



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan oleh :
Ananda Dickiya
021119186

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PAKUAN
TAHUN 2023**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA

Ketua Program Studi
Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari: Selasa, 23 Mei 2023

Ananda Dickiya

021119186

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP, Cesther)



Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE, MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE, MM)



Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ananda Dickiya

NPM : 021119186

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

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

Sumber informasi berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir skripsi.

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

Bogor, Mei 2023



Ananda Dickiya
021119186

©Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

Ananda Dickiya 021119186. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. Di bawah bimbingan: Angka Priatna dan Nancy Yusnita. 2023.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, yang terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dengan menggunakan rumus perhitungan slovin sebanyak 99 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif menggunakan explanatory survey. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor memiliki pengaruh yang positif signifikan, untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kinerja pegawai

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani karena atas Rahmat-Nya penulis masih di berikan kesempatan untuk menyelesaikan proposal ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor". Dalam proses penulisan, tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Khusus kedua orang tua tercinta Bapak Supriadi dan Ibu Suwarti yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik moral maupun material..
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., M.M., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Angka Priatna, SE.,MM. selaku ketua komisi pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan proposal ini.
5. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM. selaku anggota komisi pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan proposal ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis mengikuti kegiatan belajar di perkuliahan.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Kepada sahabat saya Rando, Febri, Taufik, DH, Nadila, Fadli, Arif dan Gibil yang selalu senantiasa memberikan dukungan, do'a serta motivasi agar selalu semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Jalu Wijaya, SE.,MM Selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Ibu Fenny Anggraeni Priyono, A.Md Selaku pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta mentor saya saat magang atau praktik kerja lapangan
10. Tidak lupa penulis berterima kasih kepada seluruh pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, yang telah membantu, juga memberikan kemudahan atas keberlangsungan penelitian penulis.
11. Teman seperjuangan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah membantu dan memberikan semngat dalam penyusunan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian proposal ini masih banyak sekali kekurangan, terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga kekurangan tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penulis. Kepada pembaca, penulis berharap semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, 8 Januari 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ananda Dickiya', with a stylized, cursive script.

Ananda Dickiya

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	13
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	13
1.2.2. Perumusan Masalah.....	13
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	13
1.3.1. Maksud Penelitian.....	13
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	13
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	14
1.4.2. Kegunaan Akademis.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2. Disiplin.....	19
2.2.1. Pengertian Disiplin.....	19
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.....	20
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.3. Kinerja.....	21
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	21
2.3.2. Tujuan Pengukuran Kinerja.....	22
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	22

2.3.4. Indikator Kinerja.....	23
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	23
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	23
2.4.2. Kerangka Pemikiran	30
2.5. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	33
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	33
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	34
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	40
3.6. Metode Pengumpulan Data	40
3.7. Uji Instrumen.....	42
3.7.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	42
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data.....	48
3.8.1. Analisis Deskriptif	48
3.8.2. Analisis Kuantitatif.....	49
3.8.3. Uji Asumsi Klasik	50
3.8.4. Uji Koefisien Determinasi (r^2).....	50
3.8.5. Uji Hipotesis (t_{hitung}).....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1. Gambaran umum lokasi dan penelitian	52
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	52
4.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi.....	52
4.1.3. Visi dan Misi Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.....	52
4.1.4. Struktur Organisasi	54
4.1.5. Profil Responden	54
4.2. Analisis Deskriptif.....	57
4.2.1. Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	57
4.2.2. Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	77
4.2.3. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	91
4.2.4. Analisis Statistik	91
4.2.5. Uji Koefisien Determinasi (r^2).....	92

4.2.6. Uji Hipotesis (Uji t)	93
4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil	94
4.3.1 Disiplin Kerja Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.....	94
4.3.2 Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	95
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1. Kesimpulan.....	97
5.2. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	98
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	100
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Sasaran Kinerja Pegawai periode 2021 semester I dan II pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	2
Tabel 1.2. Rata-rata Penilaian Kinerja pegawai 2021 semester I dan II pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	6
Tabel 1.3. Pagu Penyerapan Anggaran periode 2021 semester I dan II pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	7
Tabel 1.4. Hasil Data Pra Survey Kuesioner Mengenai Disiplin Kerja pada Dina Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	8
Tabel 1.5. Data Keterlambatan Pegawai Periode Juni 2021 semester I pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	10
Tabel 1.6. Data Keterlambatan Pegawai Periode Desember 2021 semester II pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.....	10
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	34
Tabel 3.2. Skala Rating Disiplin Kerja dan Kinerja	42
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	44
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	45
Tabel 3.5. Kriteria Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	48
Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	49
Tabel 3.8. Kriteria nilai rata-rata indeks	50
Tabel 4.1. Data responden berdasarkan jenis kelamin.....	55
Tabel 4.2. Data responden berdasarkan usia.....	56
Tabel 4.3. Data responden berdasarkan bagian/divisi	57
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Mengenai “Ada kejelasan tujuan (pekerjaa) membuat saya mengerti melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan”	59
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki”	59
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki SOP yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan”.....	60

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya”	61
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya”	62
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya”	62
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan selalu bersikap adil kepada para bawahan atau pegawai”	63
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai “Dalam pemberian tugas, saya tidak dibedakan dengan pegawai yang lain”	64
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai “Aturan-aturan yang ada diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang kedudukan”	65
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai “Pengawasan yang dilakukan pimpinan diterapkan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor”	65
Tabel 4.14. Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan pegawai”	66
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan selalu melaksanakan monitoring setiap saat terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai”	67
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan”	68
Tabel 4.17. Tanggapan Responden Mengenai “Keterlambatan dalam penyelesaian tugas akan dikenakan sanksi”	68
Tabel 4.18. Tanggapan Responden Mengenai “Instansi memberikan hukuman disiplin yang bersifat mendidik pegawai”	69
Tabel 4.19. Tanggapan Responden Mengenai “Instansi memberikan ketegasan bagi pegawai yang melanggar peraturan”	70
Tabel 4.20. Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan saya selalu mempersuasi bawahan agar bawahan melakukan apa yang diinginkan atasan”	70
Tabel 4.21. Tanggapan Responden Mengenai “Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan”	71
Tabel 4.22. Tanggapan Responden Mengenai “Kedisiplinan dapat diterapkan apabila interaksi atau hubungan berjalan baik”	72
Tabel 4.23. Tanggapan Responden Mengenai “Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai”	73
Tabel 4.24. Tanggapan Responden Mengenai “Dalam kondisi kerja apapun interaksi dapat berjalan dengan baik”	73
Tabel 4.25. Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja	74
Tabel 4.26. Distribusi Frekuensi	77
Tabel 4.27. Hasil Deskriptif Disiplin Kerja	78
Tabel 4.28. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki semangat membantu orang lain, baik internal (atasan dan rekan) maupun eksternal (customer)”	78

Tabel 4.29. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standard yang ditetapkan”	79
Tabel 4.30. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan”	79
Tabel 4.31. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan”	80
Tabel 4.32. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain”	81
Tabel 4.33. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai secara konsisten bekerja sesuai dengan sop dalam menyelesaikan pekerjaan”	82
Tabel 4.34. Tanggapan Responden Mengenai “Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja”	82
Tabel 4.35. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai terikat secara emosional dengan tempat kerja”	83
Tabel 4.36. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki loyalitas dalam bekerja ”	84
Tabel 4.37. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai hadir ditempat kerja tepat waktu ”	85
Tabel 4.38. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan”	85
Tabel 4.39. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan”	86
Tabel 4.40. Tanggapan Responden Mengenai “Tetap Mendukung keputusan tim meskipun keputusan tidak sesuai dengan keputusan pribadi”	87
Tabel 4.41. Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai selalu bersedia membantu pekerjaan rekan tim apabila pekerjaan saya telah selesai”	88
Tabel 4.42. Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Pegawai	89
Tabel 4.43. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	90
Tabel 4.44. Hasil Deskriptif Kinerja Pegawai	91
Tabel 4.45. Analisa Regresi Linear Sederhana.....	92
Tabel 4.46. Uji Normalitas.....	93
Tabel 4.47. Uji Koefisien Determinasi (r^2).....	93
Tabel 4.47. Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik penilaian kinerja pegawai 2021 semester I dan II pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	7
Gambar 1.2. Grafik Tingkat Keterlambatan pegawai 2021 semester I pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	11
Gambar 1.3. Grafik Tingkat Keterlambatan pegawai 2021 semester II pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	12
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.1. Kurva Uji Hipotesis	52
Gambar 4.1. Strukur Organisasi Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	55
Gambar 4.2. Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Gambar 4.3. Grafik Responden Berdasarkan Jenis usia	57
Gambar 4.4. Grafik Responden Berdasarkan Bagian/divisi	58
Gambar 4.5. Histogram Variabel Disiplin Kerja	77
Gambar 4.6. Histogram Variabel Kinerja	91
Gambar 4.7.Uji Normalitas.....	93
Gambar 4.8.Kurva Uji Hipotesis	94

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Jawaban Kuesioner Variabel X dan Y
- Lampiran 3 R Tabel dan T Tabel
- Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Analisis Deskriptif
- Lampiran 6 Analisis Data
- Lampiran 7 Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Lembaga atau Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang terdiri dari kumpulan orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan harus memiliki kompetensi-kompetensi tertentu yang menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut (Desi, 2021). Dalam sebuah organisasi atau instansi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang dapat memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perancang, dan pengendali aktivitas dalam berjalannya suatu organisasi atau instansi. Dalam mengelola sumber daya manusia di suatu organisasi atau instansi harus senantiasa selaras dengan kondisi organisasi dan kebutuhan sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik haruslah memiliki strategi yang tepat sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bermanfaat bagi keberhasilan organisasi atau instansi.

Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor merupakan Instansi yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perikanan dan peternakan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan pemanfaatan alam serta pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Bogor, serta pengembangan kawasan pertumbuhan ekonomi berbasis perikanan budidaya yang terintegrasi. Dari hasil pengamatan yang saya lakukan selama satu bulan, kinerja pegawai yang kurang efektif dapat dilihat dari datang dan pulang tidak tepat waktu, masih menggunakan jam istirahat yang cukup lama, dan masih adanya pegawai yang tidak mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, hal ini disebabkan tidak maksimal dalam pemberian tugas yang jelas dan pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuan yang dimiliki sehingga partisipasi pegawai tidak maksimal dan kurang optimal.

Oleh karena itu pentingnya sumber daya manusia bagi suatu organisasi atau lembaga menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi pegawai. Organisasi harus mendorong para manajemen agar dapat memaksimalkan kinerja pegawai nya dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi bisa didefinisikan sebagai sekumpulan orang, dalam suatu pembagian kerja dan adanya sistem sosial atau sistem kerja sama diantara mereka (Syafriana, 2017). Peran sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan berbagai cara untuk menonjolkan kemampuan pegawai dan menggerakannya agar bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. sumber daya manusia juga dapat menentukan suatu keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Semua

potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan prima seiring dengan perubahan tuntutan public (masyarakat).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi,2018). Setiap lembaga atau organisasi selalu berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasinya dengan melakukan berbagai cara dan bekerja keras dalam mencapai tujuan yang direncanakannya. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai, banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja pegawai.

Kinerja organisasi juga dapat ditentukan dengan unsur pegawainya, oleh karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi diberlakukannya pengukuran dalam tampilan kinerja dari pegawainya. Seperti sasaran Kinerja untuk dijadikan acuan agar pegawai dapat bekerja mencapai standarisasi target yang ditentukan, berikut adalah data sasaran kinerja pegawai periode 2021 semester I dan II pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

Tabel 1.1 Sasaran Kinerja Pegawai periode 2021 semester I dan II pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai tahun 2021				
NO	Pegawai	Sasaran Kinerja Pegawai		Standar
		Smst I	Smst II	
1	Pegawai 1	90	89,6	100
2	Pegawai 2	89	90,4	100
3	Pegawai 3	85	87	100
4	Pegawai 4	89,2	86,4	100
5	Pegawai 5	87	88	100
6	Pegawai 6	89,8	90	100
7	Pegawai 7	84	86	100
8	Pegawai 8	90,33	86,3	100
9	Pegawai 9	90,8	91,4	100
10	Pegawai 10	90,4	87	100
11	Pegawai 11	89,6	89	100
12	Pegawai 12	90	85	100
13	Pegawai 13	89	90	100
14	Pegawai 14	86	88	100
15	Pegawai 15	90,6	89	100
16	Pegawai 16	90	87	100

17	Pegawai 17	89,5	91,3	100
18	Pegawai 18	86	90,83	100
19	Pegawai 19	90,2	86	100
20	Pegawai 20	89,2	90	100
21	Pegawai 21	89	86	100
22	Pegawai 22	86	89	100
23	Pegawai 23	87	90	100
24	Pegawai 24	88	89	100
25	Pegawai 25	86	89	100
26	Pegawai 26	87	85	100
27	Pegawai 27	85	86	100
28	Pegawai 28	89	86	100
29	Pegawai 29	94,83	94,83	100
30	Pegawai 30	88,33	91	100
31	Pegawai 31	90	83	100
32	Pegawai 32	90,83	87,3	100
33	Pegawai 33	90,2	91	100
34	Pegawai 34	88,83	90,3	100
35	Pegawai 35	84	85	100
36	Pegawai 36	86	86	100
37	Pegawai 37	90,83	91,33	100
38	Pegawai 38	90	86	100
39	Pegawai 39	85	87	100
40	Pegawai 40	90	85	100
41	Pegawai 41	90	86	100
42	Pegawai 42	90,17	86,33	100
43	Pegawai 43	88,6	85,4	100
44	Pegawai 44	90,83	91,6	100
45	Pegawai 45	92,17	89	100
46	Pegawai 46	90,4	85	100
47	Pegawai 47	90	91,44	100
48	Pegawai 48	84	84	100
49	Pegawai 49	86	85	100
50	Pegawai 50	89	84	100
51	Pegawai 51	84	86	100
52	Pegawai 52	86	87	100
53	Pegawai 53	84	86	100
54	Pegawai 54	89	83	100
55	Pegawai 55	84	81	100
56	Pegawai 56	90	86	100

57	Pegawai 57	89,6	84	100
58	Pegawai 58	90,4	86	100
59	Pegawai 59	90,83	91	100
60	Pegawai 60	89	83	100
61	Pegawai 61	90,83	91	100
62	Pegawai 62	89	90	100
63	Pegawai 63	89,9	87	100
64	Pegawai 64	91	89	100
65	Pegawai 65	89,33	86,33	100
66	Pegawai 66	85	87	100
67	Pegawai 67	90	85	100
68	Pegawai 68	90	86	100
69	Pegawai 69	85	88	100
70	Pegawai 70	90	88	100
71	Pegawai 71	90,83	91	100
72	Pegawai 72	89,33	88	100
73	Pegawai 73	88,83	84	100
74	Pegawai 74	89	86	100
75	Pegawai 75	88	89,33	100
76	Pegawai 76	90	87	100
77	Pegawai 77	89,8	86	100
78	Pegawai 78	90,5	91	100
79	Pegawai 79	87	88	100
80	Pegawai 80	85	87	100
81	Pegawai 81	90	89	100
82	Pegawai 82	86	86	100
83	Pegawai 83	84	84	100
84	Pegawai 84	91,2	87	100
85	Pegawai 85	88	84	100
86	Pegawai 86	87	84	100
87	Pegawai 87	90	86	100
88	Pegawai 88	88	85	100
89	Pegawai 89	89,4	85	100
90	Pegawai 90	84	86,33	100
91	Pegawai 91	92,67	90,33	100
92	Pegawai 92	85,4	89,9	100
93	Pegawai 93	83,4	88,5	100
94	Pegawai 94	90,83	85	100
95	Pegawai 95	85	89	100
96	Pegawai 96	85	87	100

97	Pegawai 97	84	87	100
98	Pegawai 98	85	88	100
99	Pegawai 99	84	87	100
100	Pegawai 100	89	87	100
101	Pegawai 101	81,6	84	100
102	Pegawai 102	87	84	100
103	Pegawai 103	87	84	100
104	Pegawai 104	86,6	83	100
105	Pegawai 105	85	82	100
106	Pegawai 106	87	84	100
107	Pegawai 107	87	83	100
108	Pegawai 108	84	86	100
109	Pegawai 109	89,2	90	100
110	Pegawai 110	89,5	87	100
111	Pegawai 111	89	89	100
112	Pegawai 112	85	86	100
113	Pegawai 113	88,6	84	100
114	Pegawai 114	90	85	100
115	Pegawai 115	83	84	100
116	Pegawai 116	90,67	85	100
117	Pegawai 117	90,83	88	100
118	Pegawai 118	90,8	87	100
119	Pegawai 119	86	84	100
120	Pegawai 120	84	86	100
121	Pegawai 121	84	86	100
122	Pegawai 122	86	85	100
123	Pegawai 123	87	88	100
124	Pegawai 124	89	86	100
125	Pegawai 125	90,15	89,56	100
126	Pegawai 126	85	89,6	100
127	Pegawai 127	87	89,6	100
128	Pegawai 128	85	87	100
129	Pegawai 129	95	89,8	100
130	Pegawai 130	89,6	90	100
131	Pegawai 131	89	86	100
Total Rata-rata		88,05	86,97	100

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor(Data diolah tahun 2022).

