rata-rata Per Indikator
Mutu		
Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	142	142
Kuantitas		

Target yang di harapkan kepala desa selalu tercapai	137	142
memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.	147	
Kendala kerja		
selalu mempunyai kendala dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah di tetapkan	117	127,5
Tidak menunda-nunda pekerjaan	138	
Sikap Kerja		
Menyelesaikan masalah pekerjaan dengan sendiri	132	134,5
Mempunyai cara sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan	137	

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari rekapitulasi kinerja pegawai, diketahui skor tertinggi berada pada indikator mutu dan kuantitas dengan skor rata-rata 142 dengan pernyataan dari indikator mutu yaitu mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 142 dan dari indikator kuantitas dengan pernyataan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal dengan skor 147. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kendala kerja dengan skor rata-rata 127,5, dengan pernyataan selalu mempunyai kendala dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditentukan dengan skor 117.

Total skor yang didapatkan dari 30 responden dengan 7 sub pernyataan yaitu sebesar 950. Untuk mengetahui hasil kinerja pegawai kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur adalah sebagai berikut.

$$x = \frac{\text{jumlah total skor responden}}{\text{total responden}}$$

$$x = \frac{950}{30} = 31,6$$

Tabel 4.25 Nilai Interval Kinerja Pegawai

Interval	Persentase	Keterangan
0 – 20		Sangat tidak baik
21 – 40	31,6	Tidak baik
41- 60		Cukup baik
61 – 80		Baik
81 – 100		Sangat Baik

Berdasarkan hasil sebaran nilai interval menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada desa Ciherang kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur di nilai tidak baik dengan persentase sebesar 31,6%. Hal ini menunjukkan pegawai tidak baik dalam kinerjanya pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas kolmogorov-smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual berdistribusi tidak normal

Tabel 4.26 Hasil Analisis Uji Normalitas kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89836751
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.096
	Negative	-.178
Test Statistic		.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.264
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,264 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikansi deviation from linearity $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi deviation from linearity $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.27 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between Groups	(Combined)	283.444	11	25.768	8.399	.000
PEGAWAI		Linearity	234.156	1	234.156	76.325	.000
DISIPLIN		Deviation from Linearity	49.288	10	4.929	1.607	.183
KERJA	Within Groups		55.222	18	3.068		

Total	338.667	29			
-------	---------	----	--	--	--

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai signifikansi deviation from linearity $0,183 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi

Berikut adalah analisis person correlation menggunakan SPSS 26, untuk mengetahui hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Desa Ciharang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur. Dengan melibatkan 30 responden.

Tabel 4.28 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Person Correlation

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Tabel 4.29 Intrepretasi Koefisien Korelasi Person Correlation

Intervasl Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

kin
erja
peg

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman di peroleh nilai $r = 0,832$ anatar va

awai pun akan mengalami peningkatan begitu pun sebaliknya.

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*r square*) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi antara varibel *Independent* (X) dengan variabel *Dependent* (Y) hasil pengujian koefisien determinasi dapat di lihat dari nilai r square. (sugiyono 2015). Dari hasil penghitungan di dapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 K &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,832^2 \times 100\% \\
 &= 69,22\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi di peroleh nilai R square sebesar 69,22%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi

pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 69,22%. Sedangkan sisanya 30,78% di pengaruhi atau di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t dengan rumus sebagai berikut :

1. Mencari t_{tabel}

melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$ atau $30 - 2 = 28$. Hasil yang diperoleh adalah 1.70113

2. Mencari t_{hitung}

uji t-hitung, dengan rumus sebagai berikut:

