



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP
ORGANISASI PADA KINERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
SUKABUMI**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

Salsa Bila Putri

021119125

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

OKTOBER 2023



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP
ORGANISASI PADA KINERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
SUKABUMI**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.)

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP
ORGANISASI PADA KINERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
SUKABUMI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Senin, tanggal 23 Oktober 2023

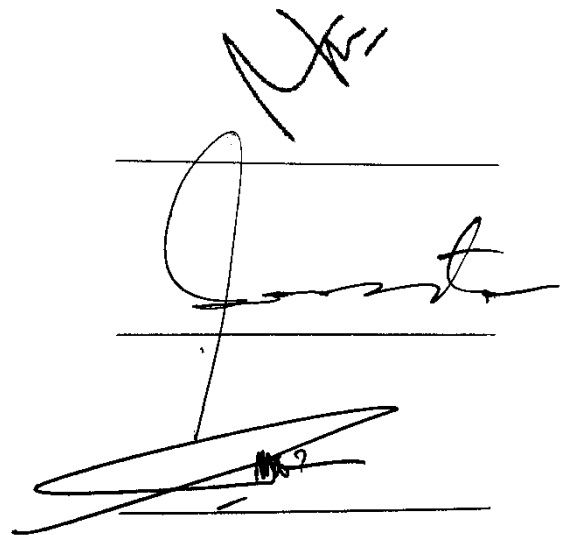
Salsa Bila Putri
021119125

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA)

Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM.)

Three handwritten signatures are positioned on the right side of the page, each written over a horizontal line. The top signature is a stylized 'N' with 'Y' and 'S' elements. The middle signature is a cursive 'E' followed by 'S' and 'A'. The bottom signature is a cursive 'A' followed by 'P' and 'S'.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salsa Bila Putri

NPM : 021119125

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi pada Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi

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

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

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

Bogor, Oktober 2023



Salsa Bila Putri

021119125

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

ABSTRAK

SALSA BILA PUTRI. 021119125. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi pada Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi. Dibawah bimbingan: EDY SUDARYANTO dan ANGKA PRIATNA. 2023.

Sumber daya manusia berperan penting dalam kelangsungan aktivitas dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya yang baik, kinerja dapat meningkatkan kualitas individu maupun suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan ada atau tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi. Selain itu, penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi pada Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi secara parsial dan simultan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi pada jabatan fungsional umum (PNS). Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah 32 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Pada penelitian ini hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai secara signifikan dan terdapat pengaruh komitmen terhadap organisasi pada kinerja pegawai secara signifikan. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Terhadap Organisasi, Kinerja Pegawai

PRAKATA

Puji serta syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan proposal penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Solawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, dengan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI PADA KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIIL KABUPATEN SUKABUMI”**.

Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Ibu saya Mulyani dan Ayah saya Sodikin yang senantiasa selalu memberikan do'a, kasih sayang dan dukungannya baik dukungan moral serta materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H, Didik Notosudjono, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, M.Acc., S.E., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Tutus Rully, S.E., MM. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing dan mengarahkan dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Angka Priatna, SE.,MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan saran selama penyusunan skripsi ini.
10. Ibu Hj. Nina Agustina, S.E., M.E. selaku dosen wali kelas D Angkatan 2019 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

11. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulisan mengikuti kegiatan belajar pada perkuliahan.
12. Para staf Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
13. Ibu Yayah Sobariah, S.IP. Selaku Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian yang telah memberikan izin bantuannya dalam pelaksanaan kegiatan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.
14. Para Staf dan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
15. Sahabat Seperjuangan, Fitri Ardianni, Mega Destiana Putri, Anisa Wasilah Wardah. Terimakasih atas semangat, saran dan masukan, dan hiburan yang selalu diberikan kepada penulis.
16. Agisna Putri Yana dan Andini Nur Solihat yang telah memberikan semangat dan dukungan.
17. Alfi Rahman yang senantiasa memberikan dukungan serta semangat selama penyusunan proposal penelitian.
18. Terima kasih kepada teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen terutama kelas D dan kelas C, Angkatan 2019 yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas kerjasama dan dukungannya.
19. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu telah membantu penulis dengan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan baik dari segi isi maupun dari cara penyajian dan pengungkapan dalam bentuk tulisan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik. Penulis senantiasa berharap penelitian ini bermanfaat untuk penulis dan pihak yang membacanya.

Bogor, Oktober 2023

Salsa Bila Putri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
PRAKATA	ivii
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.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian.....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1. Kegunaan Praktis	9
1.4.2. Kegunaan Akademis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manajemen.....	10
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2. Disiplin Kerja	12
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
2.2.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	13
2.2.4. Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.3. Komitmen Terhadap Organisasi.....	16
2.3.1. Pengertian Komitmen Terhadap Organisasi	16
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Terhadap Organisasi	16
2.3.3. Dimensi Komitmen Terhadap Organisasi.....	17
2.3.4. Indikator Komitmen Terhadap Organisasi	18

2.4. Kinerja Pegawai.....	18
2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	18
2.4.2. Penilaian Kinerja.....	19
2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	21
2.4.4. Indikator Kinerja Pegawai	22
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	23
2.5.1. Penelitian Sebelumnya.....	23
2.5.2. Kerangka Pemikiran	27
2.6. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Jenis Penelitian	30
3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1. Objek Penelitian.....	30
3.2.2. Unit Analisis	30
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	30
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	30
3.3.2. Sumber Data Penelitian	31
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	33
3.6. Metode Pengumpulan Data	33
3.7. Kalibrasi Instrumen	35
3.7.1. Uji Validitas.....	35
3.7.2. Uji Reliabilitas	37
3.8. Metode Pengolahan Data/Analisis Data.....	40
3.8.1. Analisis Deskriptif	40
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.3. Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.8.5. Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
4.1.1. Sejarah Singkat	46
4.1.2. Struktur Organisasi	47

4.1.3. Visi dan Misi.....	47
4.2. Profil Responden	48
4.3. Metode Analisis Data	51
4.3.1. Analisis Deskriptif	51
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	84
4.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda	87
4.3.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	87
4.3.5. Uji Hipotesis	88
4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	91
4.4.1. Disiplin Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi	91
4.4.2. Komitmen Terhadap Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.....	91
4.4.3. Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi	92
4.4.4. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai	92
4.4.5. Pengaruh Parsial Komitmen Terhadap Organisasi pada Kinerja Pegawai.....	93
4.4.6. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi pada Kinerja Pegawai	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1. Kesimpulan.....	95
5.2. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	100
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	3
Tabel 1.2 Unsur-Unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja..	3
Tabel 1.3 Skala Nilai Peringkat Kinerja	4
Tabel 1.4 Nilai Kinerja PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi Tahun 2020-2022.....	4
Tabel 1.5 Rekapitulasi Ketidakhadiran Tahunan Pegawai PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi 2020-2022	5
Tabel 1.6 Jenis Hukuman Disiplin di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.....	6
Tabel 1.7 Hasil kuesioner pra-survey tentang pernyataan komitmen terhadap organisasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.....	6
Tabel 2.1 Kesepadanan Antara PP No. 30 Tahun 2019 dan Robbins 2016.....	23
Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Skala Interval Variabel (X1) dan (Y).....	34
Tabel 3.3 Skala Interval Variabel (X2)	34
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	36
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Terhadap Organisasi	36
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	37
Tabel 3.7 Case Processing Summary	38
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	38
Tabel 3.9 Case Processing Summary	39
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Terhadap Organisasi.....	39
Tabel 3.11 Case Processing Summary	39
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	40
Tabel 3.13 Interpretasi Hasil	400
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai jam kerja”	51
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai datang tepat waktu setelah jam istirahat”	52
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai taat pada peraturan yang sudah ditetapkan”	53
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bekerja sama dengan baik dalam bekerja”	54
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan”	55
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memakai pakaian kerja yang telah ditentukan”	55

Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai siap menerima sanksi apabila tidak memakai atribut yang lengkap”	56
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja”	57
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai teliti saat melakukan pekerjaan”	57
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai peraturan organisasi”	58
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”	59
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki sikap saling menghormati antar pegawai”	59
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”	60
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai patuh terhadap norma-norma yang berlaku”	61
Tabel 4.20	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja ..	62
Tabel 4.21	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	63
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai “Saya bahagia menghabiskan sisa masa kerja untuk berkarir di organisasi ini”	64
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai “Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini”	64
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini”	65
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai “Saya bertahan dalam organisasi ini demi memenuhi kebutuhan hidup”	66
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa rugi apabila meninggalkan organisasi”	67
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai “Saya tidak berniat keluar dari organisasi karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain”	67
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai “Saya berpikir bahwa menjadi pegawai yang setia pada satu tempat kerja merupakan tindakan yang bijaksana”	68
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk memajukan organisasi”	69
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki kewajiban yang membuat harus tetap ada di organisasi ini”	69
Tabel 4.31	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Terhadap Organisasi	70
Tabel 4.32	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Komitmen Terhadap Organisasi	71
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan”	72
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya”	73
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”	73

Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan”	74
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat”	75
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan”	75
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menghindari dalam menunda pekerjaan”	76
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”	77
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”	78
Tabel 4.42	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menggunakan sumber daya organisasi secara efektif”	78
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menggunakan sarana kerja untuk kelancaran kerja dengan baik”	79
Tabel 4.44	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memanfaatkan sumber daya di tempat kerja dengan tepat”	80
Tabel 4.45	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berinisiatif mengambil keputusan dalam menghadapi masalah”	80
Tabel 4.46	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan”	81
Tabel 4.47	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mempunyai rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan”	82
Tabel 4.48	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	83
Tabel 4.49	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	84
Tabel 4.50	Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4.51	Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4.52	Hasil Regresi Linear Berganda	87
Tabel 4.53	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	88
Tabel 4.54	Hasil Uji Parsial (Uji t) Disiplin Kerja Pada Kinerja.....	89
Tabel 4.55	Hasil Uji Parsial (Uji t) Komitmen Terhadap Organisasi Pada Kinerja.....	89
Tabel 4.56	Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	29
Gambar 3.1 Kurva Uji t (Uji Parsial)	44
Gambar 3.2 Kurva Uji F (Uji Simultan)	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi	47
Gambar 4.2 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Gambar 4.3 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Usia	49
Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Masa Kerja Responden.....	50
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas	86
Gambar 4.7 Kurva Hasil Uji Parsial (Uji t)	89
Gambar 4.8 Kurva Hasil Uji Simultan (Uji F).....	90

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Magang/Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Komitmen Terhadap Organisasi (X2)
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 7 Tabel Distribusi R Tabel
- Lampiran 8 Tabel Distribusi t Tabel
- Lampiran 9 Tabel Distribusi F Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah lembaga pemerintahan Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan yang baik. Organisasi untuk dapat maju, berkembang dan mencapai tujuan yang berlandaskan pada visi dan misi organisasi memerlukan sumber daya manusia yang handal. Oleh karena itu Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi atau instansi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar suatu sistem ini berjalan dengan efektif agar dapat tercipta pegawai yang handal dan berkualitas. Menurut R. Supomo & Eti Nurhayati (2018) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan SDM yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah instansi.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Kontribusi pegawai pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berprilaku secara benar. Kinerja dari suatu organisasi tergantung kepada kinerja para pegawainya yang merupakan penggerak bagi berjalannya suatu organisasi. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus memiliki kegiatan yang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerja sama aktif dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik, yang artinya tercapainya tujuan suatu organisasi dikarenakan upaya yang dilakukan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam H. Edy Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Disiplin kerja memiliki dimensi seperti menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan. Disiplin kerja yang tinggi akan secara otomatis menghasilkan kinerja yang baik pula maka dari itu setiap pegawai harus mempunyai tingkat kesadaran akan disiplin kerja. Pendisiplinan pegawai sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib di organisasi atau instansi. Dengan melihat cara mereka

bekerja dapat dinilai bahwa pegawai tersebut memiliki integritas yang tinggi dan dapat dilihat dari sisi disiplin kerja pegawai yang selalu patuh terhadap peraturan organisasi dan juga timbulnya rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau instansi.

Selain disiplin kerja, komitmen terhadap organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu sikap atau bentuk loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dengan memihak pada organisasi dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) Komitmen Terhadap Organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Seseorang dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan (Haryono, 2017).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi merupakan instansi pemerintah Kabupaten Sukabumi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat. Organisasi ini adanya harapan untuk mencapai tujuan diperlukan kedisiplinan kerja yang baik untuk meningkatkan efektivitas kinerja yang maksimal. Sengaja penulis memilih Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi yang memiliki 169 orang pegawai dengan 62 pegawai PNS dan 107 Non PNS.