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang mengalami penurunan kinerja yang terjadi pada tahun 2021 yang awalnya pada semester I memiliki rata-rata 88,05% menjadi 86,97% pada semester II. Hal ini membawa dampak bagi instansi jika tidak segera mengevaluasi kinerja pegawainya. Tujuan instansi bisa tidak terealisasi atau tidak tercapai jika masih banyaknya pegawai yang mengalami penurunan kinerja. Sedangkan hal lainnya, masih banyak pegawai yang belum mencapai angka yang diharapkan atau angka harapan yaitu 100% sehingga dalam melaksanakan tugas ada pegawai yang menggunakan jam kerja untuk makan atau isitrahahat, selain itu ada pegawai yang telat datang atau lainnya.

Berikut tabel rata-rata penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

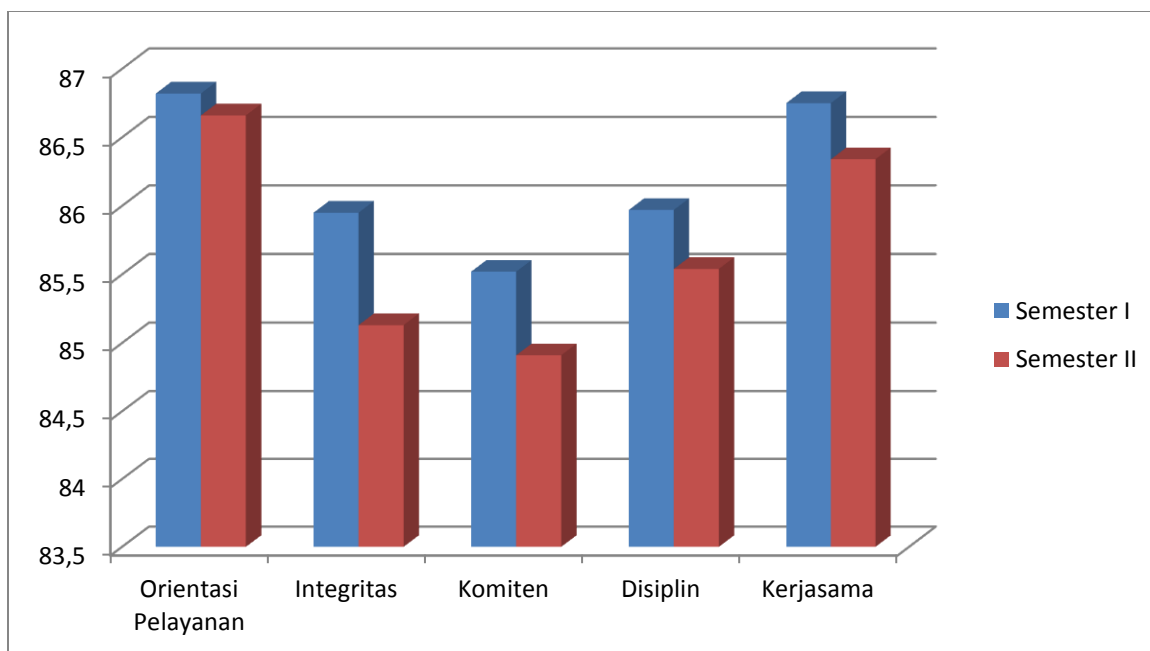
Tabel 1.2 Rata-rata Penilaian Kinerja pegawai periode 2021 semester I dan II pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

NO	Indikator SKP	Jumlah Pegawai	Target	Nilai Rata-rata	
				Semester I	Semester II
1	Orientasi Pelayanan	131 Orang	100	86,82	86,66
2	Integritas	131 Orang	100	85,95	85,13
3	Komitmen	131 Orang	100	85,52	84,91
4	Disiplin	131 Orang	100	85,97	85,54
5	Kerjasama	131 Orang	100	86,75	86,34
Jumlah				431,0	428,6
Rata-rata				86,20	85,72

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor,2022

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan kinerja pegawai mengalami penurunan jika di bandingkan dengan semester I tahun 2021 yang memiliki rata-rata 86,20 menjadi 85,72 pada semester II. Penurunan tersebut terjadi di beberapa indikator sasaran kinerja pegawai dan tidak mencapai target.

Secara grafik tingkat kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pada tahu 2021 yaitu berikut ini.



Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor,2022

Gambar 1.1 Grafik penilaian kinerja pegawai 2021 semester I dan II pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Tabel 1.3 Pagu Penyerapan Anggaran periode 2021 semester I dan II pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

NO	Realisasi Penyerapan Anggaran	Pagu Anggaran Parsial I	Pagu Anggaran Parsial II
1	Pagu Anggaran	39.005.018.363	55.379.117.432
2	Realisasi	15.452.290.696	18.429.570.219
3	Lebih/(kurang)	(23.552.727.667)	(36.949.547.213)
4	%	39,62%	33,28%

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor,2022

Berdasarkan data tabel 1.3 diatas, menunjukkan mengalami penurunan kinerja yang terjadi pada tahun 2021 di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, pagu anggaran parial I 39.005.018.363 Milyar dengan realisasi parsial I 15.452.290.696 Milyar. Sedangkan pagu anggaran parsial II 55.379.117.432 Milyar dan memiliki selisih dengan pagu anggaran parsial I sebesar 16.374.009.069 Milyar tetapi yang ter-realisasi pada realisasi II hanya 18.429.570.219 Milyar dan yang tidak ter-realisasi pada parsial I (23.552.727.667) Milyar dengan tingkat presentasi 39,62% dan yang tidak ter-realisasi pada parsial II

(36.949.547.213) Milyar dengan presentase 33,28% Hal ini membawa dampak bagi instansi jika tidak segera mengevaluasi kinerja pegawainya.

Dalam mengerjakan suatu tugas tidak selamanya kondisi kinerja pegawai selalu yang seperti diinginkan oleh perusahaan atau organisasi baik maupun pegawai itu sendiri, sehingga pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan yang ada untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Maka dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Tabel 1.4 Hasil Data Pra Survey Kuesioner Mengenai Disiplin Kerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata
		Selalu 5	Sering 4	Jarang 3	Pernah 2	Tidak Pernah 1	
	Tujuan dan Kemampuan						
1	Bidang pekerjaan yang ditangani sesuai dengan latar belakang pendidikan	35		33		2	35,94
	Keteladanan pimpinan						
2	Pimpinan datang tepat waktu dalam mengakan pegawai	50	20	15			35,3
	Keadilan						
3	Organisasi atau instansi adil kepada seluruh pegawai	50	8	24			32,48
	Pengawasan Melekat						
4	Dalam memberikan perintah atau tugas, pimpinan selalu	35		24		5	29,69

	memberikan arahan kesalahan						
	Sanksi Hukuman						
5	Ada penengakan hokum untuk memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggar peraturan atau melakukan kesalahan	60	20	9			29,15
	Ketegasan						
6	Organisasi atau Instansi memberlakukan hukuman yang jelas kepada pegawai bagi yang melakukan pelanggaran	90		6			6,07
	Hubungan Kemanusiaan						
7	Saya senang ketika ditegur agar pekerjaan menjadi lebih baik	40	12	27			39,68
Jumlah Rata-rata							29,76

Sumber: Hasil olah data pra-survey 2022

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor menunjukan 29,76% pegawai menilai disiplin kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor masih kurang dalam memahami aturan yang telah ditetapkan, kurangnya kedisiplinan waktu, dan tanggung jawab dalam pekerjaan karena beban pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Disiplin mempunyai peran penting diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, disiplin juga dapat bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menjalankan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada pada organisasi atau lembaga sehingga menghasilkan hasil yang baik.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi.

Menurut Sinambela (2016:334) disiplin kerja merupakan kepatuhan pada peraturan atau perintah yang ditetapkan organisasi.

Mangkunegara(2015:129) menyatakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standards. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Dalam situasi suatu lingkungan kerja atau dunia kerja, maka individu sebagai pekerja atau pegawai harus memiliki disiplin kerja yang tinggi, agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki kualitas kerja yang tinggi. Disiplin kerja sangat bermanfaat untuk mencapai suatu target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi pihak manajemen suatu lembaga atau pimpinan suatu organisasi instansi. Setiap individu pasti memiliki tingkat disiplin yang berbeda dengan situasi dan kondisi yang dialami dalam situasi keadaan kerja dimana individu atau pegawai berada. Jika taraf disiplin pegawai tinggi, maka prestasi kerjanya akan tinggi. Disiplin kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Tabel 1.5 Data Keterlambatan Pegawai periode Juni 2021 semester I pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Bulan	Jumlah pegawai	TAP (Tidak Absen Pagi)	TAS (Tidak Absen Sore)
Januari	133 Orang	0	0
Februari	133 Orang	0	0
Maret	131 Orang	0	0
April	131 Orang	0	0
Mei	131 Orang	0	0
Juni	131 Orang	291	103
Total		291	103

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor,2022

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan tingkat keterlambatan pegawai mengalami kenaikan pada komponen indikator. Terlihat data keterlambatan pada bulan Januari hingga Juni mengalami kenaikan berkisar di angka 291 pada komponen indikator TAP (Tidak Absen Pagi) dan 103 pada komponen indikator TAS (Tidak Absen Sore).

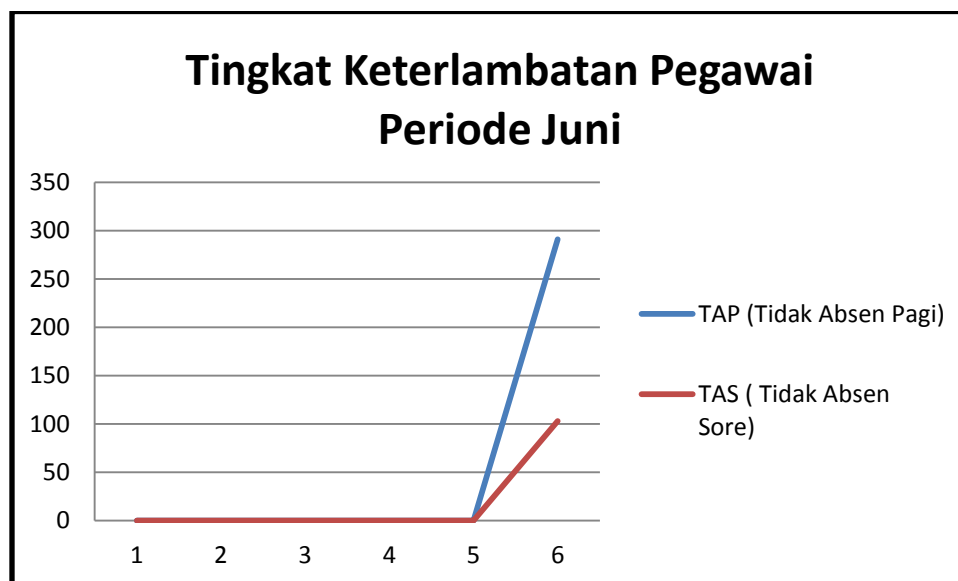
Tabel 1.6 Data Keterlambatan Pegawai periode Desember 2021 semester II
pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Bulan	Jumlah pegawai	TAP (Tidak Absen Pagi)	TAS (Tidak Absen Sore)
Juli	131 Orang	234	58
Agustus	131 Orang	136	39
September	131 Orang	182	62
Oktober	131 Orang	175	48
November	131 Orang	54	16
Desember	131 Orang	0	0
Total		781	223

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor,2022

Berdasarkan tabel 1.6 terlihat tingkat keterlambatan pegawai mengalami fluktuatif pada setiap komponen indikator terutama pada TAP (Tidak Absen Pagi) berkisar 781 dan TAS (Tidak Absen Sore) berkisar 223 sehingga di duga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai.

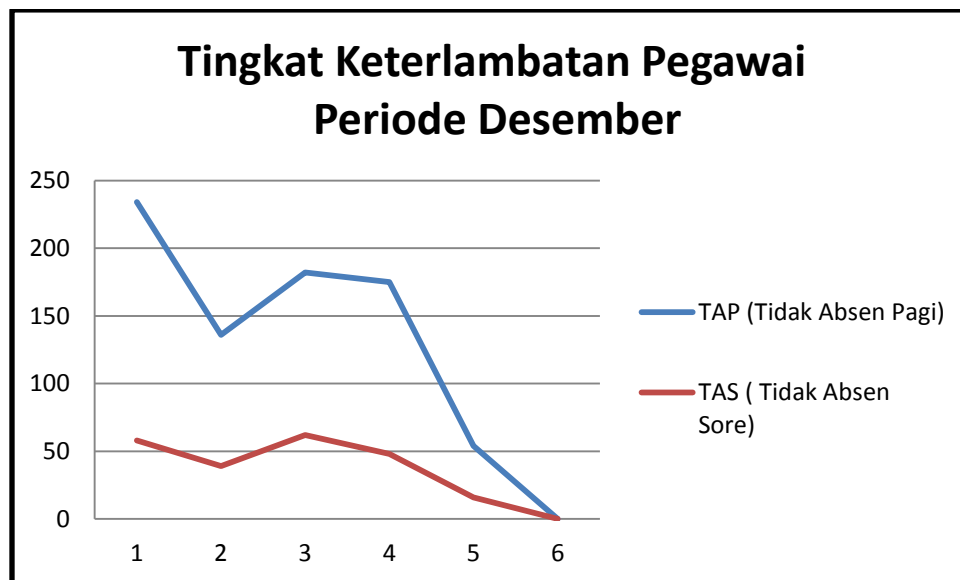
Secara grafik tingkat keterlambatan pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pada semester I Periode Juni tahun 2021 yaitu berikut ini.



Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor,2022

Gambar 1.2 Grafik Tingkat Keterlambatan pegawai periode 2021 semester I pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Secara grafik tingkat keterlambatan pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor pada semester II Periode Desember tahun 2021 yaitu berikut ini.



Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, 2022

Gambar 1.3 Grafik Tingkat Keterlambatan pegawai periode 2021 semester II pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Berdasarkan informasi dan observasi yang telah saya lakukan selama 1 bulan bahwa tingkat disiplin pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor masih rendah. Pegawai melakukan pelanggaran aturan dan kurangnya perhatian pada aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai yang kurang efektif dapat dilihat dari datang dan pulang tidak tepat waktu. Masih menggunakan jam kerja untuk makan, masih menggunakan jam istirahat yang cukup lama, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor”** yang terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan terkait disiplin kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yang menurut saya sangat menarik.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis mengidentifikasi bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat pegawai yang datang terlambat dan menggunakan jam kerja untuk istirahat dan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Target penyerapan dana anggaran yang ada di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor tidak terealisasi dengan baik.
3. Terdapat masih banyaknya peraturan yang dilanggar oleh para pegawai dan kurangnya ketegasan sanksi yang diberikan terhadap para pelanggarnya.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini dilakukan adalah dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. Dan juga memberikan saran dan informasi untuk meningkatkan disiplin kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan organisasi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan disiplin kerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor
2. Untuk menjelaskan kinerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor
3. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan atau organisasi sebagai bahan masukan dalam menentukan sistem manajemen yang baik.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tentang disiplin kerja sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dengan dunia kerja yang sebenarnya. Dan juga dapat digunakan sebagai referensi mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya dalam mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya. Edison et al. (2017) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2018) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut (Prasadjia Ricardianto, 2018) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia 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 (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut (Marbawi Adamy, 2016) MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan instansi atau lembaga.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

- a. Tujuan sosial Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.
- b. Tujuan Organisasional Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:
 - Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
 - Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
 - Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
 - Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
 - Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.
- c. tujuan Fungsional Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.
- d. Tujuan Individual Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan

pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sinambela, 2016) Manajemen SDM merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, seyogianya fungsi-fungsi manajemen dimaksud dapat diimplementasikan dalam MSDM. Secara umum, manajemen SDM mengembangkan dan bekerja melalui sistem HRM terpadu melalui lima area fungsional, yakni perencanaan, *staffing*, pengembangan HR, kompensasi dan *benefit*, *safety* dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh.

1. Perencanaan

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukan sering tidak disadarinya. Meskipun demikian, terdapat berbagai definisi perencanaan SDM, perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan. Secara umum, istilah perencanaan SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utama supaya menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut. Pada awalnya, saat stabilitas lingkungan, perencanaan SDM berpusat pada menyesuaikan tuntutan SDM dengan suplai SDM. Pada masa itu, memperkirakan kebutuhan dan perencanaan SDM yang diperlukan sebagian besar merupakan perhitungan angka belaka. Selain merencanakan besaran pegawai, tentu saja akan direncanakan bagaimana memperoleh SDM yang dibutuhkan tersebut.

2. Staffing

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. Staffing melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi. Analisis pekerjaan (*Job analysis*) adalah proses sistematis menentukan skill, kewajiban, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan kerja dalam organisasi. Ini berdampak pada setiap aspek HRM termasuk perencanaan, rekrutmen, dan seleksi. Human resource planning (perencanaan sumberdaya manusia/HRP) adalah proses membandingkan persyaratan HR dengan ketersediaan mereka dan menentukan apakah organisasi memiliki kekurangan atau kelimpahan personil. Data yang tersedia menetapkan jenjang untuk rekrutmen atau aksi HR lain. Rekrutmen adalah proses menarik individu berkualifikasi dan mendorong mereka mengajukan diri bergabung dengan organisasi. Seleksi adalah proses melalui mana organisasi memilih, dari group pelamar, individu yang paling cocok baik bagi posisi

yang terbuka maupun untuk organisasi. Penyelesaian yang sukses dari tiga tugas tersebut adalah penting jika organisasi ingin secara efektif menuntaskan misinya.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human resource development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan di masa mendatang. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang berjalan melebihi kerja hari ini. Perencanaan karier adalah proses terus-menerus individu dengan menetapkan tujuan karier dan mengidentifikasi cara untuk mencapainya. Sementara itu, pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman tepat tersedia ketika dibutuhkan. Karier individual dan kebutuhan organisasional adalah tidak terpisah dan berbeda. Organisasi harus membantu pegawai dalam perencanaan karier sehingga kebutuhan keduanya dapat terpenuhi. Selanjutnya, pengembangan organisasi (PO) adalah proses terencana perbaikan organisasi dengan mengembangkan strukturnya, sistem, dan proses untuk memperbaiki efektivitas dan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Penilaian kinerja adalah sistem formal review dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Ini mendatangkan bagi pegawai peluang untuk mengkapitalisasikan atas kekuatan mereka dan menanggulangi kelemahan yang teridentifikasi. Dengan demikian, PO membantu mereka untuk menjadi pegawai yang lebih puas dan produktif. Pegawai operatif adalah semua pekerja dalam organisasi kecuali manajer dan profesional, seperti insinyur, akuntan, atau sekretaris profesional.

3. Kompensasi dan Benefit

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan reward memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional. Reward dapat merupakan salah satu atau kombinasi hal berikut: (1) bayaran: uang yang diterima orang untuk melakukan kerja; (2) benefit: Reward finansial tambahan, selain dari pay (bayaran); (3) reward non finansial: reward non moneter seperti kesenangan bekerja yang dilakukan atau kepuasan dengan lingkungan tempat kerja yang memberikan fleksibilitas.

4. Keamanan dan Kesehatan

Keamanan atau keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Aspek kerja tersebut adalah penting karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan yang baik adalah lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan benefit jangka panjang bagi organisasi.

5. Pegawai dan Relasi Kerja

Keanggotaan serikat sektor swasta telah turun dari 39% tahun 1958 menjadi 9% hari ini, persentase terendah sejak tahun 1901. Meski demikian, organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja dan tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat merepresentasikan mereka. Di masa lampau, hubungan ini adalah cara hidup yang diterima bagi banyak pengusaha (organisasi). Akan tetapi, kebanyakan organisasi dewasa ini akan lebih suka lingkungan organisasi yang bebas-serikat kerja. Ketika serikat buruh merepresentasikan pegawai organisasi, organisasi HR sering dirujuk sebagai relasi industri, yang menangani kerja tawar-menawar kolektif.

6. Riset Sumber Daya Manusia

Walaupun riset HR tidak berbeda dengan fungsi HRM berbeda, ini menyangkut semua area fungsional, dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja. Misalnya, alasan bagi problem seperti absen berlebih atau keluhan berlebih mungkin tidak muncul. Akan tetapi, ketika problem demikian terjadi, riset HR sering dapat menyoroti sebab mereka dan solusi yang mungkin. Riset HR adalah kunci penting bagi mengembangkan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin.

2.2. Disiplin

2.2.1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Disiplin mempunyai peran penting diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, disiplin juga dapat bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menjalankan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada pada organisasi atau lembaga sehingga menghasilkan hasil yang baik.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi.

Menurut Sinambela (2016:334) disiplin kerja merupakan kepatuhan pada peraturan atau perintah yang ditetapkan organisasi.

Mangkunegara(2015:129) menyatakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standards. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:365) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
- d. Ketaatan pada peraturan kerja Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

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

Dari pendapat Fathoni tersebut diketahui bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku pada organisasi tersebut. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga. Indikator yang harus diperhatikan tersebut, yaitu;

1. Tujuan dan Kemampuan Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.
2. Keteladanan Pimpinan Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.
3. Keadilan Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.
4. Pengawasan Melekat Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.
5. Sanksi Hukuman Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.
6. Ketegasan Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.
7. Hubungan Manusia Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang ingin dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian kinerja, dan setiap ahli menjelaskannya secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya:

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Adapun (Arda, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi,2018).

Menurut Sinambela dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa: Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017:49) menyatakan bahwa: Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

2.3.2. Tujuan Pengukuran Kinerja

Penilaian kerja adalah proses organisasi atau instansi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai. Dalam penilaian dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi atau instansi. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Widodo (2015:145), menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 4 kriteria, yaitu :

1. Relevan artinya ukurannya harus cocok dengan karakteristik pekerjaan yang dinilai.
2. Bermakna artinya kriteria yang digunakan harus berhubungan dengan tujuan perusahaan/organisasi.
3. Praktis artinya ukuran harus dapat secara efektif dan efisien dilakukan.
4. Tidak bias artinya elemen yang diukur harus didasarkan karakteristik pekerjaannya bukan orangnya.

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai saat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik dapat berdampak pada kepuasan pelanggan sehingga akan memberikan peningkatan kualitas pelanggan. Menurut Armstrong dalam Sopiah dan Etta (2017:352) faktor-faktor tersebut adalah:

1. Personal factors (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. Leadership factors (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Team factors (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. System factors (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. Contextual/situasional factors (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.3.4. Indikator Kinerja

Menurut PP No.30 tahun 2019, menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan.
2. Integritas
3. Komitmen
4. Disiplin
5. Kerjasama

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

NO	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin kerja (X) Menurut Hasibuan, 2012 1. Kejelasan tujuan dan Beban Kerja 2. Keteladanan Pemimpin 3. Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan 4. Adanya persamaan Hak dan Kewajiban 5. Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan	Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.	Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,745, maka dapat dikatakan bahwa disiplin

		<p>6. Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan</p> <p>7. Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan Peraturan</p> <p>8. Keharmonisan hubungan</p> <p>Kinerja (Y) Menurut Wilson Bangun, 2012</p> <p>1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan</p> <p>2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan</p> <p>3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>4. Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan</p> <p>5. Kerjasama antar karyawan</p>	<p>kerja dan kinerja pegawai berhubungan positif sebesar 74,5%.</p> <p>Sedangkan koefisien determinasi R² (R Square) adalah 0,554, yang artinya adalah kemampuan variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. adalah sebesar 55,4% sedangkan 44,6% adalah sumbangsih dari faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang sangat erat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, hubungan</p>
--	--	--	--

					tersebut dapat dijelaskan dengan prosentase sebesar 74,5%.
2	<p>Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, dan Lukman Nasution(2020).</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJENDAM) – I BukitBarisan Medan</p>	<p>Disiplin Kerja (X)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Disiplin Kerja (X) Menurut Hasibuan 2014:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Tujuan dan Kemampuan 2.Teladan Pimpinan 3.Balas jasa 4.Keadilan 5.Waskat 6.Sanksi Hukuman 7.Ketegasan 8.Hubungan Kemanusiaan <p>Kinerja (Y) Menurut Simamora (2009) dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi. 2.Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengantingkat kesalahan yang paling rendah). 	<p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan, yaitu analisis distribusi frekuensi;</p> <p>1.Penelitian Kepustakaan (library research).Yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber dari bahan bacaan berupa literatur – literatur, majalah – majalah, buku –buku, textbook, dan lain sebagainya yang diperoleh dari kepustakaan.2.Penelitian lapangan (field research).Yaitu teknik pengumpulan data dan informasi yang bersumber dari object penelitian dengan jalan mendatangi instansi Kantor Ajendam I Bukit Barisan, memperoleh data-data instansi yang bersangkutan meliputi catatan-catatan instansi, buku-buku</p>	<p>Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, maka diperoleh hasil dimana hipotesis yang diajukan diawal penelitianini yang menyatakan bahwa “Disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I/BB” sebagaimana hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima. Atau hipotesis yang mengatakan disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja PNSdi Lingkungan Ajendam I/BBditerima.</p>

			3.Ketepatan dalam menjalankan tugas.	pedoman, dan laporan kegiatan.	
3	Doni Marlius, Andre Vebrian (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat	Disiplin Kerja (X_1) Budaya Organisasi (X_2) Kinerja (Y)	Disiplin kerja (X_1): 1.Taat terhadap aturan perusahaan, 2.aturan waktu 3.peraturan lainnya	Penelitian ini adalah jenis explanatory pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penarikan kesimpulan dari wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek/obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu disebut dengan populasi (Sugiyono, 2015). Populasi pada Penelitian ini adalah keseluruhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebagai populasi dengan jumlah 49 orang dengan menggunakan teknik penarikan sampelnya adalah total sampling.	Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh dari Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN, ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja ASN maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN, begitupun sebaliknya. Untuk Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN, Ini berarti Budaya Organisasi yang baik di

					lingkungan ASN maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN, begitupun sebaliknya. Sedangkan secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja ASN, begitupun sebaliknya.
4	<p>Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Novi Evita, dan Dindin Suherman (2016)</p> <p>Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil</p>	<p>Disiplin Kerja (X)</p> <p>Kinerja (Y)</p>	<p>Disiplin Kerja (X) Menurut Bejo Siswanti (2005)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat ketelitian, 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada aturan kerja 5. Etika kerja 	<p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode proporsionate stratified random sampling (sampel acak proporsi strata) yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis pada variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur berada pada kategori “sangat tinggi”. Sedangkan hasil analisis pada variabel kinerja pegawai berada pada kategori</p>

				(Sugiyono, 2010).	“tinggi”. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kab. Cianjur. Hal ini artinya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dinas tersebut. Sedangkan melalui hasil perhitungan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,407 atau 40,7%, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai sebesar 40,7% dan sisanya dipengaruhi oleh
--	--	--	--	-------------------	---

					variabel lain yang tidak diteliti.
5	<p>Nevanka E.A.Rarung, William A. Areros, Ventje Tajimu (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara</p>	<p>Disiplin Kerja (X)</p> <p>Kinerja (Y)</p>	<p>Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran. 3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam 	<p>Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kusioner sebagai instrumen pengumpulan data. Dengan demikian penelitian ini di kategorikan sebagai explanatory research. Explanatory research adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (dalam Singarimbun dan Effendi, 2006). Sementara itu, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu menjelaskan pengaruh variabel yang sudah ditetapkan, maka penelitian yang digunakan adalah penelitian menurut tingkat eksplanasi atau tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variable -</p>	<p>Hasil analisis data dengan analisis korelasi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Sulawesi Utara. Hal itu berarti hipotesis penelitian dapat diterima/teruji dengan sangat meyakinkan berdasarkan data empiric. Untuk menjelaskan pengertian dan makna dari hasil pengujian hipotesis tersebut maka perlu dilakukan pembahasan hasil penelitian seperti diuraikan berikut ini.</p>

		suatu perusahaan selama periode tertentu. 4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan.	variabel yang diteliti akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data terkumpul (Sugiyono, 2012).	
--	--	---	--	--

Berdasarkan tabel 2.1 penelitian terdahulu perbandingan baik persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, dan Lukman Nasution (2020) Persamaan yang terdapat pada kedua penelitian adalah variabel yang dilakukan memiliki kesamaan yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai) selanjutnya perbedaan kedua penelitian ini adalah objek penelitian yang dilakukan berbeda, metode yang berbeda, oleh karena itu tingkat urgensi pada kedua penelitian ini juga berbeda.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan tepat. Dalam mencapai tujuan tersebut tentunya suatu organisasi atau instansi harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, organisasi akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik, maka akan berguna dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mangkunegara (2015:129) menyatakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standards. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut : Tujuan dan kemampuan, Keteladanan pimpinan, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan.

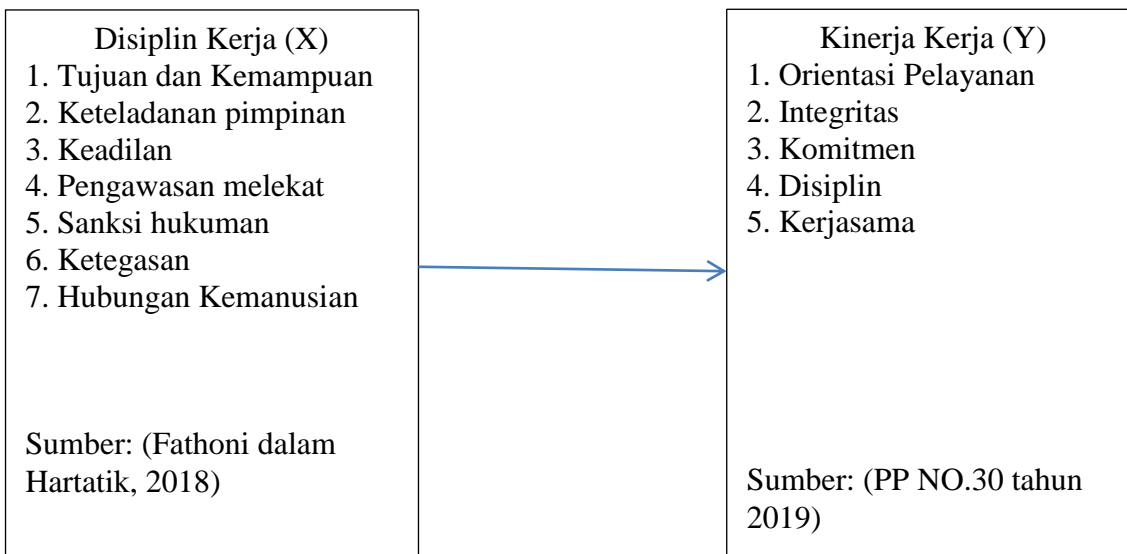
Menurut Armstrong dalam Sopiah dan Etta (2017:352) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Personal factors (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain. Leadership factors (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja. Team factors (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. System factors (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Contextual/situasional factors (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal. Tujuan organisasi yaitu mencapai keinginan yang telah ditetapkan, akan tetapi tujuan tersebut tidak akan berjalan baik tanpa peran tenaga kerja yang memiliki disiplin dan kemampuan individual serta bekerja sama dengan rekan kerja.