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

$$t = \frac{0,832\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,832^2}}$$

$$t = \frac{0,832\sqrt{28}}{0,554}$$

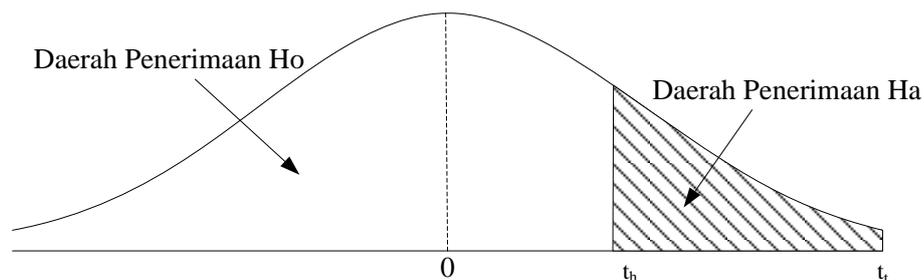
$$t = \frac{4,402}{0,554}$$

$$t = 7,945$$

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah :

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan.
2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya, terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 7,945 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,70113 maka, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7,945 > 1,70113$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.



7,945

1,70113

Gambar 4.3 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.6 Hubungan Fungsional Variabel Disiplin Kerja (X) Dengan Kinerja Pegawai

Tabel 4.30 hasil hubungan Fungsional Antara variabel X dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.384	4.062		-.095	.925
	Disiplin Kerja	.583	.074	.832	7.921	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, hubungan fungsional disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada kantor desa ciherang kecamatan pacet kabupaten cianjur di peroleh fungsi penduga $Y = -0,384 + 0,832X$ jadi dapat di simpulkan koefisien regresinya bernilai positif. Fungsi penduga ini artinya apabila terjadi penurunan satu satuan untuk disiplin kerja maka akan di ikuti penurunan satu satuan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur sebesar 0,832 satuan.

5.2 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Desa Ciherang kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah pegawai pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja tanggapan responden memiliki skor rata-rata empirik sebesar 54,9 dimana nilai tersebut berada pada interval (41-60) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Desa Ciherang kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur cukup baik. Sedangkan berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai tanggapan responden memiliki skor rata-rata empirik sebesar 31,6 dimana nilai tersebut berada pada interval (21-40) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur tidak baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari uji hipotesis korelasi atau t_{hitung} sebesar 7,945 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,70113 yang menunjukkan bahwa $7,945 > 1,70113$, dan hasil $Y = a + bX$ maka $Y = -0,384 + 0,832X$. Maka hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara

disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan baik juga kinerja pegawai nya. Dan begitupun sebaliknya jika disiplin kerja nya tidak baik maka kinerjanya pun akan tidak baik atau rendah.

Hal tersebut di perkuat oleh peneliti terdahulu yang di lakukan oleh Rusli 2018, Joko Sarwonto (2017), Maydani Syarahdilla (2019) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan Apriska Hardiyatmi, Radjab Tampubolon, Herman (2020), Said Maulana malik, Dewi Taurusyanti, Nancy Yusnita (2021) bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya mengenai Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut :

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden yaitu dengan skor 821,6. Diketahui skor tertinggi berada pada indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan dengan skor rata-rata 145,6 dengan pernyataan Taat dalam menggunakan pakaian yang sudah ditentukan dan Bekerja sesuai dengan peraturan dengan skor 146. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator Tidak pernah mangkir / tidak bekerja dengan skor rata-rata 117 dengan pernyataan keluar pada saat jam kerja dengan skor 95.
2. Berdasarkan analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden yaitu dengan skor 546., diketahui skor tertinggi berada pada indikator mutu dan kuantitas dengan skor rata-rata 142 dengan pernyataan dari indikator mutu yaitu mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 142 dan dari indikator kuantitas dengan pernyataan memberikan hasil pekerjaan

yang maksimal dengan skor 147. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kendala kerja dengan skor rata-rata 127,5, dengan pernyataan selalu mempunyai kendala dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditentukan dengan skor 117.

3. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 69,22%. Hal ini menunjukkan peran atau kontribusi variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 69,22%. Sedangkan sisanya 30,78% di pengaruhi atau di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $7,945 > 1,70113$ artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

5.2 Saran

1. Disarankan kepada Kepala Desa Ciherang Kecamatan Pacet kabupaten Cianjur untuk memperhatikan kedua variabel dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dengan cara lebih meningkatkan lagi penerapan disiplin kerja kepada seluruh pegawai, sehingga dapat menciptakan hasil kinerja pegawai yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan.
2. Disarankan kepada pegawai, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Terbukti bahwa disiplin memberikan hubungan terhadap kinerja pegawai, maka pegawai diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinanya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriska hardiyatmi, Radjab Tampubolon, Herman (2020) “*Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian Bogor*”. : Jurnal Universitas Pakuan
<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1714>
- Arda, Mutia (2017), *Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri hijau Medan*, Jurnal Ilmiah Manajemen, 19(1), 44-60.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1097>
- Ari Rizqi Ridwan Arifin (2019), “*Pengaruh komunikasi, Disiplin Kerja, dan pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha era Mandiri di Surabaya*” <http://eprints.ubhara.ac.id/466/>
- Dr. Ir. Benjamin Bukit, MM., Dr. Tasman Malusa, M.Pd., Dr. Abdul Rahmat, M.Pd. 2017. *Pengembangan Sumber daya Manusia* : Zahir Publisng.
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa marlina (2019) “*Pengaruh Dsisiplin kerja dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja pegawai PT Nihon Plast indonesia*”
<http://repository.ubharajaya.ac.id/5111/1/Jurnal%20Unswagati.pdf>
<https://repository.uin-suska.ac.id/24842/2/GABUNGAN.pdf>
<https://www.courseherohipotesis.com>
- Jufrizen, (2018), *Peran Motivasi Kerja dalam Modernisasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *The National Conferences Management and business (NCMAB)*, ISSN
- Maydani Syarahdilla D (2019) “*Pengaruh Disiplin kerja dan Stres Kerja Tehaddap Kinerja Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan*” <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6482>
- Rusli. Universitas Muhammadiyah Makasar (2018) “*Pengaruh Disiplin kerja Terhadap peningkatan Kinerja pegawai Pada Kantor Desa Sipaenere Kabupaten Bulukumba*” skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar
<https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1816->
- Said Maulana Malik, Dewi Taurusyanti, Nancy (2021) “*Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Perusahaan CNN IndonesiaTv Bagian MarketingPRHead*”:Jurnal Universitas Pakuan
<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1714>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

www.chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.uin-suska.ac.id/14135/7/7.%20BAB%20II_2018614MEN.pdf.com

www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora.com

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irgy Muhamad Al Islami
Alamat : Kp Babakan Saaputra Rt 02/01, Desa
Cibodas, Kecamatan Pacet, Kabupaten
Cianjur, Jawa Barat (43253)
Tempat dan Tanggal Lahir : Cianjur, 03 Maret 2000
Umur : 22 tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Cibodas
• SMP : SMPN 1 Pacet
• SMA : SMAN 1 Sukaresmi
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor September 2022

Peneliti,

Irgy Muhamad Al Islami

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner

Daftar Pernyataan/ kusioner

Assalamualaikum Wr.Wb

Perkenalkan nama saya Irgy Muhamad Al Islami, saya merupakan mahasiswa program studi S1 manajemen Universitas Pakuan Bogor. Saat ini saya sedang melakukan penyusunan skripsi yang mengenai **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA CIHERANG KECAMATAN PACET KABUPATEN CIANJUR**. Maka saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kusioner penelitian ini.

Kusioner ini terdiri dari beberapa pernyataan. Pilihlah jawaban sesuai dengan kondisi anda dan sejujur-jujurnya. Perlu diingat bahwa data yang anda berikan akan dijaga kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Jika anda memiliki pertanyaan dan saran mengenai penelitian ini, silahkan menghubungi saya melalui email : irgymuhammad33@gmail.com

Terimakasih atas kesediaan anda dan waktu yang diberikan untuk mengisi kusioner ini. Semoga diberikan kelancaran dan kesehatan selalu.