Pada organisasi ini terdapat sebuah fenomena atau isu yang terjadi yakni komitmen terhadap organisasi dan juga disiplin kerja yang terlihat pada pegawai di instansi tersebut masih terbilang kurang baik, dimana ada beberapa pegawai yang terlihat kurang bersungguh-sungguh dan tanggung jawab dalam bekerja, tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan seperti tidak bekerja dengan tepat waktu, izin keluar kantor yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan pekerjaan, tingkat absensi yang menurun, datang ke kantor tidak tepat waktu, pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan, dan tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yang jelas. Dalam organisasi ini adanya peringatan atau teguran kepada pegawai yang kurang disiplin dengan memberikan peringatan secara lisan terlebih dahulu dan adanya sanksi seperti surat peringatan. Dalam organisasi ini terdapat sistem untuk meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan sistem *finger print* sebagai syarat untuk daftar kehadiran absensi pegawai. Masalah disiplin kerja yang kurang baik di dalam organisasi ini berdampak terhadap menurunnya tingkat komitmen terhadap organisasi dari para pegawai yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang menurun sehingga pelayanan ke masyarakat kurang optimal, dimana kinerja itu adalah suatu

peran penting yang harus dimiliki instansi. Jika kinerja pegawai terbilang kurang baik, maka instansi akan mengalami yang namanya kendala dalam mencapai tujuan instansi.

Tabel 1.1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Eselon	Jumlah (Orang)
1	Kepala Dinas	II/ b	1
2	Sekretaris	III/ a	1
3	Kepala Bidang	III/ b	3
4	Kepala Sub Bagian	IV/ a	3
5	Kepala Seksi	IV/ a	5
6	Kepala UPTD	IV/ a	7
7	Kepala Subbag TU UPTD	IV/ b	8
8	Fungsional Khusus	-	2
9	Fungsional Umum (PNS)	-	32
10	Non PNS	-	107
Jumlah			169

Sumber: Kasubag Umpeg Disduk Capil Kabupaten Sukabumi 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi berjumlah 169 orang dengan komposisi pegawai berdasarkan jabatannya. Pada jabatan kepala dinas berjumlah 1 orang pegawai, jabatan sekretaris berjumlah 1 pegawai, jabatan kepala bidang berjumlah 3 pegawai, jabatan kepala sub bagian berjumlah 3 pegawai, jabatan kepala seksi berjumlah 5 pegawai, jabatan kepala UPTD berjumlah 7 pegawai, jabatan kepala subbag TU UPTD berjumlah 8 pegawai, jabatan fungsional khusus berjumlah 2 pegawai, jabatan fungsional umum (PNS) berjumlah 32 pegawai, dan pada jabatan Non PNS berjumlah 107 pegawai.

Berikut ini merupakan unsur-unsur penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.

Tabel 1.2 Unsur-Unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja

No	Unsur-Unsur	
	Perilaku Kerja	Sasaran Kinerja Pegawai
1	Orientasi Pelayanan	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
2	Integritas	
3	Komitmen	
4	Disiplin	
5	Kerjasama	
	Bobot 40%	Bobot 60%

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019 (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja pegawai terdiri dari sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Pada penilaian Perilaku Kerja yang terdiri dari unsur orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama dengan bobot 40%, sedangkan pada penilaian

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan bobot 60%. Dari unsur di atas dimana saat penilaian dicocokkan dengan skala nilai peringkat kinerja yang ada pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.3 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Capaian Kinerja	Kriteria Penilaian Capaian Kinerja
1	$91 \leq 100$	Sangat Tinggi
2	$76 \leq 90$	Tinggi
3	$66 \leq 75$	Sedang
4	$51 \leq 65$	Rendah
5	≤ 50	Sangat Rendah

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah DisdukCapil Kabupaten Sukabumi 2020

Pada tabel 1.3 Skala Nilai Peringkat Kinerja Pegawai dengan nilai $91 \leq$ termasuk kategori sangat tinggi, $76 \leq 90$ termasuk kategori tinggi, $66 \leq 75$ termasuk kategori sedang, $51 \leq 65$ termasuk kategori rendah, dan ≤ 50 termasuk kategori sangat rendah.

Dalam pelaksanaan pengukuran sasaran penilaian kinerja pegawai dan perilaku kerja dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja yang diperoleh melalui sistem pengumpulan data kinerja yang berasal dari dua sumber yaitu : (1) Data internal, yang berasal dari sistem informasi yang ada, baik laporan bulanan, triwulan, semesteran dan laporan kegiatan lainnya. (2) Data eksternal digunakan sepanjang relevan dengan penilaian kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

Tabel 1.4 Nilai Kinerja PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi Tahun 2020-2022

Tahun	Uraian	Nilai Kinerja		
		2020	2021	2022
Periode 2020-2022	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) x 60%	90,39	87,03	85,00
	Orientasi Pelayanan	86,17	85,23	83,60
	Integritas	86,50	84,64	83,00
	Komitmen	86,00	84,56	84,00
	Disiplin	86,33	84,48	83,00
	Kerjasama	86,10	84,54	83,00
	Jumlah	521,49	510,48	501,60
	Nilai Perilaku Kerja	86,22	84,69	83,32
	Nilai Prestasi Kerja	88,72	86,09	84,33
	Kategori	(Tinggi)	(Tinggi)	(Tinggi)

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi 2022

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa nilai kinerja di atas merupakan nilai kinerja pegawai, tidak termasuk nilai kinerja pimpinan. Nilai rata-rata dari penilaian sasaran kinerja pegawai dan perilaku pegawai negeri sipil yang

diperoleh dari data sekunder Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi pada tahun 2020 – 2022. Dalam penilaian kinerja pegawai dilakukan penilaian oleh pimpinan bidang yang berwenang dan penilaian tersebut dilakukan setiap setahun sekali.

Pada tabel nilai kinerja pegawai di atas secara umum dapat dilihat pada hasil kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi mengalami penurunan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari tahun ke tahun dan mengalami penurunan pada perilaku kerja di setiap tahunnya, sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan pada prestasi kerja dari tahun 2020 hingga 2022. Pada tabel di atas kinerja pegawai masih belum optimal yang menunjukkan masih adanya pegawai yang belum memenuhi target kinerja pada rentang nilai $91 \leq 100$ dengan kategori nilai sangat tinggi. Pada dasarnya penilaian kinerja ini dilakukan setiap akhir tahun, dan terdapat Skala Nilai Peringkat Kinerja dalam penilaian kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Ketidakhadiran Tahunan Pegawai PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi 2020-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Terlambat Datang (Kali)	Pulang Tepat Waktu	Ketidakhadiran				
					Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan	Total (Kali)
2020	59	243	6.455	9.474	244	222	111	72	649
2021	62	248	5.518	10.270	339	199	39	291	868
2022	62	246	5.862	10.114	460	290	81	243	1.074

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi 2022

Berdasarkan data dari tabel 1.5 di atas menjelaskan bahwa tingkat keterlambatan pada pegawai PNS Disduk Capil Kabupaten Sukabumi cukup tinggi. Keterlambatan menunjukkan rendahnya tanggung jawab pegawai pada organisasi. Hal ini dapat dilihat dari data keterlambatan atau ketidakhadiran yang paling tinggi adalah pada tahun 2020 yaitu sebanyak 6.455 kali dan pada tahun 2021 sebanyak 291 kali. Pada kondisi ini dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam melaksanakan tugas kurang maksimal. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran pegawai menunjukkan adanya masalah indiscipliner, yang akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

Pegawai yang memiliki tingkat kehadiran rendah cenderung akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai secara keseluruhan, karena jam kerja pegawai mengalami penurunan sehingga memperlambat pencapaian target kerja pegawai. Selain tingkat kehadiran pegawai, terdapat faktor lain yang dapat dijadikan ukuran kinerja pegawai, yaitu tingkat keterlambatan. Tingkat keterlambatan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai karena mengurangi jam kerja pegawai dan dapat mengganggu kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi, menaati peraturan organisasi maka akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target organisasi akan tercapai.

Tabel 1.6 Jenis Hukuman Disiplin di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi

No	Nama Hukuman Disiplin	Jenis Hukuman
1	Hukuman Disiplin Ringan	Teguran Lisan
		Teguran Tertulis
		Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis
2	Hukuman Disiplin Sedang	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Max 1 Tahun
		Penurunan Gaji Max 1 Tahun
		Penundaan Gaji Max 1 Tahun
		Penundaan Kenaikan Pangkat Max 1 Tahun
		Penurunan Pangkat 1 Tingkat 1 Tahun
3	Hukuman Disiplin Berat	Pembebasan Dari Jabatan
		Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri
		Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS
		Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan 1 Tingkat
		Penurunan Pangkat 1 Tingkat 3 Tahun

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi 2022

Berdasarkan tabel 1.6 tersebut dapat dilihat bahwa di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi terdapat jenis hukuman disiplin, hukuman tersebut terdiri dari hukuman disiplin yang ringan, hukuman disiplin yang sedang, hingga hukuman disiplin yang berat.

Berikut data hasil pra-survey yang didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner awal yang ditunjukkan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 20 orang, dapat dilihat sebagai berikut .

Tabel 1.7 Hasil kuesioner pra-survey tentang pernyataan komitmen terhadap organisasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi

No	Pernyataan	S	Persentase%	TS	Persentase%
Komitmen Efektif					
1	Saya senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi di tempat saya bekerja sekarang ini	12	60%	8	40%
2	Merasa bahwa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga	10	50%	10	50%
Komitmen Kelanjutan					

1	Sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	5	25%	15	75%
2	Saya bekerja di organisasi sekarang ini bukan hanya keinginan, tetapi juga sebuah kebutuhan	12	60%	8	40%
Komitmen Normatif					
1	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	20	100%	0	0%
2	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar dari organisasi ini	11	55%	9	45%

Sumber: Data Primer, Hasil olah data pra-survey 2022

Berdasarkan tabel 1.7 di atas untuk kuesioner pra-survey saya menyebarkan ke 20 pegawai sebagai responden. Dapat dilihat bahwa pada indikator komitmen dengan pernyataan merasa bahwa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga dengan persentase 50% menyatakan “setuju” dan 50% menyatakan “tidak setuju”. Dan pada indikator komitmen Normatif dengan pernyataan saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan memiliki nilai “setuju” paling tinggi mencapai 100% dibandingkan dengan indikator komitmen terhadap organisasi lainnya, hal ini menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi ditinjau dari keseluruhan indikator komitmen Normatif paling dominan yang dimiliki sebagian pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi. Artinya pegawai lebih mengedepankan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi.

Berdasarkan alur penulis di atas, bahwa kinerja pegawai berhubungan dengan sikap dan tindakan pegawai dalam bekerja salah satunya yaitu komitmen terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi, pegawai akan bekerja keras dan pegawai merasa terikat dengan organisasi. Namun rendahnya komitmen pegawai ditandai dengan tingginya tingkat disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi, bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, mentaati peraturan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target suatu organisasi akan tercapai. Atas dasar uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI PADA KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SUKABUMI”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Hasil tingkat ketidakhadiran pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi belum terlihat baik, dimana masih banyak pegawai yang terlambat datang kerja, dan masih ada pegawai yang tidak hadir kerja tanpa alasan sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai secara keseluruhan, karena jam kerja pegawai mengalami penurunan sehingga memperlambat pencapaian target kerja pegawai.
2. Hasil pra-survey komitmen terhadap organisasi menunjukkan bahwa pegawai lebih mengedepankan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi, dan beberapa pegawai yang masih tidak memiliki rasa tanggung jawab pada organisasi karena merasa masalah yang terjadi di organisasi bukan menjadi permasalahan pegawai.
3. Hasil kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi mengalami penurunan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari tahun ke tahun dan mengalami penurunan pada perilaku kerja di setiap tahunnya, sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan pada prestasi kerja dari tahun 2020 hingga 2022. Kinerja pegawai masih belum optimal yang menunjukkan masih adanya pegawai yang belum memenuhi target kinerja pada rentang nilai $91 \leq 100$ dengan kategori nilai sangat tinggi.

1.2.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana komitmen terhadap organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi?
5. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap organisasi secara parsial pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi secara simultan pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi. Dapat digunakan sebagai bahan dalam penyusunan tugas metode penelitian. Penelitian ini juga dimaksud sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki agar

dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam organisasi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui komitmen terhadap organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap organisasi secara parsial pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi secara simultan pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Umum

Untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen.