Menurut Sinambela dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa: Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas penulis menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dan kinerja tidak dapat dipisahkan karena disiplin kerja dan kinerja terdapat pengaruh yang kuat. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian langsung pada organisasi atau instansi dan bagaimana respon pegawai tentang disiplin kerja pada organisasi atau lembaga tersebut terhadap kinerja yang berlandaskan teori diatas.

Hal itu dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, dan Lukman Nasution(2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJENDAM) – I BukitBarisan Medan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (*Independent*) dan Kinerja (*Dependen*).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dari itu penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Deskriptif dan Kuantitatif dengan metode penelitian *Explanatory Survey* dengan tujuan penelitian untuk menguji hipotesis, yang umumnya menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini terdiri dari variabel *independent* dan variabel *dependent*. Pada penelitian ini, variabel *independent* yang digunakan yaitu Disiplin Kerja tujuan dan kemampuan, keteladanan kepemimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Sedangkan variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja dengan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggungjawab.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis berupa individual (perorangan). Analisis individual maksudnya adalah sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari responden setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu (orang) yang dimaksud adalah pegawai ASN dengan jumlah 99 orang pegawai.

Lokasi penelitian yang diambil yaitu Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yang beralamat di Jl. Bersih, Tengah, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Data kualitatif adalah data yang berupa informasi, data hasil dari jawaban responden, data yang berupa uraian atau penjeleasan mengenai variabel yang diteliti. Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung berupa informasi atau penjelasan data yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Adapun jenis data berdasarkan sumbernya yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari data informasi melalui tanggapan dari setiap individu yaitu pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor . Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari media masa, buku referensi, internet dan data yang diperoleh dari penyedia data yaitu Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yang berupa informasi tentang data sasaran kinerja, pagu anggaran, dan data kehadiran atau keterlambatan.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indicator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa operasionalisasi variabel adalah konsep yang dapat berbentuk apa saja untuk dipelajari dan diuji secara langsung sehingga akan memperoleh informasi sebagai kesimpulannya, Selanjutnya operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah disiplin kerja

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Mangkunegara (2017) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai yang diberi symbol (Y).

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yang akan diteliti, yaitu Disiplin Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan table mengenai konsep dan indicator variabel penelitian yang dicantumkan pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan
Kabupaten Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X) (Fathoni dalam Hartatik, 2018)	1. Tujuan dan Kemampuan	1. Ada kejelasan tujuan (pekerjaan) dalam melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan. 2. Pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. 3. Pegawai memiliki SOP yang jelas dalam	Ordinal

		melaksanakan pekerjaan	
	2. Keteladanan Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya 2. Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya. 3. Pemimpin selalu berusaha memberikan contoh teladan yang nyata bagi karyawan dalam berperilaku sehari-hari 	Ordinal
	3. Keadilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai. 2. Dalam pemberian tugas, saya tidak dibeda-bedakan dengan pegawai lain. 3. Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang kedudukan 	Ordinal
	4. Pengawasan Melekat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan pimpinan terhadap pekerjaan pegawai 	Ordinal

		<p>diterapkan di dinas perikanan dan peternakan kabupaten bogor.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan para pegawai. 3. Pemimpin selalu melaksanakan monitoring setiap saat terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. 	
	5. Sanksi Hukuman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan. 2. Keterlambatan dalam penyelesaian tugas dikenakan sanksi. 3. Organisasi memberikan hukuman disiplin yang bersifat mendidik pegawai. 	Ordinal
	6. Ketegasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instansi dinas perikanan dan peternakan memberikan sanksi tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan. 	Ordinal

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Ada ketegasan dan teguran jika pegawai melanggar peraturan seperti melebihi jam istirahat dalam bekerja. 3. Ketegasan seorang pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi disiplin kerja pegawai agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten. 	
	<p>7. Hubungan Kemanusiaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik. 2. Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai. 3. Dalam kondisi kerja apapun interaksi dapat berjalan dengan baik 	<p>Ordinal</p>

Kinerja (Y) (PP Nomor 30 Tahun 2019)	1. Orientasi Pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki semangat membantu orang lain, baik internal (atasan dan rekan) maupun eksternal (customer) 2. Memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan 3. Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan 	Ordinal
	2. Integritas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan 2. Menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain 3. Pegawai secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal
	3. Komitmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja efektif merupakan komitmen 	Ordinal

		<p>pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Terikat secara emosional dengan tempat kerja 3. Memiliki loyalitas dalam bekerja 	
	4. Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hadir ditempat kerja tepat waktu 2. Selalu pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan 3. Selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan 	Ordinal
	5. Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu bekerjasama dalam tim 2. Tetap mendukung keputusan tim meskipun keputusan tidak sesuai dengan keputusan pribadi 3. Bersedia membantu pekerjaan rekan kerja tim apabila telah selesai mengerjakan tugasnya 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel yang di gunakan adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik “probability sampling” . Sugiyono (2016) “ Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik “Simple random sampling”. Pengertian “simple random sampling” Sugiyono (2016) merupakan teknik pengambilan anggota sample dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Peneliti menggunakan metode *Slovin* dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan selang kepercayaan sebesar 95% diantaranya sebagai berikut:

Rumus :

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

Dimana

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan error 5%

Berdasarkan rumus *Slovin* tersebut, maka jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{131}{1 + 131(0,05)^2}$$

$$n = \frac{52400}{531}$$

$$n = 98,68173$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang dibulatkan menjadi 99 responden. Jadi jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 99 responden.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama yaitu dengan :

A. Observasi

Aktivita terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan

yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan penelitian.

B. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara menanyakan sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber. Pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis akan teliti, terutama dengan pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

C. Kuesioner .

Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan dibagikan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner yang disebar sebanyak pertanyaan tiap-tiap variable agar dapat memberikan keterangan data.

2. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti : referensi buku, jurnal, penelitian terlebih dahulu, internet yang berhubungan dengan yang akan penulis teliti seperti :

A. Studi Kepustakaan

Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku karya ilmiah, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lainnya.

B. Dokumen

Suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan, buku. Undang-undang dan lain sebagainya.

3. Skala Rating (Perilaku)

Dalam ilmu statistik terdapat berbagai jenis skala pengukuran yang dipelajari dan digunakan demi kepentingan baik secara akademis maupun praktis. Dan penulis dalam hal pada perilaku dan sikap menggunakan salah satu skala yaitu *rating scale*

Menurut Sugiyono (2021) Skala Rating ini lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk mengukur status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain.

Tabel 3.2 Skala Rating Disiplin Kerja dan Kinerja

Skala Rating	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

Sumber: (Sugiyono, 2021)

Skala rating (Berbasis frekuensi perilaku/aktivitas/aksi)

SL = Selalu: aktivitas/perilaku yang terus-menerus (kontinyu) dilakukan

SR = Sering: aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan

JR = Jarang: aktivitas/perilaku yang jarang dilakukan dan jarang tidak

PR = Pernah: aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu

TP = Tidak Pernah: tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut

3.7.Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total pertanyaan.

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = Skor butir pertanyaan

y = Total skor

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi Disiplin Kerja

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Kinerja Pegawai

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Disiplin Kerja

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Kinerja Pegawai

n = Jumlah responden

1. Apabila $r_{hitung} \geq 0,361$ dengan $\alpha 0,05$ dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < 0,361$ dengan $\alpha 0,05$ dinyatakan tidak valid

Uji Validitas dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 99 orang.

Uji Validitas dalam penelitian ini dengan $n = 30$ tingkat signifikansi 5% dengan $df = n-2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361. Pengujian validitas instrument penelitian ini menggunakan SPSS 26

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Tujuan dan kemampuan					
1	Ada kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat saya mengerti melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan	0,616	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,691	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya memiliki SOP yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan	0,436	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Keteladanan Pimpinan					
1	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	0,634	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pimpinan memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya	0,486	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pimpinan berusaha memberikan contoh teladan yang nyata bagi pegawai dalam berperilaku sehari-hari	0,756	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Keadilan					
1	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para bawahan atau pegawai	0,681	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Dalam pemberian tugas, saya tidak dibeda-bedakan dengan pegawai yang lain	0,491	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Aturan-aturan yang ada diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang kedudukan	0,468	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pengawasan Melekat					
1	Pengawasan yang dilakukan	0,487	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

	pimpinan diterapkan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor				
2	Dalam mengerjakan pekerjaan saya, pimpinan yang mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan pegawai	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pimpinan melaksanakan monitoring setiap saat terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai	0,496	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Sanksi Hukuman					
1	Saya menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan	0,397	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Keterlambatan dalam penyelesaian tugas akan dikenakan sanksi	0,371	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Instansi memberikan hukuman disiplin yang bersifat mendidik pegawai	0,815	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketegasan					
1	Instansi memberikan ketegasan bagi pegawai yang melanggar peraturan	0,485	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pimpinan saya mempersuasi bawahan agar bawahan melakukan apa yang diinginkan atasan	0,611	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan	0,789	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Hubungan Kemanusiaan					
1	Saya berinteraksi atau berhubungan sosial dengan baik	0,473	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya menghormati pemimpin dan para pegawai lain	0,524	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Dalam kondisi kerja apapun saya dapat berinteraksi dengan baik	0,669	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan Variabel X yaitu Disiplin Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 21 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Orientasi Pelayanan					
1	Saya memiliki semangat membantu orang lain, baik internal (atasan dan rekan) maupun eksternal (customer)	0,503	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standard yang ditetapkan	0,766	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telat ditentukan	0,489	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Integritas					
1	Saya mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan	0,480	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain	0,580	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya secara konsisten bekerja sesuai dengan sop dalam menyelesaikan pekerjaan	0,581	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Komitmen					
1	Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja	0,580	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya terikat secara emosional dengan tempat kerja	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya memiliki loyalitas dalam bekerja	0,563	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Disiplin					

1	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,518	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kerjasama					
1	Saya tetap mendukung keputusan tim meskipun keputusan tidak sesuai dengan keputusan pribadi	0,715	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya bersedia membantu pekerjaan tim apabila pekerjaannya telah selesai	0,418	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja Pegawai didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kinerja pegawai yang berjumlah 14 pernyataan dikatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrument (alat ukur) di dalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2016), reliabilitas instrument yaitu suatu instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrument ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrument dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, instrument itu reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu dengan rumus:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- α : Cronbach's Alpha
 k : Jumlah butiran soal
 σb^2 : Variansi butir soal
 σt^2 : Variansi skor soal

Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas

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

1. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

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

Sumber: Hasil output SPSS 26.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	21

Sumber: Hasil output SPSS 26.

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,890 > 0,6$ yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil output SPSS 26.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	14

Sumber: Hasil output SPSS 26.

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,851 > 0,6$ yang artinya pernyataan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari *Frequencies*, *Descriptive*, *Explore*, *Crosstabs*, dan *Ratio*. Analisis tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam *software* pengelolaan data statistik yang sering digunakan adalah SPSS dengan versi 26.

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informative bagi orang yang membacanya. Dalam penelitian ini analisis diperlukan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden dari kuesioner yang diajukan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. Total dari nilai jawaban pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Keterangan:

TP	PR	JR	SR	SL	
0%	20%	40%	60%	80%	100%

Tabel 3.8 Kriteria nilai rata-rata indeks

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Tidak Pernah
21% - 40%	Pernah
41% - 60%	Jarang
61% - 80%	Sering
81% - 100%	Selalu

3.8.2. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2019), Analisa linear sederhana dilakukan untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya,

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + e$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi variabel disiplin kerja

X = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Pegawai

e = Standar error

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *Kolmogorov-smirnov* menurut (Ghozali, 2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.8.4. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan y dan x . Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

R = Koefisien korelasi

3.8.5. Uji Hipotesis (t_{hitung})

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian adanya signifikan atau tidak dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t (Sugiyono,2017). Rumusnya:

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

Keterangan:

t_{hitung} : nilai t

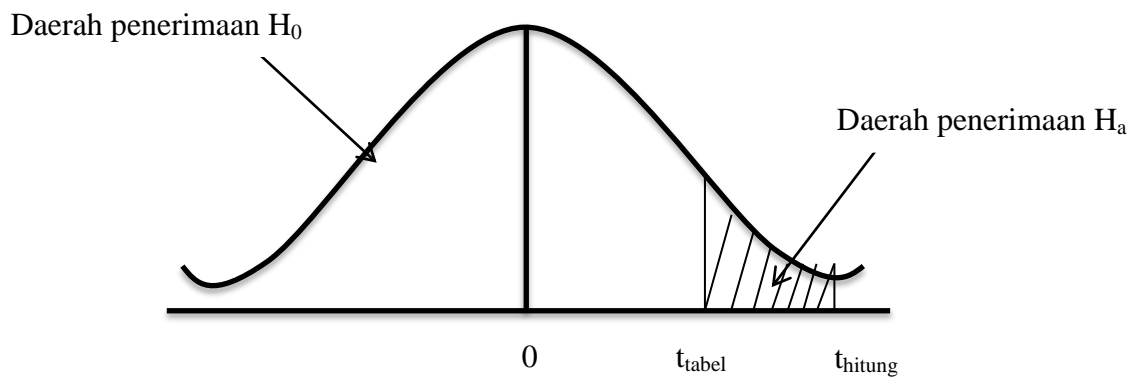
r : Koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah responden

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 menggunakan uji satu arah kriteria hasil pengujian adalah:

1. $H_0 : (B=0)$ Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$ artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor
2. $H_a : (B>0)$ jika $T_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ artinya terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum lokasi dan penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Dinas Peternakan dan Perikanan (Disnakkan) Kabupaten Bogor dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Bogor Nomor 11 Tahun 2008 tentang pembentukan, organisasi, dan tata kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bogor. Disnakkan merupakan salah satu perwujudan dari penerapan sistem otonomi daerah yang memberikan porsi yang lebih besar kepada daerah (provinsi dan kabupaten/kota) untuk berpartisipasi membangun daerah yang sebelumnya masih didominasi oleh pemerintah pusat. Disnakkan merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang peternakan dan perikanan.

4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang peternakan dan perikanan serta tugas pembantuan. Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bogor mempunyai fungsi sebagai berikut :

- (1)Merumuskan kebijakan teknis bidang peternakan dan perikanan,
- (2)Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang peternakan dan perikanan,
- (3)Membina dan melaksanakan tugas di bidang peternakan dan perikanan, serta
- (4)Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

4.1.3 Visi dan Misi Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Visi menggambarkan suatu pandangan yang jauh ke masa depan sesuai dengan tujuan dan keinginan untuk mengetahui bagaimana keadaan organisasi atau pihak-pihak yang berada di sekitarnya. Visi dapat membantu organisasi untuk mendefinisikan kemana organisasi akan dibawa dan membantu mendefinisikan bagaimana pelayanan harus dilakukan. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan.