1. Data Responden

Pilihlah salah satu pada kotak yang telah disediakan

Nama :

Posisi/Jabatan :

Jenis kelamin : Laki-laki perempuan

Pendidikan terakhir : SMA/SLTA D3 S1

S2 S3

Lama bekerja : 0-1 Tahun 1-5 Tahun

Lebih dari 5 tahun

Keterangan :

Variabel Disiplin Kerja (X)

- Selalu (S) diberi skor = 5
- Sering (S) diberi skor = 4
- Kadang-kadang (KK) diberi skor = 3

- Pernah (P) diberi skor = 2
- Tidak pernah (TP) diberi skor = 1

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

- Selalu (S) diberi skor = 5
- Sering (S) diberi skor = 4
- Kadang-kadang (KK) diberi skor = 3
- Pernah (P) diberi skor = 2
- Tidak pernah (TP) diberi skor = 1

DAFTAR PERNYATAAN KUSIONER

Variabel Disiplin Kerja (X)

	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
No	Masuk kerja tepat waktu					
1.	Saya selalu tepat waktu datang ke tempat kerja					
	Penggunaan waktu secara efektif					
2.	Selalu menggunakan waktu kerja dengan baik					
3.	Melayani masyarakat dengan tepat waktu					
	Tidak pernah mangkir/tidak bekerja					
4.	Tidak pernah mangkir dalam bekerja					
5.	Keluar pada saat jam kerja					
	Memathui semua peraturan organisasi atau perusahaan					
6.	Taat dalam menggunakan pakaian yang sudah ditentukan					
7.	Bekerja sesuai dengan peraturan					
8.	Bersedia diberikan tegura atau sanksi apabila melanggar ketentuan					
	Target pekerjaan					
9.	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
10.	Target pekerjaan selalu tercapai					
11.	Tidak melemparkan pekerjaan atau masalah kepada pegawai lain					
	Membuat laporan kerja harian					
12.	Selalu membuat laporan kerja harian					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan		S	SS	KK	P	TP
No.	Mutu					
1.	Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kuantitas						
2.	Target yang diharapkan kepala desa selalu tercapai					
3.	Memberikan hasil pekerjaan yang maksimal					
Kendala kerja						
4.	Selalu mempunyai kendala dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditentukan					
5.	Tidak menunda-nunda pekerjaan					
Sikap kerja						
6.	Menyelesaikan masalah pekerjaan dengan sendiri					
7.	Mempunyai cara sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 4
Uji Validitas Disiplin Kerja

Correlations														
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.669**	.748**	.752**	0,037	0,304	.487**	.555**	.560**	.494**	.712**	.672**	.743**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,848	0,102	0,006	0,001	0,001	0,006	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.669**	1	.429*	.735**	0,145	.423*	.712**	.877**	.425*	0,312	.627**	.425*	.691**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,018	0,000	0,445	0,020	0,000	0,000	0,019	0,093	0,000	0,019	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.748**	.429*	1	.756**	0,156	.650**	.650**	.539**	.789**	.818**	.625**	.789**	.857**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,018		0,000	0,411	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.752**	.735**	.756**	1	0,187	.573**	.735**	.764**	.757**	.730**	.845**	.657**	.913**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,321	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	0,037	0,145	0,156	0,187	1	0,145	0,145	0,225	0,213	0,103	0,096	0,320	.416*

Lampiran 5
Uji Validitas Kinerja Pegawai

Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.645**	.477**	.574**	.577**	.179	.367*	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.001	.001	.344	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.645**	1	.338	.269	.190	.388*	.250	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000		.068	.151	.315	.034	.183	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.477**	.338	1	.074	.101	.306	-.041	.331
	Sig. (2-tailed)	.008	.068		.696	.595	.101	.828	.074
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.574**	.269	.074	1	.646**	.128	.465**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.151	.696		.000	.501	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.577**	.190	.101	.646**	1	.370*	.415*	.778**
	Sig. (2-tailed)	.001	.315	.595	.000		.044	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.179	.388*	.306	.128	.370*	1	.529**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.344	.034	.101	.501	.044		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.367*	.250	-.041	.465**	.415*	.529**	1	.712**

	Sig. (2-tailed)	.046	.183	.828	.010	.023	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.762**	.580**	.331	.760**	.778**	.620**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.074	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 6
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	12

Lampiran 7
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	7

Lampiran 8
R tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Lampiran 9
T tabel

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708