2. Khusus

Untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Organisasi harus memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Menurut Badjo dan Mahadin (2018) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompesasian, pengintegrasian, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Menurut Suryani dan John (2019) Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan aset yang paling berharga dalam organisasi yaitu orang yang bekerja di sana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Muhdar (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua bagian besar, yaitu :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan : dimana seorang manajer sumber daya manusia harus mampu untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan yang ada dalam organisasi perusahaan.
 - b. Pengorganisasian : seorang manajer sumber daya manusia harus mampu merencanakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bagan struktur organisasi perusahaan.
 - c. Pengarahan : sudah seharusnya seorang karyawan bagian personalia harus mampu melakukan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau kerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.
 - d. Pengendalian : dimana seorang bagian pengurus sumber daya manusia harus mampu melakukan kegiatan mengendalikan semua karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dengan bekerja sesuai agenda kegiatan pekerjaan karyawan sehingga karyawan tidak dapat melakukan perilaku penyimpangan atas kesalahan yang membutuhkan suatu perbaikan dan penyempurnaan dari perencanaan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Fungsi Operasional
- a. Pengadaan : suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi bertujuan untuk membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi perusahaan.
 - b. Pengembangan : proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
 - c. Kompensasi : suatu bentuk pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk dari hasil kinerja kerja dan pengabdian kerja karyawan pada organisasi.
 - d. Integrasi : suatu bentuk kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan supaya terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan dalam organisasi.
 - e. Pemeliharaan : suatu bentuk kegiatan pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalty karyawan sehingga karyawan itu memilih untuk mengabdikan kerja pada organisasi hingga sampai pada batasan pensiun karyawan itu sendiri.
 - f. Sewaktu-waktu : suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan tujuan diberlakukan suatu sikap disiplin kerja karyawan yang baik guna memperoleh tujuan organisasi yang maksimal.
 - g. Pemberhentian : suatu bentuk putusnya hubungan kerja seseorang dari karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara Etimologis disiplin berasal dari bahasa Latin “*disibel*” yang berarti pengikat seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin memerlukan integritas emosi dalam mewujudkan keadaan. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Menurut Nadeak (2020) menyatakan salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik maka organisasi dapat dengan mudah mewujudkan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Helmi dalam Hartatik (2018) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Menurut Kelman, sebagaimana dikutip helmi, terdapat tiga tingkat perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu :

- a) Disiplin karena kepatuhan. Disiplin jenis ini hanya didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat, disiplin kerja tidak akan tampak.
- b) Disiplin karena identifikasi. Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah *figure* yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Pegawai ini hanya akan menunjukkan disiplinnya saat ada pusat identifikasi. Jika pusat identifikasi tidak ada maka disiplin kerja akan menurun dan pelanggaran pun meningkat.
- c) Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena pegawai mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Agar proses pembelajaran belajar efektif, pemimpin merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati di langgar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kunci utamanya. Dalam hal ini, transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dikerjakan, termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah, perlu dilakukan. Pegawai juga perlu konsultasi, terutama jika aturan dirasa tidak memuaskan pegawai.

2.2.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Menurut Agustini (2019) di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja adalah:

1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada

berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, Tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan selayaknya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif selayaknya dilakukan secara bertahap, yaitu:

- a. Peringatan lisan (*oral warning*)
- b. Peringatan tulisan (*written warning*)
- c. Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d. Pemecatan (*discharge*)

3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki

kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Menurut Rivai dalam Alfiah (2019) Ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran, merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di instansi atau perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja, merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2019) indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.3 Komitmen Terhadap Organisasi

2.3.1. Pengertian Komitmen Terhadap Organisasi

Komitmen terhadap organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut samsuddin (2018) pengertian mengenai komitmen terhadap organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen terhadap organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Menurut Priansa (2018) Mengemukakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen terhadap organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Terhadap Organisasi

Darmadi (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yaitu :

1. Faktor Personal. Misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Faktor Organisasional. Meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.

3. Faktor Relasional. Meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Priansa (2018) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasional yakni :

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen terhadap organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
2. Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan di mana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
3. Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
4. Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
5. Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

2.3.3. Dimensi Komitmen Terhadap Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Busro (2018) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen terhadap organisasional, yaitu :

1. *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
3. *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Yusuf (2018) menyebutkan dimensi komitmen terhadap organisasi adalah :

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.

2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

2.3.4. Indikator Komitmen Terhadap Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Busro (2018) menyatakan bahwa indikator komitmen terhadap organisasi terdiri dari :

1. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi : (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (b) loyalitas terhadap organisasi, dan (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi : (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi : (a) kemauan bekerja, dan (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

Menurut Shaleh (2018) bahwa komitmen terhadap organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

1. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi

Menurut Priansa (2018) Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

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

Menurut Kusjono dan Ratnasari (2019) Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut Kasmir (2018) Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah hasil kerja dari seorang pegawai dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu. Dan kinerja merupakan suatu pencapaian seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan juga dalam situasi tertentu.

2.4.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja secara umum yakni penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang di tetapkan sebelumnya.

Menurut Samsuddin (2018) penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya maupun memberi kemudahan manajemen dalam menyalurkan reward dari organisasi pada karyawan. Penilaian kinerja karyawan tentu saja akan membantu karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga apabila karyawan menyimpang dari target yang telah ditetapkan maka karyawan akan memperbaiki diri sehingga akan dapat mencapai target.

Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

Sementara berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kerja PNS, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan :

1. Sasaran Kerja

Sasaran Kerja Memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Penilaian sasaran kerja paling sedikit harus meliputi aspek sebagai berikut:

- a. Aspek Kuantitas. Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dan dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- b. Aspek Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
- c. Aspek Waktu. Ketepatan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- d. Aspek Biaya. Dalam melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan dapat menggunakan segala sumber daya keuangan yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan untuk membantu penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kerja.

2. Perilaku Kerja

Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- a. Orientasi Pelayanan, adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.
- b. Integritas, adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang.
- c. Komitmen, adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri.
- d. Disiplin, adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- e. Kerjasama, diartikan sebagai kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.4.3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Samsuddin (2018) yakni kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*). Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*). Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*). Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*). Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara *Vertical* ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara *Horizontal* merupakan factor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
5. Kreatifitas (*Creativity*). Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Inovation*). Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*Initiative*). Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Menurut Priansa (2018) menyatakan bahwa ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni :

1. Faktor Kemampuan yakni secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan *Reality (Knowledge + Skill)*,

artinya pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.4.4. Indikator Kinerja Pegawai

Berikut indikator kinerja menurut Robbins (2016) adalah :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Samsuddin (2018) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai yakni :

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Tabel 2.1 Kesepadanan Antara PP No. 30 Tahun 2019 dan Robbins 2016

No	PP Nomor 30 Tahun 2019	Robbins 2016
1	Kualitas	Kualitas
2	Kuantitas Orientasi Pelayanan	Kuantitas
3	Waktu Disiplin	Ketepatan Waktu
4	Kerjasama Biaya	Efektivitas
5	Komitmen Integritas	Kemandirian

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Penulis : Ahmad Kholidi Tahun : 2019 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja	Variabel (X1) : Komitmen Organisasi Variabel (X2) : Disiplin	Variabel (X1) - Kemauan - Kesetiaan - Kebanggaan Variabel (X2) - Kesetiaan - Prestasi Kerja	Menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f.	1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan

	Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat	kerja Variabel (Y) : Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung Jawab - Ketaatan - Kejujuran - Kerja Sama - Prakarsa - Kepemimpinan Variabel (Y) <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat Kehadiran - Tata cara Kerja - Ketaatan Pada Atasan - Kesadaran Bekerja - Tanggung Jawab 		Transmigrasi Kabupaten Langkat 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat 3. Secara Simultan, terdapat pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.
2	Penulis : Maya Natalia Putri Wibowo Tahun : 2022 Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi	Variabel (X1) : Disiplin Kerja Variabel (X2) : Komitmen Organisasi Variabel (Y) : Kinerja Karyawan	Variabel (X1) <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat Kehadiran - Tata cara kerja - ketaatan pada atasan - kesadaran bekerja - Tanggung Jawab Variabel (X2) <ul style="list-style-type: none"> - komitmen efektif - komitmen kontinu - komitmen normatif Variabel (Y) <ul style="list-style-type: none"> - Pencapaian target pekerjaan - Meminimalkan kesalahan - Penggunaan waktu kerja - Menciptakan kreativitas - Menciptakan inovasi 	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linear berganda.	1. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi. 2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi.
3	Penulis : 1. Nursafitra M 2. Andi Agustang	Variabel (X1) : Disiplin Kerja Variabel (X2) :	Variabel (X1) <ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran - Ketaatan pada peraturan kerja - Ketaatan pada standar kerja 	Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear	Disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

	3. Andi Muhammad Idhan 4. Nurwiwiana Tahun : 2021 Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang	Komitmen Organisasi Variabel (Y) : Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kewaspadaan tinggi - Bekerja etis Variabel (X2) <ul style="list-style-type: none"> - affective Commitment - Continuance commitement - Normative commitment, Variabel (Y) <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.	berganda yang di olah menggunakan program SPSS.	Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.
4	Penulis : Nita Rohmawati Tahun : 2021 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada UD. Fians Frame Bagian Produksi)	Variabel (X1) : Disiplin Kerja Variabel (X2) : Komitmen Organisasi Variabel (Y) : Kinerja Karyawan	Variabel (X1) <ul style="list-style-type: none"> - Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. - Peraturan dasar tentang berpakaian - Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan - Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan Variabel (X2) <ul style="list-style-type: none"> - Kemauan Karyawan - Kebanggaan Karyawan - Kesetiaan karyawan Variabel (Y) <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah pekerjaan - Kualitas pekerjaan - Ketepatan waktu - Kehadiran - Kemampuan kerja sama 	Penelitian menggunakan metode penelitian eksplanasi, analisa data dengan menggunakan metode statistik Regresi Linier berganda dan pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.	Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan sehingga didiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Fians Frame dan Komitmen organiasi tergolong rendah, sehingga menyebabkan kinerja karyawan juga rendah, sehingga Komitmen organiasi berpengaruh kinerja karyawan UD. Fians Frame.
5	Penulis : 1. M.Arif Hidayah Lubis	Variabel (X1) : Komitmen	Variabel (X1) <ul style="list-style-type: none"> - Kemauan - kesetiaan, 	Menggunakan desain penelitian	1. komitmen organisasi berpengaruh

2. Adrial Falahi Tahun : 2020 Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Regional 1 Medan Timur	Organisasi Variabel (X2) : Disiplin kerja Variabel (Y) : Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - kebanggaan Variabel (X2) - Tujuan dan kemampuan - Teladan pimpinan - Balas jasa - Keadilan - Waskat - Sanksi hukuman - Ketegasan Variabel (Y) <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - kehandalan sikap 	deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode analisis data asosiatif deskriptif.	signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Pos regional 1 Medan Timur. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Pos regional 1 Medan Timur.
--	--	--	---	--

Dalam penelitian ini terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan dan perbedaannya, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kholidi (2019).
Persamaannya yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai, menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f, penarikan sampel yang digunakan sampel jenuh. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan penelitian asosiatif, dan pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif verifikatif dengan menggunakan metode *Explanatory Survey*.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Maya Natalia Putri Wibowo (2022).
Persamaannya yaitu variabel yang diteliti, teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linear berganda, dan penarikan sampel yang digunakan sampel jenuh. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada metode pengumpulan data, Pada penelitian terdahulu hanya menggunakan kuesioner, dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nursafitra M, Andi Agustang, Andi Muhammad Idhan dan Nurwiwiana (2021).
Persamaannya sama-sama meneliti variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai, model analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda di olah menggunakan SPSS. Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu jumlah sampel yang digunakan dengan rumus slovin, pada penelitian ini penarikan sampel menggunakan sampel jenuh.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nita Rohmawati (2021)
Persamaannya yaitu variabel yang diteliti, teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, dan penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Sedangkan perbedaannya pada uji hipotesis, pada penelitian terdahulu hanya

menggunakan Uji Signifikan Parsial (t), pada penelitian ini menggunakan Uji Signifikan Parsial (t) dan Uji Signifikan Simultan (F).

5. Penelitian yang dilakukan oleh M.Arif Hudayah Lubis dan Adrial Falahi (2020). Persamaan sama-sama meneliti variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai, penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Sedangkan perbedaannya pada metode penelitian, pada penelitian terdahulu menggunakan metode analisis data asosiatif deskriptif, pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif verifikatif menggunakan metode *Explanatory Survey*.