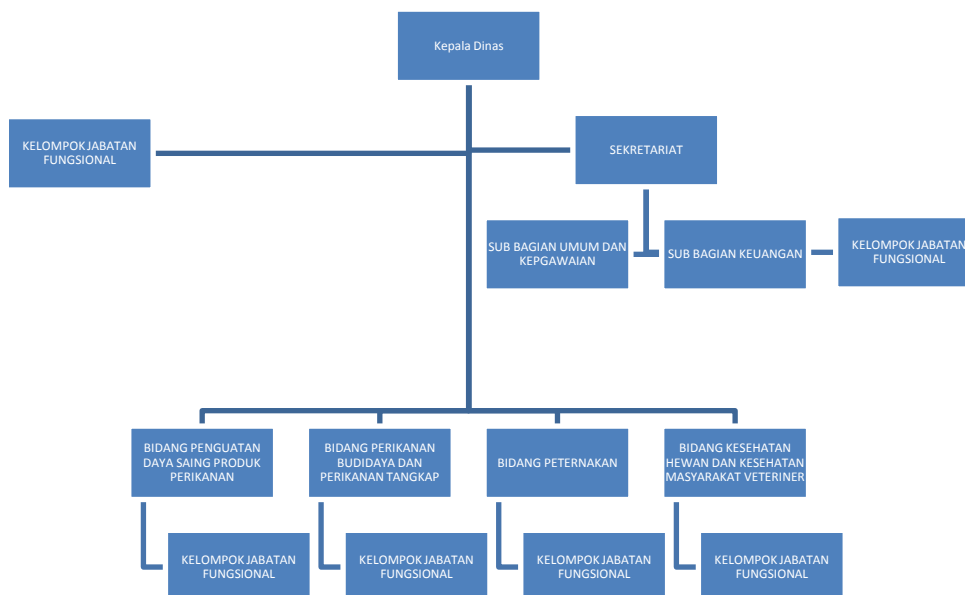
Merunut kepada tugas pokok Disnakkan sebagai perangkat pemerintahan daerah yang diartikan sebagai lembaga pemerintahan yang membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam bidang peternakan dan perikanan, maka visi Disnakkan Kabupaten Bogor dijiwai dan dilandasi oleh visi Kabupaten Bogor itu sendiri. Adapun visi

Kabupaten Bogor adalah terwujudnya masyarakat Kabupaten Bogor yang bertaqwa, berdaya dan berbudaya menuju sejahtera. Sedangkan visi Disnakkan Kabupaten Bogor adalah terwujudnya pembangunan peternakan dan perikanan yang berdaya saing dan berwawasan lingkungan.

Visi ini mengandung makna melaksanakan berbagai kegiatan atau upaya dalam rangka mengamankan dan meningkatkan jumlah serta kualitas hasil peternakan dan perikanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, khususnya masyarakat Kabupaten Bogor. Kata berdaya saing dan berwawasan lingkungan yang tercantum dalam visi tersebut mengandung makna kemampuan melakukan upaya untuk mengembangkan diri dalam suatu lingkungan usaha dengan memperhatikan kelestarian lingkungan sumber daya peternakan dan perikanan yang harus dilandasi oleh keseimbangan penggunaan lahan, pengelolaan limbah peternakan dan perikanan serta organisme pengganggu bagi kesehatan hewan dan manusia.

Misi merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mewujudkan visi yang telah direncanakan. Dengan kata lain, misi merupakan penjabaran dari visi organisasi. Pernyataan misi harus menjabarkan keterlibatan para stakeholders dengan organisasi (Disnakkan). Misi tersebut harus jelas dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Misi juga terkait dengan adanya kewenangan yang diemban. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi Disnakkan Kabupaten Bogor tidak dapat dilepaskan keterkaitannya dengan misi Kabupaten Bogor. Misi Kabupaten Bogor menjiwai misi dari Disnakkan Kabupaten Bogor. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 7 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bogor Tahun 2009-2013 terdapat tujuh misi Kabupaten Bogor. Namun, misi yang secara langsung menjiwai misi Disnakkan Kabupaten Bogor adalah misi Kabupaten Bogor yang kedua, yaitu meningkatkan perekonomian daerah yang berdaya saing dengan titik berat pada revitalisasi pertanian dan pembangunan yang berbasis perdesaan.

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

4.1.5 Profil Responden

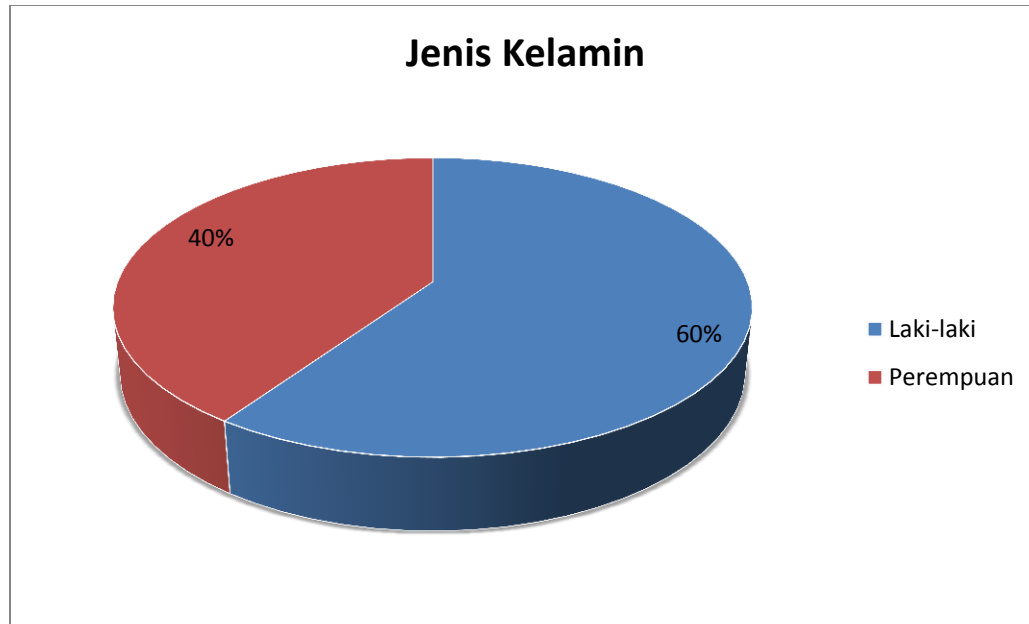
Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam pembahasan skripsi ini, penulis melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 99 responden, maka dapat diketahui profil responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Data responden berdasarkan jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
1	Laki-laki	59	60%
2	Perempuan	40	40%
Jumlah		99	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023



Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin,2022

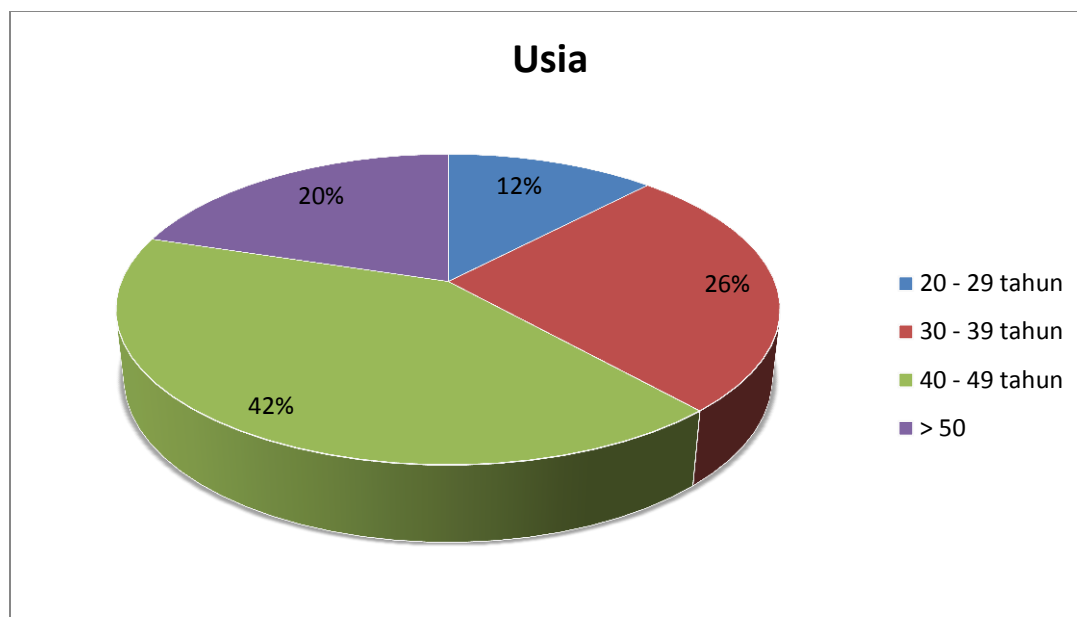
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa presentase responden berjenis kelamin laki-laki 60% dan perempuan 40%.

2. Usia

Tabel 4.2 Data responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah responden	Presentase
1	20 – 29 tahun	12	12%
2	30 – 39 tahun	26	26%
3	40 – 49 tahun	41	42%
4	> 50 tahun	20	20%
Jumlah		99	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023



Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Usia

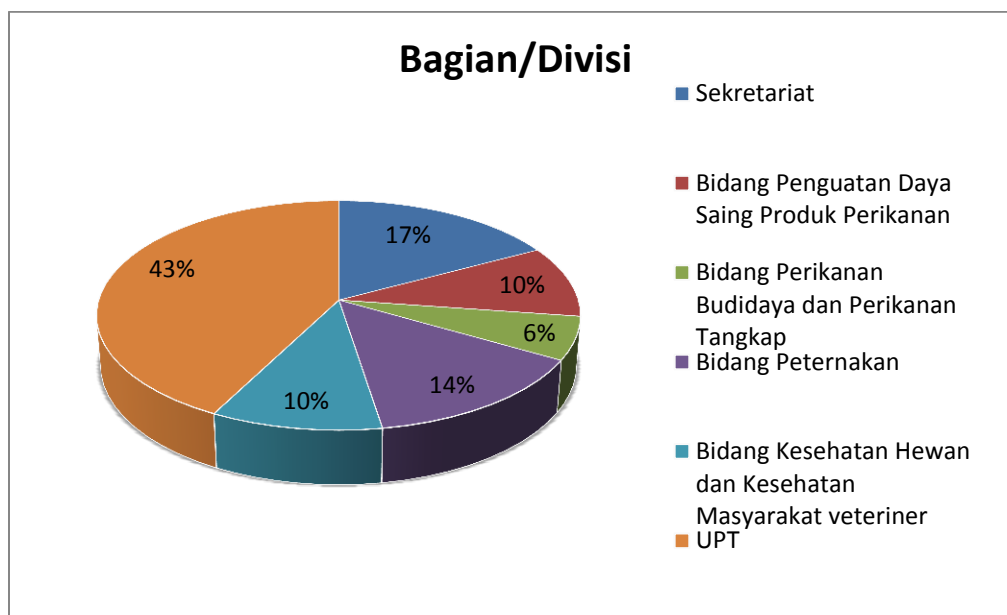
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 - 29 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase 12%, usia 30 - 39 tahun berjumlah 26 orang dengan presentase 26%, usia 40 - 49 tahun berjumlah 41 orang dengan presentase 42%, umur yang > 50 orang yaitu berjumlah 20 orang dengan presentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa usia pegawai terbanyak yang bekerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor berkisaran pada usia 40 - 49 tahun yaitu sebesar 42% atau sebanyak 41 responden.

3. Bagian/Divisi

Tabel 4.3 Data responden berdasarkan bagian/divisi

No	Bagian/Divisi	Jumlah responden	Presentase
1	Sekretariat	17	17%
2	Bidang Penguatan Daya Saing Produk Perikanan	10	10%
3	Bidang Perikanan Budidaya dan Perikanan Tangkap	6	6%
4	Bidang Peternakan	14	14%
5	Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat veteriner	10	10%
6	UPT	42	43%
Jumlah		99	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023



Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden pada bagian/divisi Sekretariat sebanyak 17 orang dengan presentase 17%, Bidang Penguatan Daya Saing Produk Perikanan sebanyak 10 orang dengan presentase 10%, Bidang perikanan Budidaya dan Perikanan Tangkap sebanyak 6 orang dengan presentase 6%, Bidang Peternakan sebanyak 14 orang dengan presentase 14%, Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner sebanyak 10 orang dengan presentase 10%, UPT sebanyak 42 orang dengan presentase 43%. Hal ini menunjukkan bahwa bagian/divisi terbanyak responden pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor adalah responden yang bagian/divisi UPT yaitu sebesar 43% atau sebanyak 42 responden.

4.2 Analisis Deskriptif

Gambaran secara mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, yaitu variabel disiplin kerja dengan indikator tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan, sedangkan variabel kinerja pegawai dengan indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama

4.2.1 Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Disiplin kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor kurang baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat keterlambatan pegawai yang bervariasi. Seperti datang terlambat, menggunakan jam kerja untuk istirahat, sehingga mempengaruhi dan menghambat dalam penyelesaian pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Disiplin Kerja).

1. Tujuan dan kemampuan

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai
 “Ada kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat
 saya mengerti melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	71	355	72
Sering	4	18	72	18
Jarang	3	5	15	5
Pernah	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	2	2	2
Jumlah		99	450	100
Total Tanggapan Responden	90,91%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 71 responden (72%), sering sebanyak 18 responden (18%), jarang sebanyak 5 responden (5%), pernah sebanyak 3 responden (3%), tidak pernah sebanyak 2 responden (2%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 450 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{450}{5 \times 99} \times 100\% = 90,91\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Ada kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat saya mengerti melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan” adalah 90,91% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai
 “Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	29	145	29
Sering	4	47	188	48
Jarang	3	15	45	15
Pernah	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	5	5	5
Jumlah		99	389	100
Total Tanggapan Responden	78,59%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 29 responden (29%), sering sebanyak 47 responden (48%), jarang sebanyak 15 responden (15%), pernah sebanyak 3 responden (3%), tidak pernah sebanyak 5 responden (5%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 389 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{389}{5 \times 99} \times 100\% = 78,59\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” adalah 78,59% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya memiliki SOP yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	25	125	25
Sering	4	56	224	57
Jarang	3	9	27	9
Pernah	2	8	16	8
Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah		99	393	100
Total Tanggapan Responden			79,39%	

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 25 responden (25%), sering sebanyak 56 responden (57%), jarang sebanyak 9 responden (27%), pernah sebanyak 8 responden (8%), tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 393 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{393}{5 \times 99} \times 100\% = 79,39\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memiliki SOP yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan” adalah 79,39% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

2. Keteladanan Pimpinan

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai
“Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	21
Sering	4	52	208	53
Jarang	3	20	60	20
Pernah	2	5	10	5
Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah		99	384	100
Total Tanggapan Responden			77,58%	

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 21 responden (21%), sering sebanyak 52 responden (53%), jarang sebanyak 20 responden (20%), pernah sebanyak 5 responden (5%), tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 384 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{384}{5 \times 99} \times 100\% = 77,58\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya” adalah 77,58% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai
“Pimpinan saya memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	23
Sering	4	46	184	47
Jarang	3	19	57	19
Pernah	2	6	12	6
Tidak Pernah	1	5	5	5
Jumlah		99	373	100
Total Tanggapan Responden	75,35%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 23 responden (23%), sering sebanyak 46 responden (47%), jarang sebanyak 19 responden (19%), pernah sebanyak 6 responden (6%), tidak pernah sebanyak 5 responden (5%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 373 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{373}{5 \times 99} \times 100\% = 75,35\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya” adalah 75,35% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai
“Pimpinan saya berusaha memberikan contoh teladan yang nyata bagi pegawai dalam berperilaku sehari-hari”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	25	125	25
Sering	4	53	212	54
Jarang	3	13	39	13
Pernah	2	5	10	5
Tidak Pernah	1	3	3	3
Jumlah		99	389	100
Total Tanggapan Responden	78,59%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 25 responden (25%), sering sebanyak 53 responden (54%), jarang sebanyak 13 responden (13%), pernah sebanyak 5 responden (5%), tidak pernah sebanyak 3 responden (3%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 389 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{389}{5 \times 99} \times 100\% = 78,59\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan selalu berusaha memberikan contoh teladan yang nyata bagi pegawai dalam berperilaku sehari-hari” adalah 78,59% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