2.5.2. Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi, sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting, sebab untuk merealisasikan tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu dan mau bekerja secara maksimal untuk mendukung kelancaran proses organisasi berjalan dengan baik. Namun sumber daya manusia yang dimiliki bukanlah pegawai yang hanya sekedar bekerja tetapi organisasi membutuhkan pegawai yang bekerja dengan kinerja baik. Maka disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi diperlukan di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin merupakan bentuk ketaatan, tata tertib, norma-norma yang berlaku di dalam organisasi yang harus diikuti oleh seluruh pegawai jika ada yang melanggar akan diberikan sanksi hukum sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh organisasi tersebut. Menurut Nadeak (2020) menyatakan salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik. Sikap disiplin merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai menurut Rivai dalam Alfiah (2019) :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan
5. Etika bekerja

Selain itu, komitmen terhadap organisasi adalah perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Priansa (2018) Komitmen terhadap organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Busro (2018) :

1. Indikator Komitmen Afektif
2. Indikator Komitmen Kontinu
3. Indikator Komitmen Normatif

Kinerja merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari hasil kerja itu sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Dengan adanya komitmen terhadap organisasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan begitu kinerja pegawai akan tinggi dan dengan adanya disiplin kerja maka setiap pegawai akan mengikuti setiap aturan dan tata tertib yang ada di organisasi. Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan dengan optimal dan teratur maka tujuan organisasi atau instansi akan tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.

Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Robbins (2016) :

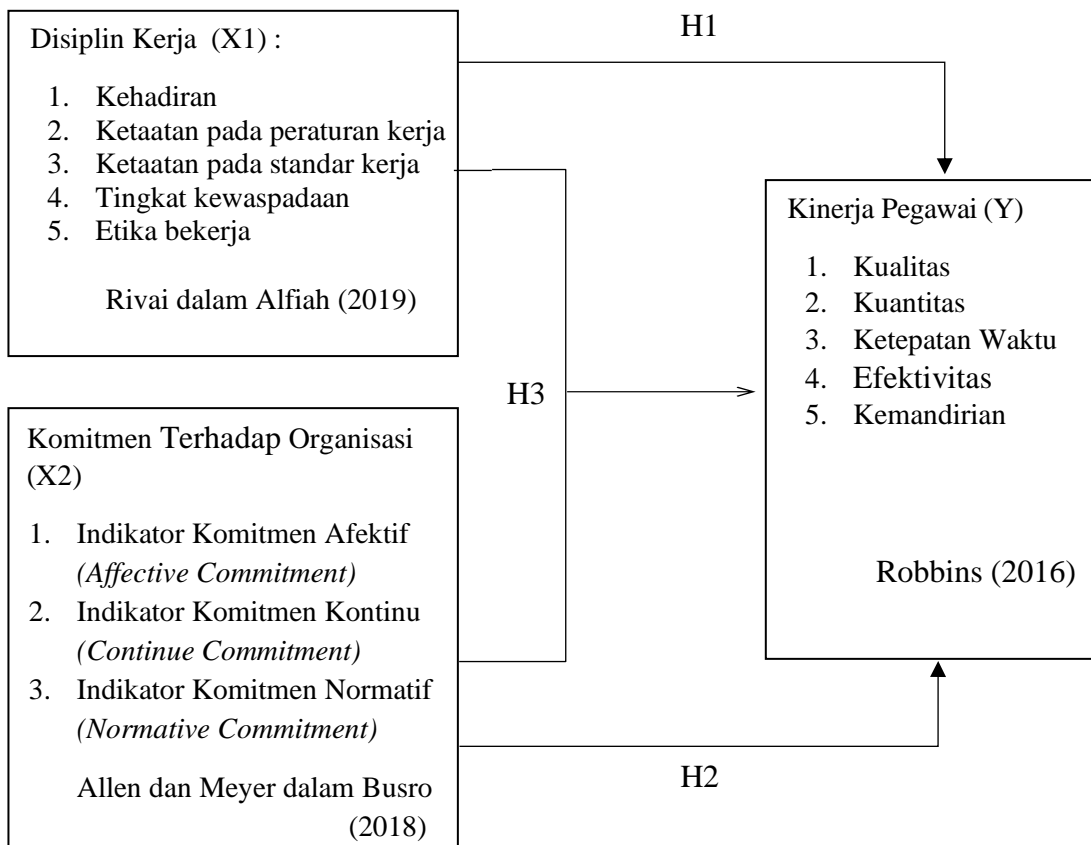
1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Sementara penilaian kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi menurut PP No 30 Tahun 2019 :

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Sasaran Kerja Pegawai <ol style="list-style-type: none"> a. Kuantitas b. Kualitas c. Waktu d. Biaya | <ol style="list-style-type: none"> 2. Perilaku Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Orientasi Pelayanan b. Integritas c. Komitmen d. Disiplin e. Kerjasama |
|---|--|

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kholidi 2019 dari jurnal ilmu manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat. Mendapatkan hasil penelitian bahwa secara simultan terdapat pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris dengan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.
2. H2 : Komitmen terhadap organisasi secara parsial berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.
3. H3 : Disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan menggunakan metode *Explanatory Survey*. *Explanatory survey* merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel yang diteliti menggunakan pengujian hipotesis. Metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis data dalam pengujian hipotesis statistik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini terdiri dari Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Terhadap Organisasi (X2) sebagai variabel *independent*, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel *dependent*.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yang digunakan adalah unit individual, dimana data yang di hasilkan di dapat dari respon setiap individu. Individu tersebut adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi sebanyak 32 pegawai dengan jabatan Fungsional Umum (PNS).

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi yaitu beralamatkan di Jl. Raya Rambay No.70, Sukamanah, Kec. Cisaat, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43152.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data penelitian sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga di dapatkan melalui observasi secara langsung pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data yang di peroleh dari berbagai buku referensi, jurnal, internet, penelitian terdahulu dan data-data yang tersedia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi dalam penelitian ini adalah variabel X yaitu Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi sebagai variabel *independent*, dan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel *dependent*.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi pada Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	1. Kehadiran	1. Ketepatan waktu datang dan pulang kerja 2. Ketepatan waktu dalam istirahat 3. Menerima konsekuensi ketidakhadiran	Interval

Disiplin Kerja (X1)	2. Ketaatan pada peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan pada peraturan yang ditetapkan 2. Mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja 3. Siap menerima sanksi apabila tidak mentaati peraturan 	Interval
	3. Ketaatan pada standar kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memakai pakaian kerja yang telah ditentukan 2. Kesediaan atas sanksi apabila tidak memakai atribut lengkap 3. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja 	Interval
	4. Tingkat kewaspadaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian saat melakukan pekerjaan 2. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai peraturan organisasi 3. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien 	Interval
	5. Etika bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap saling menghormati antar pegawai 2. Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja 3. Kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku 	Interval
Komitmen Terhadap Organisasi (X2)	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebahagiaan pegawai menghabiskan sisa masa kerja untuk berkarir di organisasi 2. Mempunyai rasa memiliki yang kuat pada instansi 3. Memiliki rasa keterikatan secara emosional pada organisasi 	Interval
	2. Komitmen Kontinu (<i>Continuance Commitment</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertahan dalam organisasi ini demi memenuhi kebutuhan hidup 2. Merasa rugi apabila meninggalkan organisasi ini 3. Tidak berniat keluar dari organisasi karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain 	Interval
	3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpikir bahwa menjadi pegawai yang setia merupakan tindakan yang bijaksana 2. Memiliki rasa tanggung jawab untuk memajukan organisasi 3. Memiliki kewajiban yang membuat harus tetap ada di organisasi ini 	Interval
	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan 2. Melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya 3. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja 	Interval

Kinerja Pegawai (Y)	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan 2. Mampu memberikan pelayanan lebih cepat 3. Mampu menyelesaikan tugas tambahan 	Interval
	3. Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghindari dalam menunda pekerjaan 2. Bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 3. Memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan 	Interval
	4. Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan sumber daya organisasi secara efektif 2. Menggunakan sarana kerja untuk kelancaran kerja dengan baik 3. Memanfaatkan sumber daya di tempat kerja dengan tepat 	Interval
	5. Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berinisiatif mengambil keputusan dalam menghadapi masalah 2. Mampu berinovasi dalam bekerja 3. Mempunyai rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan 	Interval

3.5. Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi dengan jumlah 32 pegawai dengan jabatan Fungsional Umum (PNS). Metode yang digunakan dalam penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan non probability sampling dengan teknik yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2022) Sampling jenuh atau sensus adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini melalui jenis data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer diperoleh dengan melakukan metode kuesioner dan observasi sebagai berikut :
 - a. Observasi

Menurut Sugiyono (2019) Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa atau fenomena yang menjadi fokus penelitian.
 - b. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran untuk menilai setiap jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala interval. Dengan skala interval, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

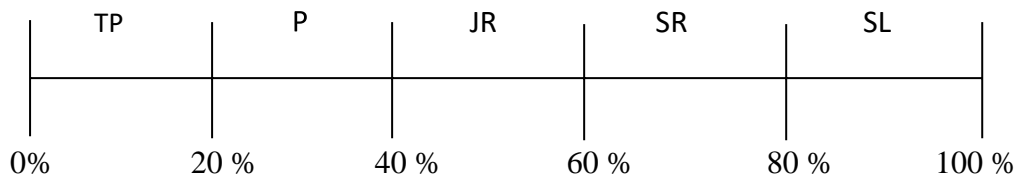
Tabel 3.2 Skala Interval Variabel (X1) dan (Y)

Jawaban	Range	Skor
Selalu (SL)	80% - 100%	5
Sering (SR)	60% - 80%	4
Jarang (JR)	40% - 60%	3
Pernah (P)	20% - 40%	2
Tidak Pernah (TP)	0% - 20%	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian diberikan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan rumus :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100 \%$$



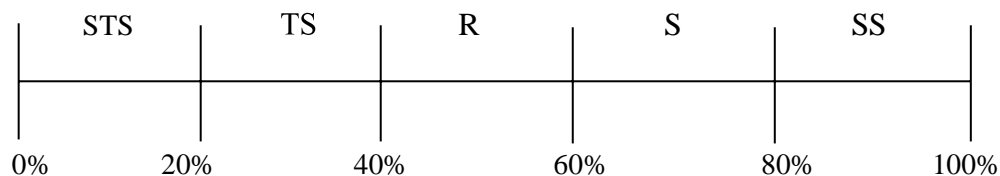
Tabel 3.3 Skala Interval Variabel (X2)

Jawaban	Range	Skor
Sangat Setuju (SS)	80% - 100%	5
Setuju (S)	60% - 80%	4
Ragu-Ragu (R)	40% - 60%	3
Tidak Setuju (TS)	20% - 40%	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	0% - 20%	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian diberikan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$



2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain dan diperoleh dengan cara manual menjadi tabel atau gambar yang dapat memberikan informasi bagi pihak lain. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui buku, jurnal, situs website, penelitian terdahulu, dan diperoleh secara langsung melalui bagian umum dan kepegawaian instansi.

3.7. Uji Kalibrasi Instrumen

Uji kalibrasi instrumen merupakan penelitian yang mengukur suatu variabel instrument yang digunakan valid dan reliabel, karena data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat digunakan dengan cara menghitung korelasi secara parsial dari masing-masing kuesioner dengan total skor dimensi yang diteliti. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan cepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penulisan ini yaitu menggunakan Korelasi *Product Moment Person*, dengan rumus :

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

Keterangan :

r = Nilai koefisien pearson

n = Banyaknya responden

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum xy$ = Jumlah hasil antara variabel x dan y

Kriteria pengujian adalah :

- Apabila diketahui : Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka dapat dinyatakan valid.
- Apabila diketahui : Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka dapat dinyatakan tidak valid.

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS 26, metode yang digunakan untuk menguji validitas ini menggunakan

product moment untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df ($n-2$), dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0.349, dengan ketentuan yaitu :

1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel $df = n - 2$ $= 32 - 2 = 30$ $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,573	0,349	r hitung > r tabel	Valid
2	0,538	0,349	r hitung > r tabel	Valid
3	0,608	0,349	r hitung > r tabel	Valid
4	0,680	0,349	r hitung > r tabel	Valid
5	0,713	0,349	r hitung > r tabel	Valid
6	0,632	0,349	r hitung > r tabel	Valid
7	0,682	0,349	r hitung > r tabel	Valid
8	0,507	0,349	r hitung > r tabel	Valid
9	0,461	0,349	r hitung > r tabel	Valid
10	0,528	0,349	r hitung > r tabel	Valid
11	0,647	0,349	r hitung > r tabel	Valid
12	0,643	0,349	r hitung > r tabel	Valid
13	0,614	0,349	r hitung > r tabel	Valid
14	0,697	0,349	r hitung > r tabel	Valid
15	0,488	0,349	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: *Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023*

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel disiplin kerja dengan nilai pembanding r tabel yaitu 0,349 dari 15 item pernyataan pada kuesioner diketahui bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja valid.