3. Keadilan

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai
“Pimpinan saya bersikap adil kepada para bawahan atau pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	21
Sering	4	59	236	60
Jarang	3	13	39	13
Pernah	2	5	10	5
Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah		99	391	100
Total Tanggapan Responden				78,99%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 21 responden (21%), sering sebanyak 59 responden (60%), jarang sebanyak 13 responden (13%), pernah sebanyak 5 responden (5%), tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 391 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{391}{5 \times 99} \times 100\% = 78,99\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan selalu bersikap adil kepada para bawahan atau pegawai” adalah 78,99% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai
“Dalam pemberian tugas, saya tidak dibeda-bedakan dengan pegawai yang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	17
Sering	4	54	216	55
Jarang	3	18	54	18
Pernah	2	10	20	10
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	375	100
Total Tanggapan Responden				75,76%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 17 responden (17%), sering sebanyak 54 responden (55%), jarang sebanyak 18 responden (18%), pernah sebanyak 10 responden (10%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 375 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{375}{5 \times 99} \times 100\% = 75,76\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Dalam pemberian tugas, saya tidak dibeda-bedakan dengan pegawai yang lain” adalah 75,76% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai
 “Aturan-aturan yang ada diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang kedudukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	15	75	15
Sering	4	59	236	60
Jarang	3	18	54	18
Pernah	2	7	14	7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	379	100
Total Tanggapan Responden	76,57%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 15 responden (15%), sering sebanyak 59 responden (60%), jarang sebanyak 18 responden (18%), pernah sebanyak 7 responden (7%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 379 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{379}{5 \times 99} \times 100\% = 76,57\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Aturan-aturan yang ada diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang kedudukan” adalah 76,57% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

4. Pengawasan Melekat

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai
 “Pengawasan yang dilakukan pimpinan
 diterapkan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	20
Sering	4	63	252	64
Jarang	3	8	24	8
Pernah	2	7	14	7
Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah		99	391	100
Total Tanggapan Responden	78,99%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 20 responden (20%), sering sebanyak 63 responden (64%), jarang sebanyak 8 responden (8%), pernah sebanyak 7 responden (7%), tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 391 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{391}{5 \times 99} \times 100\% = 78,99\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pengawasan yang dilakukan pimpinan diterapkan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor” adalah 78,99% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai
“Dalam menjalankan pekerjaan saya, pimpinan yang mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	21
Sering	4	60	240	61
Jarang	3	9	27	9
Pernah	2	7	14	7
Tidak Pernah	1	2	2	2
Jumlah		99	388	100
Total Tanggapan Responden				78,38%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 21 responden (21%), sering sebanyak 60 responden (61%), jarang sebanyak 9 responden (9%), pernah sebanyak 7 responden (7%), tidak pernah sebanyak 2 responden (2%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 388 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{388}{5 \times 99} \times 100\% = 78,38\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan pegawai” adalah 78,38% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai
“Pimpinan melaksanakan monitoring
setiap saat terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	16	80	16
Sering	4	62	248	63
Jarang	3	10	30	10
Pernah	2	11	22	11
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	380	100
Total Tanggapan Responden			76,77%	

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 16 responden (16%), sering sebanyak 62 responden (63%), jarang sebanyak 10 responden (10%), pernah sebanyak 11 responden (11%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 380 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{380}{5 \times 99} \times 100\% = 76,77\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan selalu melaksanakan monitoring setiap saat terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai” adalah 76,77% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

5. Sanksi Hukuman

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	24	120	24
Sering	4	60	240	61
Jarang	3	10	30	10
Pernah	2	4	8	4
Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah		99	399	100
Total Tanggapan Responden	80,61%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 24 responden (24%), sering sebanyak 60 responden (61%), jarang sebanyak 10 responden (10%), pernah sebanyak 4 responden (4%), tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 399 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{399}{5 \times 99} \times 100\% = 80,61\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan” adalah 80,61% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai
“Keterlambatan dalam penyelesaian tugas akan dikenakan sanksi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	21
Sering	4	63	252	64
Jarang	3	8	24	8
Pernah	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	4	4	4
Jumlah		99	391	100
Total Tanggapan Responden	78,99%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 21 responden (21%), sering sebanyak 63 responden (64%), jarang sebanyak 8 responden (8%), pernah sebanyak 3 responden (3%), tidak pernah sebanyak 4 responden (4%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 391 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{391}{5 \times 99} \times 100\% = 78,99\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Keterlambatan dalam penyelesaian tugas akan dikenakan sanksi” adalah 78,99% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai
“Instansi memberikan hukuman disiplin yang bersifat mendidik pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	27	135	27
Sering	4	61	244	62
Jarang	3	6	18	6
Pernah	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	2	2	2
Jumlah		99	405	100
Total Tanggapan Responden	81,82%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 27 responden (27%), sering sebanyak 61 responden (62%), jarang sebanyak 6 responden (6%), pernah sebanyak 3 responden (3%), tidak pernah sebanyak 2 responden (2%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 405 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{405}{5 \times 99} \times 100\% = 81,82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Instansi memberikan hukuman disiplin yang bersifat mendidik pegawai” adalah 81,82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

6. Ketegasan

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai
“Instansi memberikan ketegasan bagi pegawai yang melanggar peraturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	12	60	12
Sering	4	74	296	75
Jarang	3	7	21	7
Pernah	2	4	8	4
Tidak Pernah	1	2	2	2
Jumlah		99	387	100
Total Tanggapan Responden	78,18%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 12 responden (12%), sering sebanyak 74 responden (75%), jarang sebanyak 7 responden (7%), pernah sebanyak 4 responden (4%), tidak pernah sebanyak 2 responden (2%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 387 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{387}{5 \times 99} \times 100\% = 78,18\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Instansi memberikan ketegasan bagi pegawai yang melanggar peraturan” adalah 78,18% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai
“Pimpinan saya selalu mempersuasi bawahan
agar bawahan melakukan apa yang diinginkan atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	22	110	22
Sering	4	64	256	65
Jarang	3	7	21	7
Pernah	2	5	10	5
Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah		99	398	100
Total Tanggapan Responden	80,40%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 22 responden (22%), sering sebanyak 64 responden (65%), jarang sebanyak 7 responden (7%), pernah sebanyak 5 responden (5%), tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 398 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{398}{5 \times 99} \times 100\% = 80,40\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan saya selalu mempersuasi bawahan agar bawahan melakukan apa yang diinginkan atasan” adalah 80,40% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai
“Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	25	125	25
Sering	4	62	248	63
Jarang	3	6	18	6
Pernah	2	6	12	6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	403	100
Total Tanggapan Responden	81,41%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 25 responden (25%), sering sebanyak 62 responden (63%), jarang sebanyak 6 responden (6%), pernah sebanyak 6 responden (6%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 403 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{403}{5 \times 99} \times 100\% = 81,41\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan” adalah 81,41% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

7. Hubungan Kemanusiaan

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya beinteraksi atau berhubungan sosial dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	27	135	27
Sering	4	59	236	60
Jarang	3	6	18	6
Pernah	2	5	10	5
Tidak Pernah	1	2	2	2
Jumlah		99	401	100
Total Tanggapan Responden	81,01%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 27 responden (27%), sering sebanyak 59 responden (60%), jarang sebanyak 6 responden (6%), pernah sebanyak 5 responden (5%), tidak pernah sebanyak 2 responden (2%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 401 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{401}{5 \times 99} \times 100\% = 81,01\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kedisiplinan dapat diterapkan apabila interaksi atau hubungan berjalan baik” adalah 81,01% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya menghormati pemimpin dan para pegawai lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	39	195	39
Sering	4	49	196	50
Jarang	3	2	6	2
Pernah	2	8	16	8
Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah		99	414	100
Total Tanggapan Responden	83,64%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 39 responden (39%), sering sebanyak 49 responden (50%), jarang sebanyak 2 responden (2%), pernah sebanyak 8 responden (8%), tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 414 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{414}{5 \times 99} \times 100\% = 83,64\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai” adalah 83,64% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai
“Dalam kondisi kerja apapun saya dapat berinteraksi dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	32	160	32
Sering	4	55	220	56
Jarang	3	6	18	6
Pernah	2	6	12	6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	410	100
Total Tanggapan Responden	82,83%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 32 responden (32%), sering sebanyak 55 responden (56%), jarang sebanyak 6 responden (6%), pernah sebanyak 6 responden (6%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 410 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{410}{5 \times 99} \times 100\% = 82,83\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Dalam kondisi kerja apapun interaksi dapat berjalan dengan baik” adalah 82,83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (Pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-rata Per indikator
Tujuan dan Kemampuan			
1	Ada kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat saya mengerti melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan	90,91%	82,96%
2	Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	78,59%	
3	Saya memiliki SOP yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan	79,38%	
Keteladan Pimpinan			
4	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	77,58%	77,17%
5	Pimpinan memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya	75,35%	
6	Pimpinan berusaha memberikan contoh teladan yang nyata bagi pegawai dalam berperilaku sehari-hari	78,59%	

Keadilan			
7	Pimpinan bersikap adil kepada para bawahan atau pegawai	78,99%	77,11%
8	Dalam pemberian tugas, saya tidak dibeda-bedakan dengan pegawai yang lain	75,76%	
9	Aturan-aturan yang ada diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang kedudukan	76,57%	
Pengawasan Melekat			
10	Pengawasan yang dilakukan pimpinan diterapkan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor	78,99%	78,05%
11	Dalam mengerjakan pekerjaan saya, pimpinan yang mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan pegawai	78,38%	
12	Pimpinan melaksanakan monitoring setiap saat terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai	76,77%	
Sanksi Hukuman			
13	Pegawai menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan	80,61%	80,47%
14	Keterlambatan dalam penyelesaian tugas akan dikenakan sanksi	78,99%	
15	Instansi memberikan hukuman disiplin yang bersifat mendidik pegawai	81,82%	
Ketegasan			
16	Instansi memberikan ketegasan bagi pegawai yang melanggar peraturan	78,18%	80,00%
17	Pimpinan saya mempersuasi bawahan agar bawahan melakukan apa yang diinginkan atasan	80,40%	
18	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan	81,41%	

	pekerjaan		
Hubungan Kemanusiaan			
19	Saya berinteraksi atau berhubungan sosial dengan baik	81,01%	82,49%
20	Saya menghormati pemimpin dan para pegawai lain	83,64%	
21	Dalam kondisi kerja apapun saya dapat berinteraksi dengan baik	82,83%	
Rata-rata total tanggapan responden		79,75%	

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.25 hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 79,75%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari pada responden mengenai indikator tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator tujuan dan kemampuan pada pernyataan “Ada kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat saya mengerti melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan” yaitu sebesar 90,91%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 75,35% terdapat pada indikator keteladanan pimpinan dengan pernyataan “Pimpinan memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga.

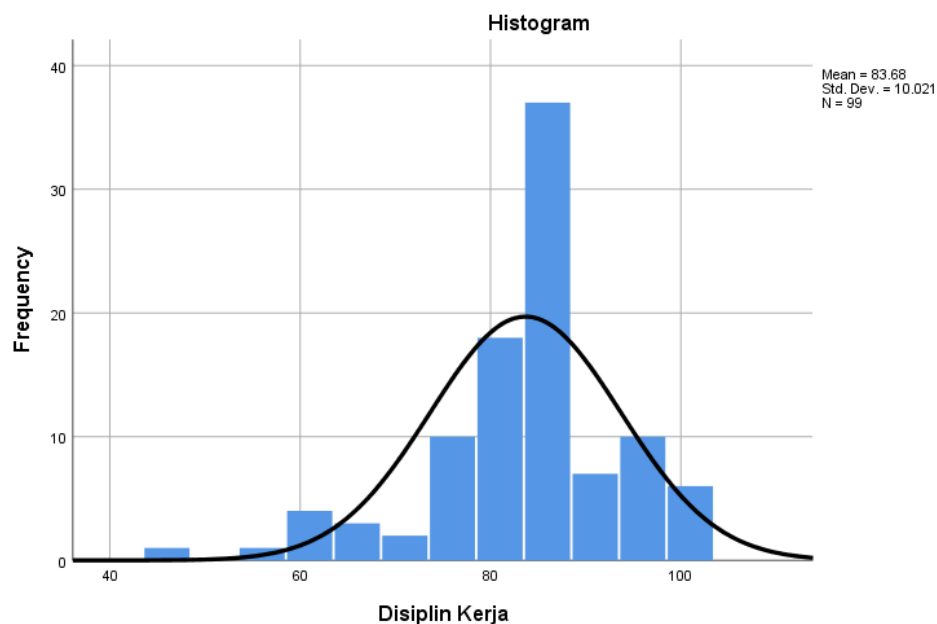
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.26 Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	99
	Missing	0
Mean		83.68
Std. Error of Mean		1.007
Median		85.00
Mode		85
Std. Deviation		10.021
Variance		100.425
Range		55
Minimum		46
Maximum		101
Sum		8284

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan outputs SPSS 26, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel disiplin kerja adalah 46 dan data nilai terbesar nilai 101. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 83.68, median 85.00 dengan range 55 dan total skor 8284. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram:



Gambar 4.5 Histogram Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.27 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Disiplin Kerja	99	55	46	101	8284	83.68	1.007	10.021	100.425
Valid N (listwise)	99								

Sumber : Hasil output SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 83.68 dengan range 55 total skor 8284.

4.2.2 Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

1. Orientasi Pelayanan

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya memiliki semangat membantu orang lain,
baik internal (atasan dan rekan) maupun eksternal (customer)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	68	340	69
Sering	4	25	100	25
Jarang	3	4	12	4
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	456	100
Total Tanggapan Responden				92,12%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 68 responden (69%), sering sebanyak 25 responden (25%), jarang sebanyak 4 responden (4%), pernah sebanyak 2 responden (2%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 456 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{456}{5 \times 99} \times 100\% = 92,12\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memiliki semangat membantu orang lain, baik internal (atasan dan rekan) maupun eksternal (customer)” adalah 92,12% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai
 “Saya memberikan pelayanan terbaik dengan
 menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standard yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	25	125	25
Sering	4	65	260	66
Jarang	3	9	27	9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	412	100
Total Tanggapan Responden	83,23%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 25 responden (25%), sering sebanyak 65 responden (66%), jarang sebanyak 9 responden (9%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 412 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{412}{5 \times 99} \times 100\% = 83,82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standard yang ditetapkan” adalah 83,82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai
 “Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telat ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	17
Sering	4	70	280	71
Jarang	3	10	30	10
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	399	100
Total Tanggapan Responden	80,61%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 17 responden (17%), sering sebanyak 70 responden (71%), jarang sebanyak 10 responden (10%), pernah sebanyak 2 responden (2%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 399 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{399}{5 \times 99} \times 100\% = 80,61\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telat ditentukan” adalah 80,61% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

2. Integritas

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	40	200	40
Sering	4	52	208	53
Jarang	3	5	15	5
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	427	100
Total Tanggapan Responden				86,26%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 40 responden (40%), sering sebanyak 52 responden (53%), jarang sebanyak 5 responden (5%), pernah sebanyak 2 responden (2%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 427 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{427}{5 \times 99} \times 100\% = 86,26\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan” adalah 86,26% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	14	70	14
Sering	4	70	280	71
Jarang	3	10	30	10
Pernah	2	5	10	5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	390	100
Total Tanggapan Responden				78,79%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 14 responden (14%), sering sebanyak 70 responden (71%), jarang sebanyak 10 responden (10%), pernah sebanyak 5 responden (5%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 390 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{390}{5 \times 99} \times 100\% = 78,79\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain” adalah 78,79% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai
 “Saya secara konsisten bekerja sesuai dengan sop dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	19
Sering	4	66	264	67
Jarang	3	7	21	7
Pernah	2	6	12	6
Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah		99	393	100
Total Tanggapan Responden	79,39%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 19 responden (19%), sering sebanyak 66 responden (67%), jarang sebanyak 7 responden (7%), pernah sebanyak 6 responden (6%), tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 393 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{393}{5 \times 99} \times 100\% = 79,39\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai secara konsisten bekerja sesuai dengan sop dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 79,39% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