2. Uji Validitas Komitmen Terhadap Organisasi

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Terhadap Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel $df = n - 2$ $= 32 - 2 = 30$ $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,677	0,349	r hitung > r tabel	Valid
2	0,678	0,349	r hitung > r tabel	Valid
3	0,747	0,349	r hitung > r tabel	Valid
4	0,600	0,349	r hitung > r tabel	Valid
5	0,542	0,349	r hitung > r tabel	Valid
6	0,588	0,349	r hitung > r tabel	Valid
7	0,719	0,349	r hitung > r tabel	Valid

8	0,604	0,349	r hitung > r tabel	Valid
9	0,612	0,349	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel komitmen terhadap organisasi dengan nilai pembandingan r tabel yaitu 0,349 dari 9 item pernyataan diketahui bahwa seluruh item pada variabel komitmen terhadap organisasi valid.

3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n - 2 = 32 - 2 = 30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,473	0,349	r hitung > r tabel	Valid
2	0,430	0,349	r hitung > r tabel	Valid
3	0,747	0,349	r hitung > r tabel	Valid
4	0,478	0,349	r hitung > r tabel	Valid
5	0,450	0,349	r hitung > r tabel	Valid
6	0,686	0,349	r hitung > r tabel	Valid
7	0,587	0,349	r hitung > r tabel	Valid
8	0,379	0,349	r hitung > r tabel	Valid
9	0,474	0,349	r hitung > r tabel	Valid
10	0,582	0,349	r hitung > r tabel	Valid
11	0,481	0,349	r hitung > r tabel	Valid
12	0,501	0,349	r hitung > r tabel	Valid
13	0,470	0,349	r hitung > r tabel	Valid
14	0,663	0,349	r hitung > r tabel	Valid
15	0,659	0,349	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja pegawai dengan nilai pembandingan r tabel yaitu 0,349 dari 15 item pernyataan pada kuesioner diketahui bahwa seluruh item pada variabel kinerja pegawai valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji ini dilakukan untuk menguji kemampuan dalam suatu pengukuran untuk dapat melihat hasil yang konsisten, apabila pengukurannya dilakukan lebih dari satu kali dalam jangka waktu tertentu. Uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk menguji apakah kuesioner

yang diajukan dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Berikut merupakan rumus *Alpha Cronbach* :

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Keterangan :

- r_x = Reabilitas yang di cari
 n = Jumlah item pertanyaan
 $\sum \sigma_t^2$ = Jumlah skor per item
 σ_x^2 = Jumlah skor total

Nilai koefisien berkisar dari nol hingga satu. Semakin besar nilai koefisiennya, semakin tinggi keandalan alat ukur dan tingkat konsistensinya. Kriteria menurut Ghazali (2018), menunjukkan bahwa Alpha Cronbach's dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat alpha cronbach's dengan 1, semakin tinggi kendala konsisten internal.

1. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X1), dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pernyataan. Berikut adalah hasil perhitungannya :

Tabel 3.7 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	15

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha pada variabel disiplin kerja sebesar $0,868 \geq 0,6$, dapat dikatakan bahwa instrumen variabel disiplin kerja sangat reliabel atau konsisten.

2. Uji Reliabilitas Komitmen Terhadap Organisasi

Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel komitmen terhadap organisasi (X2), dengan menggunakan 3 indikator yang dijabarkan melalui 9 instrumen pernyataan. Berikut adalah hasil perhitungannya :

Tabel 3.9 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Terhadap Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	9

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha pada variabel komitmen terhadap organisasi sebesar $0,815 \geq 0,6$, dapat dikatakan bahwa instrumen variabel komitmen terhadap organisasi sangat reliabel atau konsisten.

3. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y), dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pernyataan. Berikut adalah hasil perhitungannya :

Tabel 3.11 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	15

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja pegawai sebesar $0,825 \geq 0,6$, dapat dikatakan bahwa instrumen variabel kinerja pegawai sangat reliabel atau konsisten.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Pada penelitian ini, statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, atau gambar yang dihasilkan. Dalam penyajiannya lebih mudah dipahami apabila dinyatakan dalam bentuk perhitungan, modus, median, standar deviasi, perhitungan persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen. Analisis deksriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana variabelnya, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan.

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

Tabel 3.13 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi (%)	Keterangan
0 – 20	Sangat Buruk/Sangat Rendah
21 – 40	Buruk/Rendah
41 – 60	Cukup/Cukup
61 – 80	Baik/Tinggi
81 – 100	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2017)

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independen* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Hartono (2020) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistic akan mengalami penurunan, dan data yang normal atau mendekati normal adalah regresi yang baik. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi ganda. Bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Variabel bebas dalam regresi harus bebas dari adanya multikolinieritas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan Scatter Plot, dasar analisisnya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan

telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan juga dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier. Menurut Sugiyono (2019) bahwa analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Rumus analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta atau intersep, yaitu Y pada saat $X_1 = X_2 = 0$

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Komitmen Terhadap Organisasi

E = Error

β_1 : Koefisien regresi untuk mengukur pengaruh X_1 terhadap Y jika X_1 berubah (positif atau negatif)

β_2 : Koefisien regresi untuk mengukur pengaruh X_2 terhadap Y jika X_2 berubah (positif atau negatif)

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) bahwa koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis Rsquare. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang telah disesuaikan (Adjusted R Square), karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dan rumusnya :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.8.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2019), uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja secara parsial. Apabila t hitung masing-masing variabel bebas lebih besar dari t tabel maka variabel bebas tersebut secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini prosedurnya:

H_0 : Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menghitung uji signifikansi antara variabel X dan variabel Y, menurut Sugiyono (2019) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Nilai hitung yang dicari

r = Koefisien korelasi

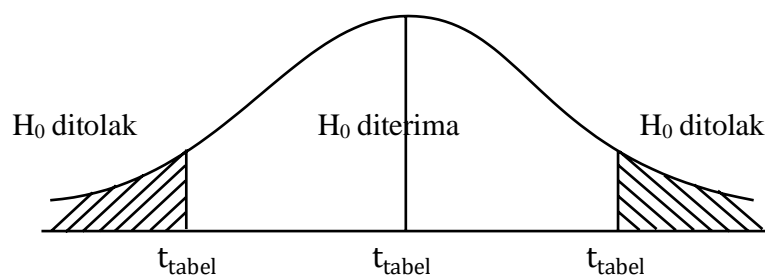
r^2 = Koefisien determinasi

n = Banyak Sampel

Untuk dasar dalam pengambilan keputusan uji t parsial adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikan nilai $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya terima H_0 dan tolak H_a .

2. Jika signifikan nilai $t \leq 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya terima H_a dan tolak H_0 .



Gambar 3.1 Kurva Uji t (Uji Parsial)

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2019), bahwa uji ini digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara simultan dengan menggunakan signifikansi $\alpha = 0,05$. Adapun prosedurnya sebagai berikut :

H_0 : Artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : Artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2019) untuk mengetahui hubungan simultan antar variabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

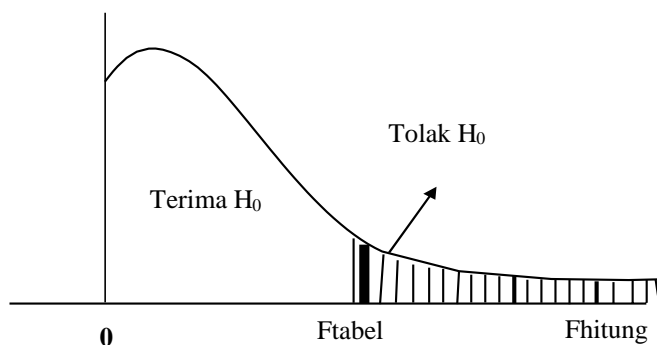
- F_h = Fhitung yang akan dibandingkan dengan Ftabel
- R = Koefisiensi korelasi ganda
- K = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan:

1. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima (signifikan)
2. Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak (tidak signifikan)

Untuk mengetahui signifikansi korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y setelah menggunakan F_{hitung} langkah selanjutnya adalah dibandingkan dengan F_{tabel} dan dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($sig. < 0,05$) maka pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($sig. > 0,05$) maka tidak adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.



Gambar 3.2 Kurva Uji F (Uji Simultan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat

Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 1 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 32 tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi dan Peraturan Bupati Sukabumi Nomor 57 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, kedudukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi terletak di Jl. Raya Rambay No. 70 Kecamatan Cisaat Kabupaten Sukabumi, menempati bangunan permanen dengan luas tanah ± 1250 m² dan luas bangunan ± 476 m². Kepala dinas saat ini dijabat oleh, Amir Hamzah, S.Sos., M.Si, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi terdiri dari 47 Kecamatan dan 386 Desa. Jumlah ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi sebanyak 62 orang dan tenaga honorer sebanyak 107 orang dinas dan UPTD.

Berdasarkan Peraturan Bupati Sukabumi Nomor 69 Tahun 2021 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja, kedudukan, tugas pokok dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu sebagai berikut:

1. Kedudukan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas Pokok

Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

3. Fungsi

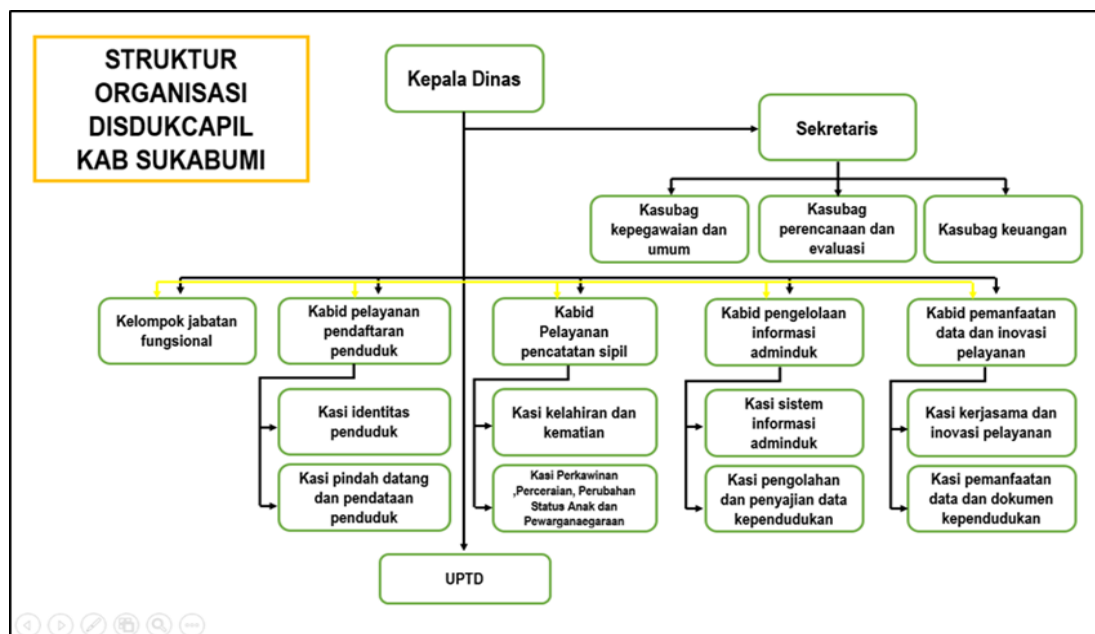
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) penyusunan rencana dan program kerja di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;

- 2) perumusan kebijakan teknis di bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- 3) pelaksanaan kebijakan di bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- 4) pembinaan administrasi dinas di bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil ;
- 5) penyelenggaraan pelayanan publik di bidang Administrasi Kependudukan;
- 6) pelaksanaan tugas pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- 7) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi;
- 8) pembinaan penyelenggaraan pelayanan publik;
- 9) pelaksanaan koordinasi dan kerjasama;
- 10) pelaksanaan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan tugas, dan
- 11) Pelaporan hasil pelaksanaan tugas.

4.1.2. Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi terdiri dari :



Sumber: Kasubag Umpeg Disduk Capil Kabupaten Sukabumi 2022

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi

4.1.3. Visi dan Misi

Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu :

1. Visi :

“Terwujudnya Kabupaten Sukabumi yang Religius dan Mandiri”

2. Misi

- 1) Meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat berbasis ekonomi lokal melalui bidang agribisnis, pariwisata dan industri yang berwawasan lingkungan.
- 2) Mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing dan religious
- 3) Mewujudkan tata kelola pemerintah yang bersih dan professional
- 4) Optimasi pelayanan kesehatan, pendidikan dan infrastruktur daerah.
- 5) Optimasi pelayanan kesehatan, pendidikan dan infrastruktur daerah.

4.2. Profil Responden

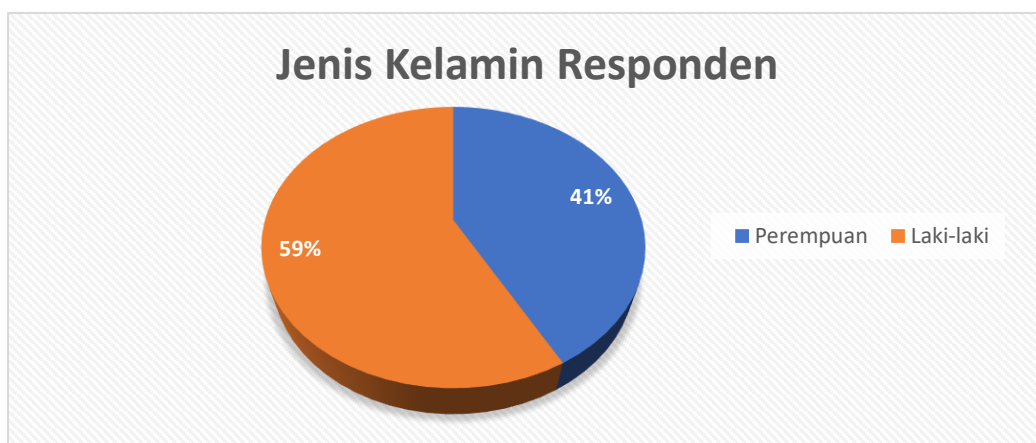
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai jabatan Fungsional Umum (PNS). Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 32 pegawai sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Perempuan	13	41%
Laki-laki	19	59%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4.2 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui jenis kelamin laki-laki lebih besar dibandingkan dengan jenis kelamin Perempuan. Jenis kelamin Perempuan 13 pegawai dengan persentase 41% dan laki-laki 19 pegawai dengan persentase 59%.

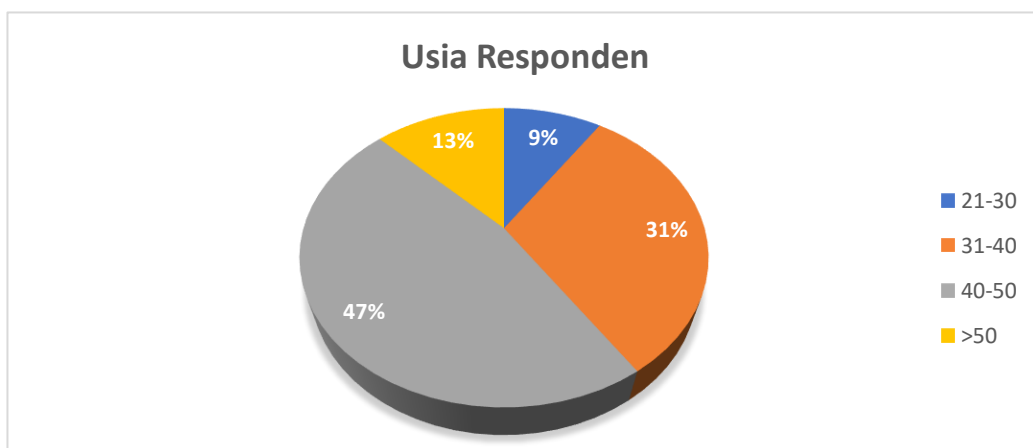
2. Usia Responden

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-30	3	9%
31-40	10	31%
40-50	15	47%
>50	4	13%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4.3 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui Usia 21-30 tahun adalah 3 responden dengan persentase 9%, usia 31-40 tahun adalah 10 pegawai dengan persentase 31%, usia 40-50 tahun adalah 15 pegawai dengan persentase 47%, dan usia >50 tahun adalah 4 responden dengan persentase 13%.

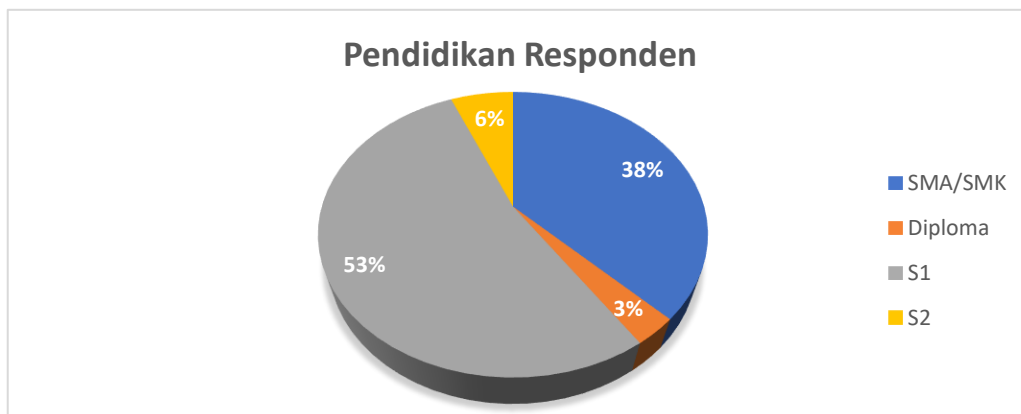
3. Pendidikan Responden

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan Pendidikan :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase
SMA/SMK	12	38%
Diploma	1	3%
S1	17	53%
S2	2	6%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui Pendidikan SMA/SMK sebanyak 12 responden dengan persentase 38%, Pendidikan Diploma sebanyak 1 responden dengan persentase 3%, Pendidikan S1 sebanyak 17 responden dengan persentase 53% dan Pendidikan S2 sebanyak 2 responden dengan persentase 6%.

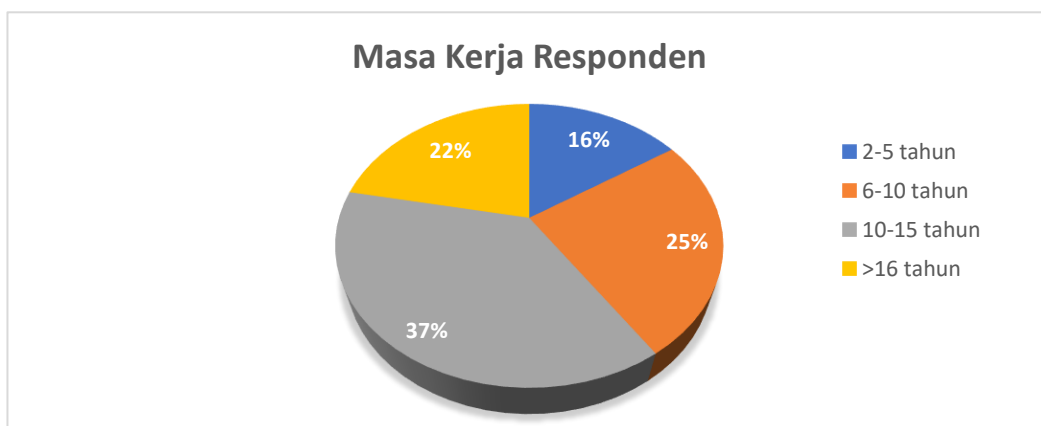
4. Masa Kerja

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

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
2-5 tahun	5	16%
6-10 tahun	8	25%
10-15 tahun	12	37%
>16 tahun	7	22%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Masa Kerja Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 16%, responden dengan masa kerja 6-10

tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 25%, responden dengan masa kerja 10-15 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 37%, dan responden dengan masa kerja >16 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 22%. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata masa kerja responden dalam penelitian ini yang paling banyak mendominasi adalah berkisar antara 10-15 tahun.

4.3. Metode Analisis Data

4.3.1. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh suatu gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi pada kinerja pegawai Disduk Capil Kabupaten Sukabumi.

1) Disiplin Kerja

Berikut kuesioner pada variabel disiplin kerja yang terdiri dari 15 pernyataan dengan 5 indikator, dapat disajikan pada tabel-tabel di bawah ini :

1. Kehadiran

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja”

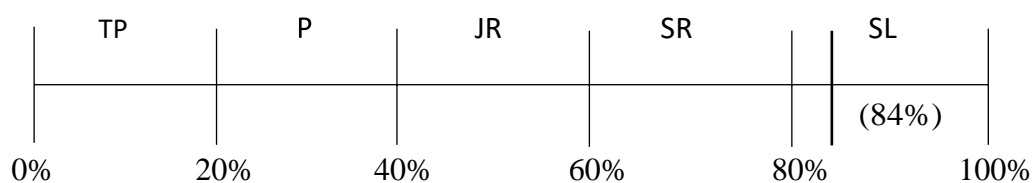
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	13	65	41%
Sering	4	13	52	41%
Jarang	3	6	18	19%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	135	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang atau 41%, sering sebanyak 13 orang atau 41%, dan jarang sebanyak 6 orang atau 19%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{135}{5 \times 32} \times 100\% = 84\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 84%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 84% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai datang tepat waktu setelah jam istirahat”

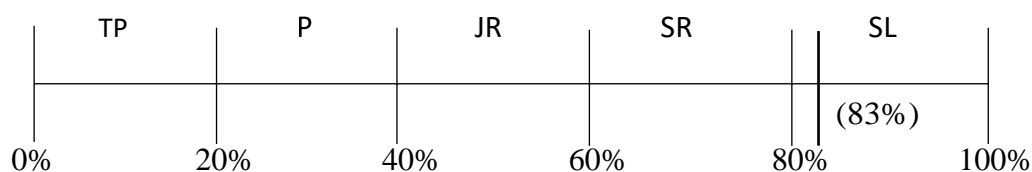
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	12	60	38%
Sering	4	13	52	41%
Jarang	3	7	21	22%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	133	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang atau 38%, sering sebanyak 13 orang atau 41%, dan jarang sebanyak 7 orang atau 22%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{133}{5 \times 32} \times 100\% = 83\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 83%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 83% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai datang tepat waktu setelah jam istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	50%
Sering	4	13	52	41%
Jarang	3	3	9	9%
Pernah	2	0	0	0%

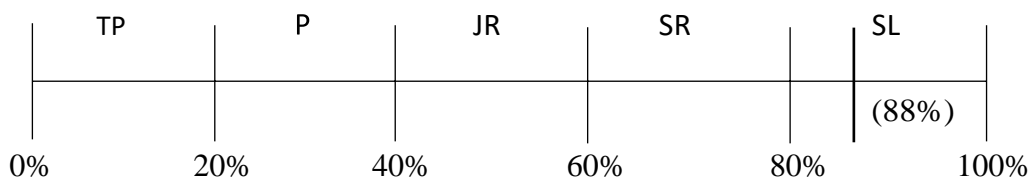
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	141	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 50%, sering sebanyak 13 orang atau 41%, dan jarang sebanyak 3 orang atau 9%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{141}{5 \times 32} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 88%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 88% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai bersedia menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai taat pada peraturan yang sudah ditetapkan”

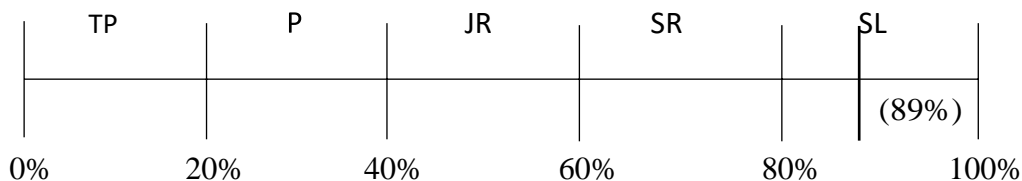
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	17	85	53%
Sering	4	13	52	41%
Jarang	3	2	6	6%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	143	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang atau 53%, sering sebanyak 13 orang atau 41%, dan jarang sebanyak 2 orang atau 6%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{5 \times 32} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 89%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 89% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai wajib mentaati peraturan yang sudah ditetapkan di dalam organisasi.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bekerja sama dengan baik dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	20	100	63%
Sering	4	11	44	34%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	147	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang atau 63%, sering sebanyak 11 orang atau 34%, dan jarang sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{147}{5 \times 32} \times 100\% = 92\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 92%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 92% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan”

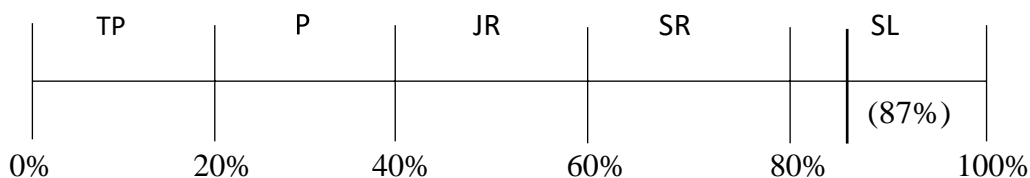
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	14	70	44%
Sering	4	15	60	47%
Jarang	3	3	9	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	139	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 44%, sering sebanyak 15 orang atau 47%, dan jarang sebanyak 3 orang atau 9%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{5 \times 32} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 87%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 87% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memakai pakaian kerja yang telah ditentukan”