3. Komitmen

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai
 “Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	15	75	15
Sering	4	72	288	73
Jarang	3	6	18	6
Pernah	2	5	10	5
Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah		99	392	100
Total Tanggapan Responden	79,19%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 15 responden (15%), sering sebanyak 72 responden (73%), jarang sebanyak 6 responden (6%), pernah sebanyak 5 responden (5%), tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 392 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{392}{5 \times 99} \times 100\% = 79,19\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja” adalah 79,19% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya terikat secara emosional dengan tempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	9	45	9
Sering	4	64	256	65
Jarang	3	15	45	15
Pernah	2	4	8	4
Tidak Pernah	1	7	7	7
Jumlah		99	361	100
Total Tanggapan Responden	72,93%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 9 responden (9%), sering sebanyak 64 responden (64%), jarang sebanyak 15 responden (15%), pernah sebanyak 4 responden (4%), tidak pernah sebanyak 7 responden (7%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 361 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{361}{5 \times 99} \times 100\% = 72,93\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai terikat secara emosional dengan tempat kerja” adalah 72,93% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya memiliki loyalitas dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	13	45	13
Sering	4	72	256	73
Jarang	3	8	45	8
Pernah	2	6	12	6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	389	100
Total Tanggapan Responden	78,59%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 13 responden (13%), sering sebanyak 72 responden (73%), jarang sebanyak 8 responden (8%), pernah sebanyak 6 responden (6%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 389 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{389}{5 \times 99} \times 100\% = 78,59\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memiliki loyalitas dalam bekerja” adalah 78,59% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

4. Disiplin

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya hadir ditempat kerja tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	19
Sering	4	61	244	62
Jarang	3	11	33	11
Pernah	2	7	14	7
Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah		99	388	100
Total Tanggapan Responden	78,18%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 19 responden (19%), sering sebanyak 61 responden (62%), jarang sebanyak 11 responden (11%), pernah sebanyak 7 responden (7%), tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 388 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{388}{5 \times 99} \times 100\% = 78,18\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai hadir ditempat kerja tepat waktu” adalah 78,18% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	13	65	13
Sering	4	71	284	72
Jarang	3	10	30	10
Pernah	2	5	10	5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	389	100
Total Tanggapan Responden	78,59%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 13 responden (13%), sering sebanyak 71 responden (72%), jarang sebanyak 10 responden (10%), pernah sebanyak 5 responden (5%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 389 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{389}{5 \times 99} \times 100\% = 78,59\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan” adalah 78,59% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	24	120	24
Sering	4	66	264	67
Jarang	3	3	9	3
Pernah	2	6	12	6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	405	100
Total Tanggapan Responden	81,82%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 24 responden (24%), sering sebanyak 66 responden (67%), jarang sebanyak 3 responden (3%), pernah sebanyak 6 responden (6%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 405 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{405}{5 \times 99} \times 100\% = 81,82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan” adalah 81,82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

5. Kerjasama

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai
 “Saya tetap mendukung keputusan tim meskipun
 keputusan tidak sesuai dengan keputusan pribadi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	19
Sering	4	69	276	70
Jarang	3	7	21	7
Pernah	2	4	8	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		99	400	100
Total Tanggapan Responden	80,81%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 19 responden (19%), sering sebanyak 69 responden (70%), jarang sebanyak 7 responden (7%), pernah sebanyak 4 responden (4%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 400 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{400}{5 \times 99} \times 100\% = 80,81\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tetap mendukung keputusan tim meskipun keputusan tidak sesuai dengan keputusan pribadi” adalah 80,81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai
 “Saya bersedia membantu
 pekerjaan rekan tim apabila pekerjaan saya telah selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	25	125	25
Sering	4	69	276	70
Jarang	3	1	3	1
Pernah	2	3	6	3
Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah		99	411	100
Total Tanggapan Responden	83,03%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden menjawab selalu sebanyak 25 responden (25%), sering sebanyak 69 responden (70%), jarang sebanyak 1 responden (1%), pernah sebanyak 3 responden (3%), tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 411 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{411}{5 \times 99} \times 100\% = 83,03\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu bersedia membantu pekerjaan rekan tim apabila pekerjaan saya telah selesai” adalah 83,03% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.42 Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Tanggapan
Responden Kinerja Pegawai

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata per indikator
Orientasi Pelayanan			
1	Saya memiliki semangat membantu orang lain, baik internal (atasan dan rekan) maupun eksternal (customer)	92,12%	85,32%
2	Saya memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standard yang ditetapkan	83,23%	
3	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	80,61%	
Integritas			
4	Saya mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan	86,26%	81,48%
5	Saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain	78,79%	
6	Saya secara konsisten bekerja sesuai dengan sop dalam menyelesaikan pekerjaan	79,39%	
Komitmen			
7	Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja	79,19%	76,90%
8	Saya terikat secara emosional dengan tempat kerja	72,93%	
9	Saya memiliki loyalitas dalam bekerja	78,59%	
Disiplin			
10	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu	78,18	79,86%
11	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	78,59	
12	Saya mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan	81,82%	
Kerjasama			
13	Saya tetap mendukung keputusan tim meskipun keputusan tidak sesuai dengan	80,81%	

	keputusan pribadi		81,92%
14	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan tim apabila pekerjaan saya telah selesai	83,03%	
Rata-rata total tanggapan responden		81,04%	

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.42 hasil total tanggapan dalam mengenai variabel kinerja yakni 81,04%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor Sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari pada responden mengenai indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator orientasi pelayanan pada pernyataan “saya memiliki semangat membantu orang lain, baik internal (atasan dan rekan) maupun eksternal (customer)” yaitu sebesar 92,12%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 72,93% terdapat pada indikator komitmen dengan pernyataan “saya terikat secara emosional dengan tempat kerja”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga.

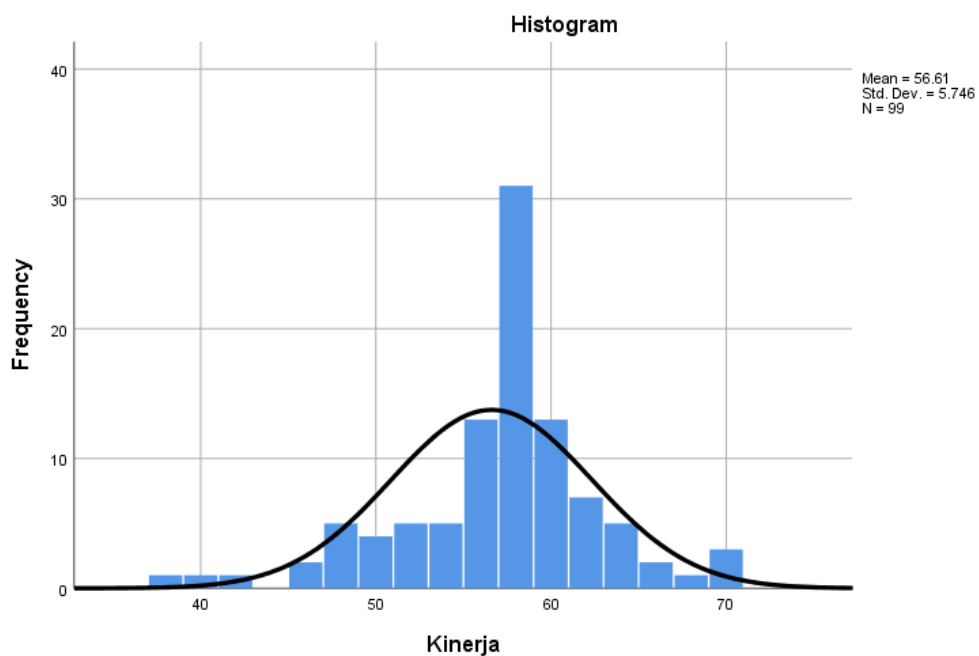
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.43 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	99
	Missing	0
Mean		56.61
Std. Error of Mean		.577
Median		57.00
Mode		57
Std. Deviation		5.746
Variance		33.017
Range		32
Minimum		38
Maximum		70
Sum		5604

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan outputs SPSS 26, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kinerja adalah 38 dan data nilai terbesar nilai 70. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 56.61, median 57.00 dengan range 32 dan total skor 5604. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram:



Gambar 4.6 Histogram Variabel Kinerja

Tabel 4.44 Hasil Deskriptif Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kinerja	99	32	38	70	5604	56.61	.577	5.746	33.017
Valid N (listwise)	99								

Sumber: Hasil output SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 56.61 dengan range 32, total skor 5604

4.2.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu: variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS VERSI 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel.4.45 Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	48.591	87.415		.556	.589
	Disiplin	.901	.223	.759	4.033	.002

Sumber: Hasil output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.49 diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 48,591 + 0,901X$. Koefisien regresi disiplin yang artinya setiap ada peningkatan disiplin maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

4.2.4. Analisis Statistik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test. Data dari variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai dikatakan normal apabila memiliki signifikansi diata 0,05 dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

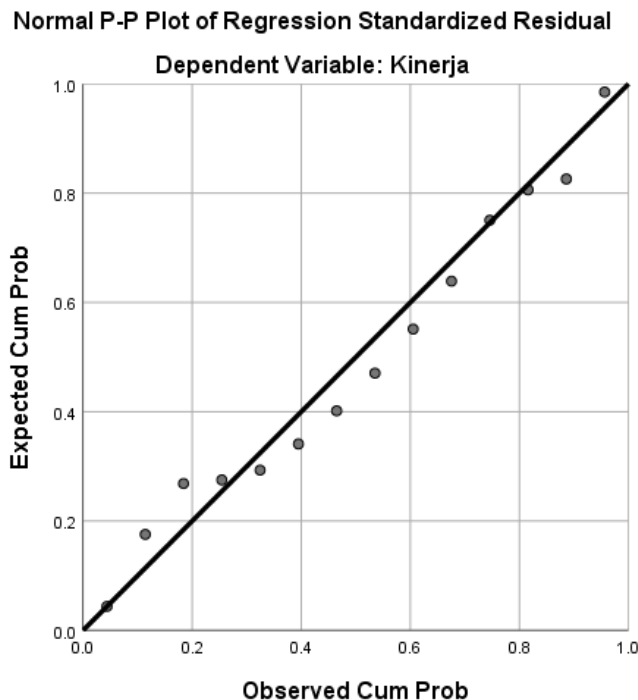
Tabel 4.46 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96076892
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.102
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.46 diatas, hasil uji normalitas menggunakan standart residual diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yaitu, pada sebesar 0,200 angka sig.kolmogorov-smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5%

(0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Hal ini juga bisa dilihat pada gambar p-plot sebagai berikut:



Sumber: Hasil output SPSS 26

Gambar 4.7 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik pada gambar 4.7 dekat dengan garis diagonal tersebut hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

4.2.5. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Analisis koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 untuk perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 4.47 Analisi Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.575	.540	14.920

Sumber: Hasil output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.51 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) yaitu sebesar 0,575 hasil tersebut dapat diartikan bahwa 57,5% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \\ &= 0,575 \times 100 \\ &= 57,5\% \end{aligned}$$

4.2.6. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk dapat mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji t untuk menguji bagaimana korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.48 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	48.591	87.415		.556	.589
	Disiplin	.901	.223	.759	4.033	.002

Sumber: Hasil output SPSS 26

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah

$$t_{\text{tabel}} = [a ; df = n - k - 1]$$

Keterangan: a = 0,05 (5%)

N = Jumlah responden

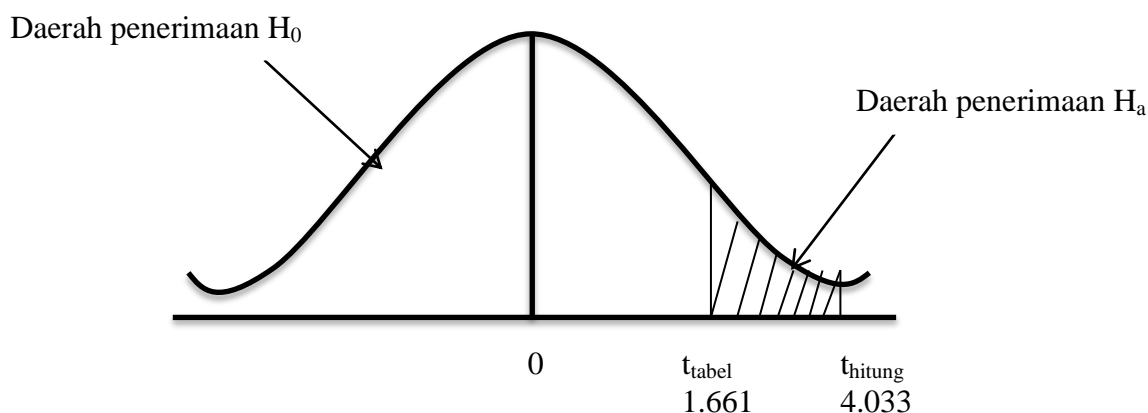
K = Jumlah variabel X

Jadi, $t_{\text{tabel}} = [0,05 ; 99 - 1 - 1]$

$$t_{\text{tabel}} = 0,05 ; 97$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 1,661.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 4.033 dan t_{tabel} sebesar 1,661, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4.033 > 1,661$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.



Gambar 4.8 Kurva Uji Hipotesis

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis pengaruh disiplin kerja terhadap Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, pada Penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah ASN Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dengan jumlah responden sebanyak 99 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

4.3.1 Disiplin Kerja Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Disiplin kerja yang ada pada suatu organisasi sangat berguna dalam membantu meningkatkan efisiensi waktu pekerjaan, mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi maupun kebijakan yang ada. Sehingga pegawai dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan kualitas yang baik, semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Disiplin pegawai yang baik akan sangat membantu organisasi dalam mencapai hasil atau tujuan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 79,75% Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari pada responden mengenai indikator tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator tujuan dan kemampuan pada pernyataan “Ada kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat saya mengerti melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan” yaitu sebesar

90,91%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 75,35% terdapat pada indikator keteladanan pimpinan dengan pernyataan “Pimpinan memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga. Untuk persentase dibawah rata – rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan. Sedangkan, untuk nilai yang memperoleh persentase diatas rata – rata maka indikator dan sub indikator perlu dipertahankan. Berdasarkan nilai rata-rata maka hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga.

4.3.2 Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Kinerja merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam organisasi. Apabila dalam organisasi atau instansi melakukan aktivitas dengan kinerja yang baik maka citra instansi akan menjadi baik.

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja yakni 81,04%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor Sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari pada responden mengenai indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator orientasi pelayanan pada pernyataan “Saya memiliki semangat membantu orang lain, baik internal (atasan dan rekan) maupun eksternal (customer)” yaitu sebesar 92,12%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 72,93% terdapat pada indikator komitmen dengan pernyataan “pegawai terikat secara emosional dengan tempat kerja”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau instansi.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana di dapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 48,591, koefisien variabel disiplin kerja (X) adalah sebesar 0,901. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 48,591 + 0,901X$. setiap ada peningkatan disiplin maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0,200 angka sig.kolmogorov-smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig > 0,05. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan dengan R^2 sebesar $0,575 = 57,5\%$ ini berarti variabel bebas (independen) disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (dependen) kinerja pegawai sebesar $57,5\%$ dan sisanya $44,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $4,033$ dan t_{tabel} sebesar $1,661$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,033 > 1,661$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang sudah dilakukan pada masing-masing variabel yang diteliti.

Hal itu dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, dan Lukman Nasution(2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJENDAM) – I BukitBarisan Medan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (*Independent*) dan Kinerja (*Dependen*). Dan Nevanka E.A.Rarung, William A. Areros, Ventje Tajimu (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (*Independent*) dan Kinerja (*Dependen*)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 79,75%, dengan rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator Tujuan dan kemampuan sebesar 82,96% dan nilai rata-rata terendah diperoleh oleh indikator keadilan yaitu sebesar 77,11%.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 81,04%, dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator orientasi pelayanan yaitu sebesar 85,32%, dan nilai rata-rata item terendah diperoleh oleh indikator komitmen yaitu sebesar 76,90%.
3. Hasil penelitian pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 48,591 + 0,901X$. Pengujian hipotesis diperoleh dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.033 > 1,661$ artinya tolak H_0 terima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

1. Berdasarkan hasil analisis pada disiplin kerja, diperoleh dari indikator yang memiliki kelemahan yaitu indikator keadilan, saran yang diberikan yaitu kepada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor harus memperhatikan dan meningkatkan keadilan untuk para pegawai, memberikan beban pekerjaan atau tugas dengan adil sesuai tanggungjawab masing-masing dan tentunya dengan kapasitas pegawai, dan memberlakukan aturan-aturan dengan adil kepada semua pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis pada kinerja pegawai, diperoleh dari indikator yang memiliki kelemahan yaitu komitmen, saran yang diberikan yaitu Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor harus memperhatikan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja seperti membuat daftar pekerjaan yang jelas, menyiapkan area kerja yang nyaman, dan meningkatkan loyalitas kerja pegawai agar tercapainya tujuan bagi pegawai maupun instansi.
3. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Unimal Press.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Astadi Pangarso, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*.(garuda.kemdikbud.go.id)di akses 5 januari 2023
- Burhannudin Burhannudin, M. Z. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Vol 8 No 2*. (<https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article>) di akses 28 desember 2022
- Doni Marlius, A. F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Vol. 04, No. 02*. (<https://ojs.akbpstie.ac.id/index.php/jurnal-pundi/article/view/277>)Di akses 15 Desember 2022
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- fahmi, I. (2018). *Manajemen, teori, kasus, dan solusi*. ALFABETA CV.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartatik. (2018). *Mengembangkan SDM(1)*. Jogjakarta: Laksana.
- Isep Amas Priatna, R. A. (2021). Effect of Work Discipline and Wok Motivation on Employee Performance in South Jakarta Administrative City. *Vol 2(1)*, 48-58. (<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/156>)Di akses 19 Desember 2022
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nevanka E. A. Rarung, W. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil. *Productivity, Vol. 2 No. 3*(e-ISSN. 2723-0112).
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Sertia. (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/34552>) di akses 7 januari 2023

- Reza Nurul Ichsan, E. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM) – Ibukitbarisan Medan. (<http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda>).
di akses 5 januari 2023
- Sangadji, S. d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: ANDI.
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Statiska Untuk Penelitian*. BANDUNG: CV ALFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Kedua Cetakan ke-3 ed.). (M. Dr.Ir.Sutopo.Spd, Ed.)
- Syamsibar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Volume 5 Issue 1*, 18-26. (<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1352>) Di akses 19 Desember 2022
- Wa Ode Zusnita Muizu, S. N. (2016). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Pegawai Negri Sipil. *Pekbis Jurnal*, Vol.8, No.3, 172-182.(<https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/view/3633>) di akses 5 januari 2023

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data diri

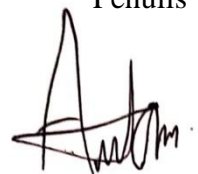
Nama : Ananda Dickiya
Tempat, Tanggal Lahir : Klaten, 22 Juli 2000
Alamat : Lingkungan 03 Citatah rt 01/08 Ciriung, Cibinong, Bogor
Agama : Islam
Usia : 22 Tahun

Riwayat Pendidikan

SD : SDN Citatah Jaya
SMP : SMP PGRI 1 Cibinong
SMA : SMA PLUS PGRI Cibinong

Bogor, 5 Mei 2023

Penulis



Ananda Dickiya

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Bogor, Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I

Responden di-

Tempat

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran : Satu Berkas

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, maka dengan ini saya:

Nama : Ananda dickiya

NPM : 021119186

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Ekonomi dan Bisnis

Bermaksud melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor**”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan sejujurjujurnya. Adapun tujuan dari penelitian ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah. **Kuesioner ini hanya digunakan untuk keperluan skripsi dan tidak untuk dipublikasikan secara luas sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.** Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i demi terselesainya penelitian ini. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan.
2. Setiap pertanyaan dibawah ini mohon diberikan respon dengan memberikan tanda checklist (✓) berdasarkan pilihan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Data Responden

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki
 Perempuan

2. Usia

- 20 – 29 Tahun
 30 – 39 Tahun
 40 – 49 Tahun
 50 – 59 Tahun
 > 60 Tahun

Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan dibawah ini:

Sl	= Selalu	diberi skor (5)
Sr	= Sering	diberi skor (4)
J	= Jarang	diberi skor (3)
P	= Pernah	diberi skor (2)
Tp	= Tidak Pernah	diberi skor (1)

Hormat saya,

Ananda Dickiya

KUESIONER DISIPLIN KERJA (X)

Disiplin Kerja

NO	PERTANYAAN	Sl	Sr	J	P	Tp
Tujuan dan Kemampuan						
1	Ada kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat saya mengerti melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan					
2	Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
3	Saya memiliki SOP yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan					
Keteladanan Pimpinan						
4	Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
5	Pimpinan saya memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya					
6	Pimpinan saya berusaha memberikan contoh teladan yang nyata bagi pegawai dalam berperilaku sehari-hari					
Keadilan						
7	Pimpinan saya bersikap adil kepada para bawahan atau pegawai					
8	Dalam pemberian tugas, saya tidak dibedakan dengan pegawai yang lain					
9	Aturan-aturan yang ada diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang kedudukan					
Pengawasan Melekat						
10	Pengawasan yang dilakukan pimpinan diterapkan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor					
11	Dalam menjalankan pekerjaan saya, pimpinan yang mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan pegawai					
12	Pimpinan melaksanakan monitoring setiap saat terhadap pekerjaan yang dilakukan					

	pegawai					
Sanksi Hukuman						
13	Saya menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan					
14	Keterlambatan dalam penyelesaian tugas akan dikenakan sanksi					
15	Instansi memberikan hukuman disiplin yang bersifat mendidik pegawai					
Ketegasan						
16	Instansi memberikan ketegasan bagi pegawai yang melanggar peraturan					
17	Pimpinan saya mempersuasi bawahan agar bawahan melakukan apa yang diinginkan atasan					
18	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan					
Hubungan Kemanusiaan						
19	Saya berinteraksi atau berhubungan sosial dengan baik					
20	Saya menghormati pemimpin dan para pegawai lain					
21	Dalam kondisi kerja apapun saya dapat berinteraksi dengan baik					

KUESIONER KINERJA PEGAWAI (Y)

Kinerja Pegawai

NO	PERTANYAAN	Sl	Sr	J	P	TP
Orientasi Pelayanan						
1	Saya memiliki semangat membantu orang lain, baik internal (atasan dan rekan) maupun eksternal (customer)					
2	Saya memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standard yang ditetapkan					
3	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telat ditentukan					
Integritas						
4	Saya mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan					
5	Saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain					
6	Saya secara konsisten bekerja sesuai dengan sop dalam menyelesaikan pekerjaan					
Komitmen						
7	Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja					
8	Saya terikat secara emosional dengan tempat kerja					
9	Saya memiliki loyalitas dalam bekerja					
Disiplin						
10	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu					
11	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
12	Saya mengenakan pakaian kerja atau					

	seragam yang telah ditetapkan					
Kerjasama						
13	Saya tetap mendukung keputusan tim meskipun keputusan tidak sesuai dengan keputusan pribadi					
14	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan tim apabila pekerjaan saya telah selesai					

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	88
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	89
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	88
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	88
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	89
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	85
5	3	3	4	3	1	5	5	4	4	4	3	2	1	1	4	3	3	4	1	66
5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	83
5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	82
4	4	5	1	2	1	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	5	5	4	2	60
4	4	5	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	2	1	2	62
5	4	4	3	3	1	3	2	3	3	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	74
4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	63
5	1	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	78
4	4	5	3	1	3	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	81
5	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	79
4	3	1	3	4	2	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	72
5	1	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	78
5	4	3	4	2	4	2	5	4	3	4	2	5	4	2	4	5	3	5	4	79
3	1	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
4	5	5	3	2	5	3	2	4	4	2	5	3	2	3	4	4	2	4	5	75
5	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	82
5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
5	3	4	2	1	2	4	3	4	4	2	3	2	3	2	4	2	4	4	4	66
5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	80
4	4	5	3	4	5	4	2	4	4	2	4	2	1	2	4	4	2	4	3	71
5	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	85

5	4	4	3	4	2	1	1	2	4	4	5	5	4	48
5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	4	5	5	4	62
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
5	4	3	4	3	4	4	1	2	5	5	5	2	4	51
3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	2	50
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
4	5	4	5	3	3	4	4	2	3	3	5	3	5	53
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56

Lampiran 3 R Tabel dan T Tabel

Tabel R-Hitung (lanjutan)

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	21

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	14

Lampiran 5 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Variabel X (Disiplin Kerja)

X1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	71	72%	355
Sering	4	18	18%	72
Jarang	3	5	5%	15
Pernah	2	3	3%	6
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		99	100%	450

X2

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	29	29%	145
Sering	4	47	47%	188
Jarang	3	15	15%	45
Pernah	2	3	3%	6
Tidak Pernah	1	5	5%	5
Jumlah		99	100%	389

X3

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	25	25%	125
Sering	4	56	57%	224
Jarang	3	9	9%	27
Pernah	2	8	8%	16
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		99	100%	393

X4

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	21	21%	105
Sering	4	52	53%	208
Jarang	3	20	20%	60
Pernah	2	5	5%	10
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		99	100%	384

X5

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	23	23%	115
Sering	4	46	46%	184
Jarang	3	19	19%	57
Pernah	2	6	6%	12
Tidak Pernah	1	5	5%	5
Jumlah		99	100%	373

X6

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	25	25%	125
Sering	4	53	54%	212
Jarang	3	13	13%	39
Pernah	2	5	5%	10
Tidak Pernah	1	3	3%	3
Jumlah		99	100%	389

X7

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	21	21%	105
Sering	4	59	60%	236
Jarang	3	13	13%	39
Pernah	2	5	5%	10
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		99	100%	391

X8

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	17	17%	85
Sering	4	54	55%	216
Jarang	3	18	18%	54
Pernah	2	10	10%	20
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	375

X9

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	15	15%	75
Sering	4	59	60%	236
Jarang	3	18	18%	54
Pernah	2	7	7%	14
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	379

X10

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	20	20%	100
Sering	4	63	64%	252
Jarang	3	8	8%	24
Pernah	2	7	7%	14
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		99	100%	391

X11

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	21	21%	105
Sering	4	60	61%	240
Jarang	3	9	9%	27
Pernah	2	7	7%	14
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		99	100%	388

X12

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	16	16%	80
Sering	4	62	63%	248
Jarang	3	10	10%	30
Pernah	2	11	11%	22
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	380

X13

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
------------	------	------------------	---	------------

Selalu	5	24	24%	120
Sering	4	60	61%	240
Jarang	3	10	10%	30
Pernah	2	4	4%	8
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		99	100%	399

X14

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	21	21%	105
Sering	4	63	64%	252
Jarang	3	8	8%	24
Pernah	2	3	3%	6
Tidak Pernah	1	4	4%	4
Jumlah		99	100%	391

X15

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	27	27%	135
Sering	4	61	62%	244
Jarang	3	6	6%	18
Pernah	2	3	3%	6
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		99	100%	405

X16

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	12	12%	60
Sering	4	74	75%	296
Jarang	3	7	7%	21
Pernah	2	4	4%	8
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		99	100%	387

X17

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	22	22%	110

Sering	4	64	65%	256
Jarang	3	7	7%	21
Pernah	2	5	5%	10
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		99	100%	398

X18

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	25	25%	125
Sering	4	62	63%	248
Jarang	3	6	6%	18
Pernah	2	6	6%	12
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	403

X19

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	27	27%	135
Sering	4	59	60%	236
Jarang	3	6	6%	18
Pernah	2	5	5%	10
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		99	100%	401

X20

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	39	39%	195
Sering	4	49	49%	196
Jarang	3	2	2%	6
Pernah	2	8	8%	16
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		99	100%	414

X21

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	32	32%	160
Sering	4	55	56%	220

Jarang	3	6	6%	18
Pernah	2	6	6%	12
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	410

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	68	69%	340
Sering	4	25	25%	100
Jarang	3	4	4%	12
Pernah	2	2	2%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	456

Y2

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	25	25%	125
Sering	4	65	66%	260
Jarang	3	9	9%	27
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	412

Y3

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	17	17%	85
Sering	4	70	71%	280
Jarang	3	10	10%	30
Pernah	2	2	2%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	399

Y4

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	40	40%	200
Sering	4	52	53%	208
Jarang	3	5	5%	15
Pernah	2	2	2%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	427

Y5

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	14	14%	70
Sering	4	70	71%	280
Jarang	3	10	10%	30
Pernah	2	5	5%	10
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	390

Y6

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	19	19%	95
Sering	4	66	67%	264
Jarang	3	7	7%	21
Pernah	2	6	6%	12
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		99	100%	393

Y7

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	15	15%	75
Sering	4	72	73%	288
Jarang	3	6	6%	18
Pernah	2	5	5%	10
Tidak	1	1	1%	1

Pernah				
Jumlah		99	100%	392

Y8

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	9	9%	45
Sering	4	64	65%	256
Jarang	3	15	15%	45
Pernah	2	4	4%	8
Tidak Pernah	1	7	7%	7
Jumlah		99	100%	361

Y9

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	13	13%	65
Sering	4	72	73%	288
Jarang	3	8	8%	24
Pernah	2	6	6%	12
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	389

Y10

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	19	19%	95
Sering	4	61	62%	244
Jarang	3	11	11%	33
Pernah	2	7	7%	14
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		99	100%	387

Y11

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	13	13%	65
Sering	4	71	72%	284
Jarang	3	10	10%	30

Pernah	2	5	5%	10
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	389

Y12

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	24	24%	120
Sering	4	66	67%	264
Jarang	3	3	3%	9
Pernah	2	6	6%	12
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	405

Y13

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	19	19%	95
Sering	4	69	70%	276
Jarang	3	7	7%	21
Pernah	2	4	4%	8
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		99	100%	400

Y14

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Selalu	5	25	25%	125
Sering	4	69	70%	276
Jarang	3	1	1%	3
Pernah	2	3	3%	6
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		99	100%	411

Lampiran 6 Analisis Data

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	48.591	87.415		.556	.589
	Disiplin	.901	.223	.759	4.033	.002

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96076892
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.102
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.575	.540	14.920

Sumber: Hasil output SPSS 26

Uji Signifikansi Parsial T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	48.591	87.415		.556	.589
	Disiplin	.901	.223	.759	4.033	.002

Sumber: Hasil output SPSS 26

Lampiran 7 Surat Keterangan Riset



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR
DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN

Jalan Bersih Kode Pos 16914
 Telepon. (021) 8765311 - 8755909 Faks. (021) 8765311
 E-mail : disnakan@bogorkab.go.id Website : www.disnakan.bogorkab.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.5/634 - Sekr

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. R. H. OETJE SUBAGDJA, S.P
 NIP : 196211091989011001
 Pangkat, Gol/Ruang : Pembina Utama Muda, IV/c
 J a b a t a n : Kepala Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Menerangkan bahwa :

Nama : ANANDA DICKIYA
 NIM : 021119186
 Program Studi : Ekonomi Manajemen
 Judul : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Adalah benar Mahasiswa Universitas Pakuan yang telah melaksanakan kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor mulai tanggal 12 September 2022 s.d 12 Oktober 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Cibinong
 pada tanggal 10 Oktober 2022

KEPALA DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN
 KABUPATEN BOGOR



Dr. R. H. OETJE SUBAGDJA, SP
 Pembina Utama Muda
 NIP. 196211091989011001