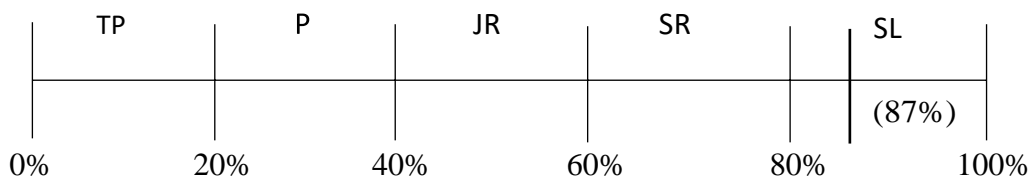
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	14	70	44%
Sering	4	15	60	47%
Jarang	3	3	9	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	139	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 44%, sering sebanyak 15 orang atau 47%, dan jarang sebanyak 3 orang atau 9%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{5 \times 32} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 87%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 87% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai memakai pakaian kerja yang telah ditentukan.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai siap menerima sanksi apabila tidak memakai atribut yang lengkap”

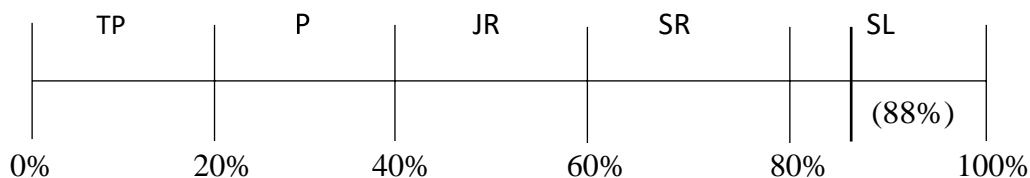
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	17	85	53%
Sering	4	11	44	34%
Jarang	3	4	12	13%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	141	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang atau 53%, sering sebanyak 11 orang atau 34%, dan jarang sebanyak 4 orang atau 13%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{141}{5 \times 32} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 88%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 88% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai siap menerima sanksi apabila tidak memakai atribut yang lengkap.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja”

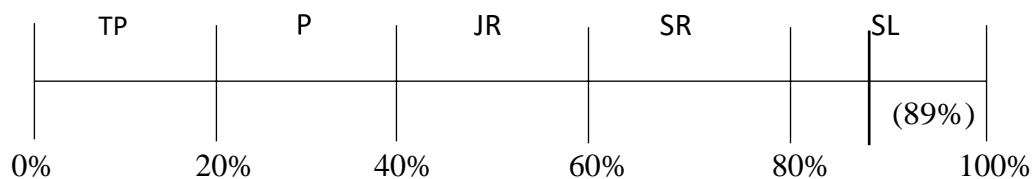
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	18	90	56%
Sering	4	12	48	38%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	143	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang atau 56%, sering sebanyak 12 orang atau 38%, jarang sebanyak 1 orang atau 3%, dan pernah sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{5 \times 32} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 89%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 89% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja.

4. Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai teliti saat melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	20	100	63%
Sering	4	9	36	28%
Jarang	3	3	9	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%

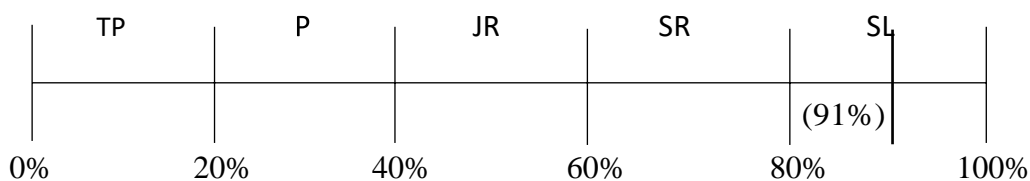
Jumlah	32	145	100%
--------	----	-----	------

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang atau 63%, sering sebanyak 9 orang atau 28%, dan jarang sebanyak 3 orang atau 9%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{145}{5 \times 32} \times 100\% = 91\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 91%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 91% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai teliti saat melakukan pekerjaan.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai peraturan organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	95	59%
Sering	4	10	40	31%
Jarang	3	2	6	6%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	143	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 59%, sering sebanyak 10 orang atau 31%, jarang sebanyak 2 orang atau 6%, dan pernah sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{5 \times 32} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 89%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 89% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai peraturan organisasi.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”

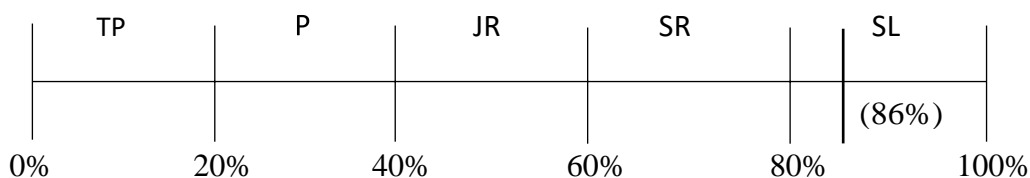
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	13	65	41%
Sering	4	16	64	50%
Jarang	3	3	9	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	138	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang atau 41%, sering sebanyak 16 orang atau 50%, dan jarang sebanyak 3 orang atau 9%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{138}{5 \times 32} \times 100\% = 86\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 86%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 86% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

5. Etika Bekerja

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki sikap saling menghormati antar pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	15	75	47%
Sering	4	15	60	47%
Jarang	3	2	6	6%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	141	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang atau 47%, sering sebanyak 15 orang atau 47%, dan jarang sebanyak 2 orang atau 6%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{141}{5 \times 32} \times 100\% = 88\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 88%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 88% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai saling menghormati antar pegawai.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	23	115	72%
Sering	4	8	32	25%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	150	100%

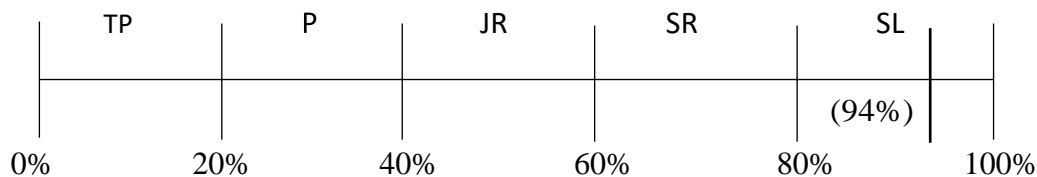
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang atau 72%, sering sebanyak 8 orang atau 25%, dan jarang sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{150}{5 \times 32} \times 100\% = 94\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 94%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 94% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai patuh terhadap norma-norma yang berlaku”

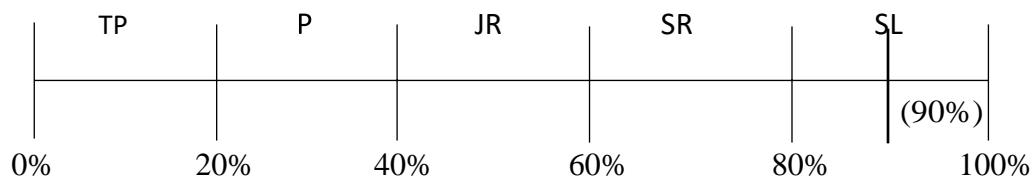
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	95	59%
Sering	4	11	44	34%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	144	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 59%, sering sebanyak 11 orang atau 34%, jarang sebanyak 1 orang atau 3%, dan pernah sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{144}{5 \times 32} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 90%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 90% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai mematuhi norma-norma yang berlaku.

Tabel 4.20 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (Pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Kehadiran			
1	Pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja	84%	85%
2	Pegawai datang tepat waktu setelah jam istirahat	83%	
3	Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	88%	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			
4	Pegawai taat pada peraturan yang sudah ditetapkan	89%	89%
5	Pegawai bekerja sama dengan baik dalam bekerja	92%	
6	Pegawai siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan	87%	
Ketaatan Pada Standar Kerja			
7	Pegawai memakai pakaian kerja yang telah ditentukan	87%	88%
8	Pegawai siap menerima sanksi apabila tidak memakai atribut yang lengkap	88%	
9	Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	89%	
Tingkat Kewaspadaan			
10	Pegawai teliti saat melakukan pekerjaan	91%	89%
11	Pegawai berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai peraturan organisasi	89%	
12	Pegawai mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	86%	
Etika Bekerja			
13	Pegawai saling menghormati antar pegawai	88%	91%
14	Pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	94%	
15	Pegawai patuh terhadap norma-norma yang berlaku	90%	
Rata-rata			88%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 88%. Total dari tanggapan responden tersebut pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di Disduk Capil Kabupaten Sukabumi sangat baik. Nilai tanggapan responden tertinggi pada indikator etika bekerja pada pernyataan “Pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja” yaitu sebesar 94%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 83% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan “Pegawai datang tepat

waktu setelah jam istirahat”. 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 ditentukan.

Tabel 4.21 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Statistics Disiplin Kerja		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		66.31
Std. Error of Mean		1.057
Median		67.50
Mode		61 ^a
Std. Deviation		5.981
Variance		35.770
Range		23
Minimum		52
Maximum		75
Sum		2,122
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 66,31 dengan range 23 dan total skor sebesar 2.122. Untuk mengetahui disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 66,31 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $66,31 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja (X1) dapat dikatakan baik.

2) Komitmen Terhadap Organisasi

Berikut merupakan jawaban dan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai komitmen terhadap organisasi pada DisdukCapil Kabupaten Sukabumi. Kuesioner pada variabel komitmen terhadap organisasi terdiri dari 9 pernyataan dengan 3 indikator, berikut disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

1. Komitmen Afektif

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bahagia menghabiskan sisa masa kerja untuk berkarir di organisasi”

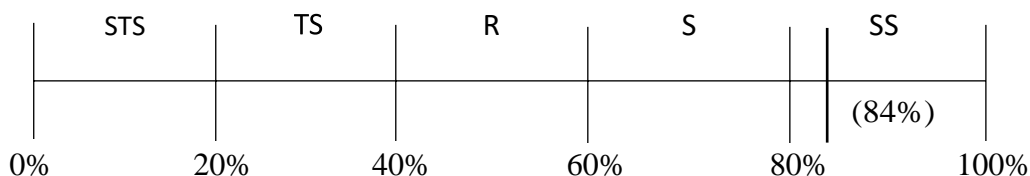
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	31%
Setuju	4	19	76	59%
Ragu-Ragu	3	3	9	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	135	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 31%, setuju sebanyak 19 orang atau 59%, dan ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 9%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{135}{5 \times 32} \times 100\% = 84\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 84%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 84% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai bahagia menghabiskan sisa masa kerja untuk berkarir di organisasi

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	34%

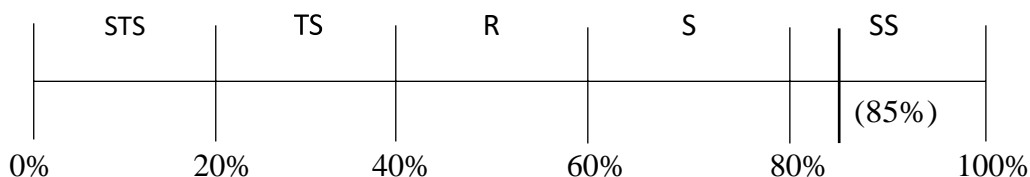
Setuju	4	18	72	56%
Ragu-Ragu	3	3	9	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	136	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 34%, setuju sebanyak 18 orang atau 56%, dan ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 9%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{136}{5 \times 32} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 85%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 85% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini”

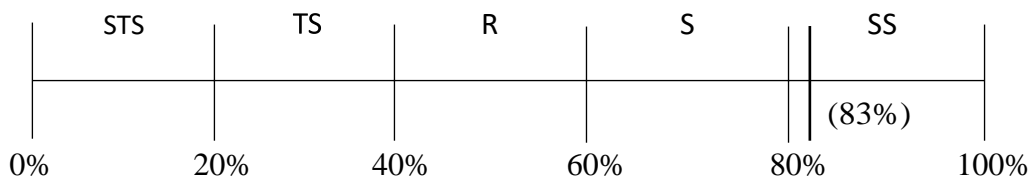
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	28%
Setuju	4	19	76	59%
Ragu-Ragu	3	4	12	13%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	133	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 28%, setuju sebanyak 19 orang atau 59%, dan ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 13%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{133}{5 \times 32} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 83%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 83% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.

2. Komitmen Kontinu

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bertahan dalam organisasi ini demi memenuhi kebutuhan hidup”

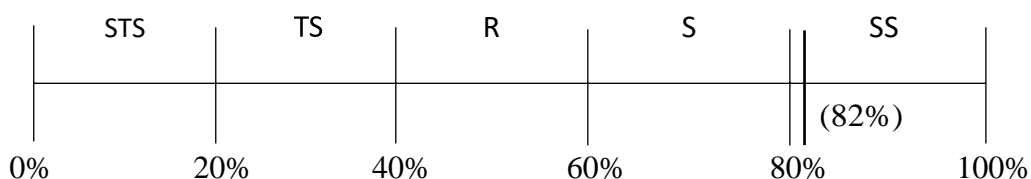
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	31%
Setuju	4	15	60	47%
Ragu-Ragu	3	7	21	22%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	131	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 31%, setuju sebanyak 15 orang atau 47%, dan ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 22%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{131}{5 \times 32} \times 100\% = 82\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 82%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 82% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala

sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai bertahan dalam organisasi ini demi memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa rugi apabila meninggalkan organisasi”

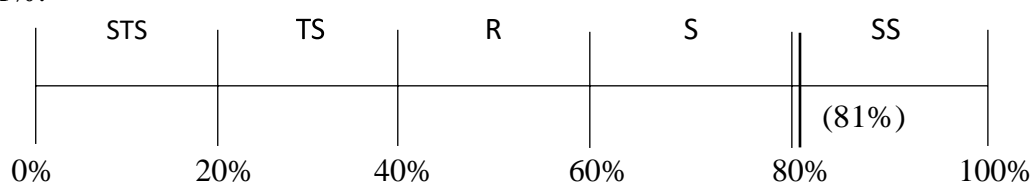
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	28%
Setuju	4	16	64	50%
Ragu-Ragu	3	7	21	22%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	130	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 28%, setuju sebanyak 16 orang atau 50%, dan ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 22%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{130}{5 \times 32} \times 100\% = 81\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 81%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 81% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai akan merasa rugi apabila meninggalkan organisasi.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Saya tidak berniat keluar dari organisasi karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain”

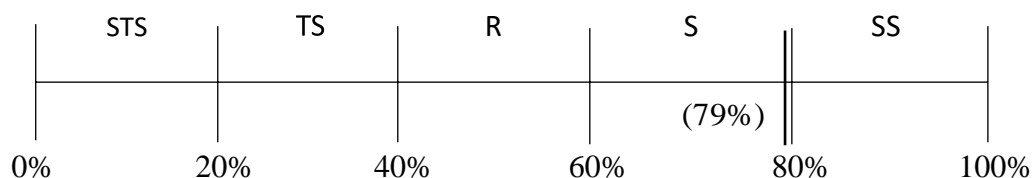
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	25%
Setuju	4	15	60	47%
Ragu-Ragu	3	9	27	28%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	127	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 25%, setuju sebanyak 15 orang atau 47%, dan ragu-ragu sebanyak 9 orang atau 28%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{127}{5 \times 32} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 79%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 79% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai tidak berniat keluar dari organisasi karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.

3. Komitmen Normatif

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Saya berpikir bahwa menjadi pegawai yang setia pada satu tempat kerja merupakan tindakan yang bijaksana”

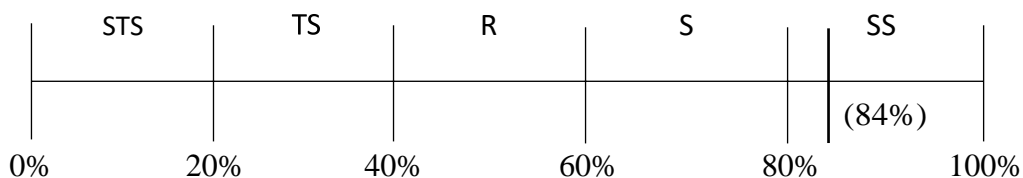
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	31%
Setuju	4	19	76	59%
Ragu-Ragu	3	3	9	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	135	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 31%, setuju sebanyak 19 orang atau 59%, dan ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 9%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{135}{5 \times 32} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 84%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 84% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai berpikir bahwa menjadi pegawai yang setia pada satu tempat kerja merupakan tindakan yang bijaksana.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk memajukan organisasi”

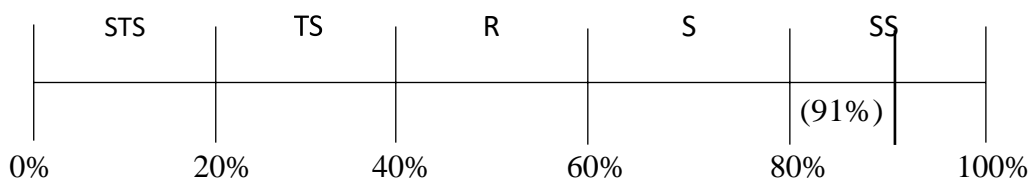
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	19	95	59%
Setuju	4	12	48	38%
Ragu-Ragu	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	146	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 59%, setuju sebanyak 12 orang atau 38%, dan ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{146}{5 \times 32} \times 100\% = 91\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 91%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 91% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk memajukan organisasi.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki kewajiban yang membuat harus tetap ada di organisasi ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	44%

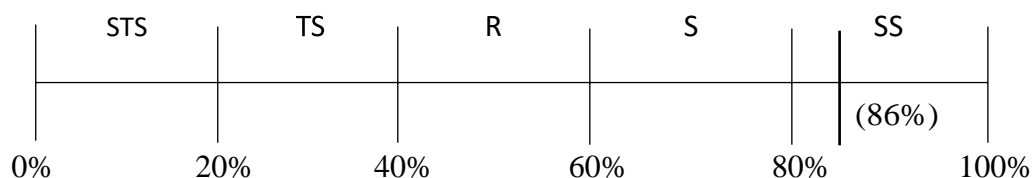
Setuju	4	14	56	44%
Ragu-Ragu	3	4	12	13%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		32	138	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 44%, setuju sebanyak 14 orang atau 44%, dan ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 13%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{5 \times 32} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 86%.



Berdasarkan skala rentang tanggapan di atas, dapat diketahui bahwa 86% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai memiliki kewajiban yang membuat harus tetap ada di organisasi ini.

Tabel 4.31 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Terhadap Organisasi

No	Komitmen Terhadap Organisasi (Pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Komitmen Afektif			
1	Saya bahagia menghabiskan sisa masa kerja untuk berkarir di organisasi ini	84%	84%
2	Saya menumbuhkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	85%	
3	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini	83%	
Komitmen Kontinu			
4	Saya bertahan dalam organisasi ini demi memenuhi kebutuhan hidup	82%	81%
5	Saya merasa rugi apabila meninggalkan organisasi	81%	

6	Saya tidak berniat keluar dari organisasi karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	79%	
Komitmen Normatif			
7	Saya berpikir bahwa menjadi pegawai yang setia pada satu tempat kerja merupakan Tindakan yang bijaksana	84%	87%
8	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk memajukan organisasi	91%	
9	Saya memiliki kewajiban yang membuat harus tetap ada di organisasi ini	86%	
Rata-rata			84%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui tanggapan responden mengenai komitmen terhadap organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 84%. Total dari tanggapan responden tersebut pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi di Disduk Capil Kabupaten Sukabumi sangat baik. Nilai tanggapan responden tertinggi pada indikator komitmen normatif pada pernyataan “Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk memajukan organisasi” yaitu sebesar 91%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 79% terdapat pada indikator komitmen kontinu dengan pernyataan “Saya tidak berniat keluar dari organisasi karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain”.

Tabel 4.32 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Komitmen Terhadap Organisasi

Statistics		
Komitmen Terhadap Organisasi		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		37.84
Std. Error of Mean		.666
Median		38.00
Mode		38
Std. Deviation		3.768
Variance		14.201
Range		18
Minimum		27
Maximum		45
Sum		1,211

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata komitmen terhadap organisasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 37,84 dengan range 18 dan total skor sebesar 1.211. Untuk mengetahui komitmen terhadap organisasi pada

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1 (9) + 5 (9)}{2} = 27$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 37,84 dan skor rata-rata teoritis sebesar 27, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $37,84 > 27$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel komitmen terhadap organisasi (X2) dapat dikatakan baik.

3) Kinerja Pegawai

Penilaian terhadap variabel kinerja pegawai terdiri atas 15 pernyataan yang berasal dari 5 indikator kinerja pegawai, dapat disajikan dalam tabel berikut.

1. Kualitas

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	50%
Sering	4	13	52	41%
Jarang	3	3	9	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	141	100%

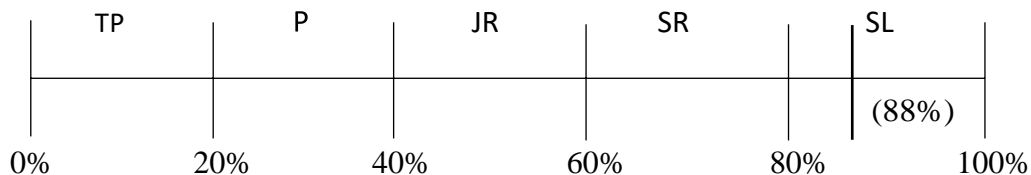
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 50%, sering sebanyak 13 orang atau 41%, dan jarang sebanyak 3 orang atau 9%.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi x Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{141}{5 \times 32} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 88%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 88% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya”

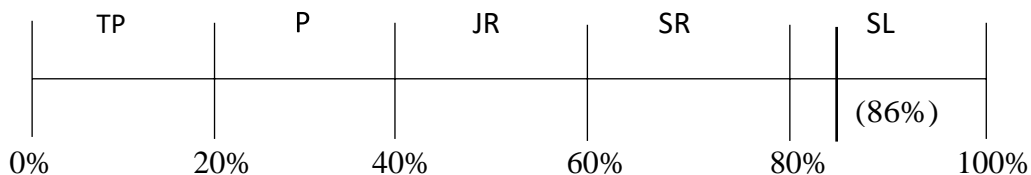
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	13	65	41%
Sering	4	16	64	50%
Jarang	3	3	9	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	138	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang atau 41%, sering sebanyak 16 orang atau 50%, an jarang sebanyak 3 orang atau 9%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{138}{5 \times 32} \times 100\% = 86\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 86%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 86% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	14	70	44%
Sering	4	12	48	38%

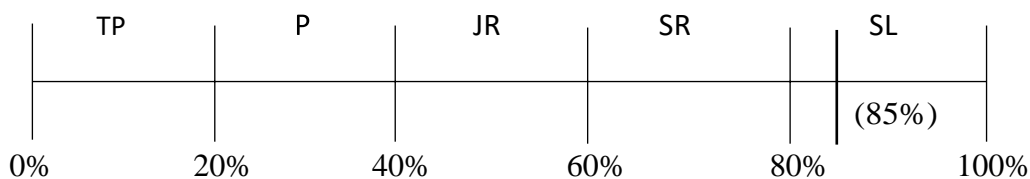
Jarang	3	6	18	19%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	136	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 44%, sering sebanyak 12 orang atau 38%, dan jarang sebanyak 6 orang atau 19%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{136}{5 \times 32} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 85%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 85% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.

2. Kuantitas

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan”

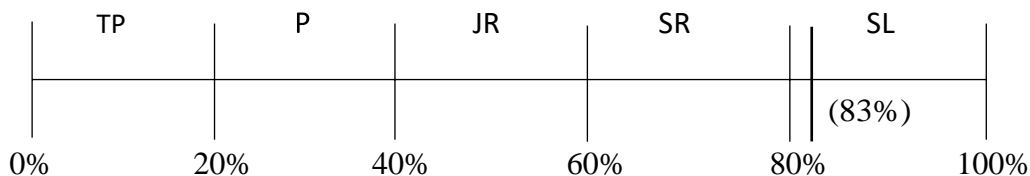
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	11	55	34%
Sering	4	15	60	47%
Jarang	3	6	18	19%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	133	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang atau 34%, sering sebanyak 15 orang atau 47%, dan jarang sebanyak 6 orang atau 19%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{133}{5 \times 32} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 83%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 83% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat”

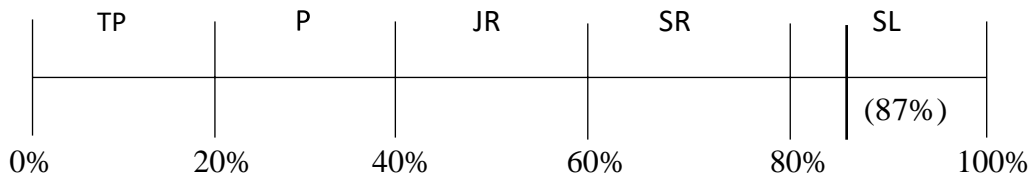
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	15	75	47%
Sering	4	14	56	44%
Jarang	3	2	6	6%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	139	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang atau 47%, sering sebanyak 14 orang atau 44%, jarang sebanyak 2 orang atau 6%, dan pernah sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{139}{5 \times 32} \times 100\% = 87\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 87%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 87% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	15	75	47%
Sering	4	13	52	41%
Jarang	3	3	9	9%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	138	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang atau 47%, sering sebanyak 13 orang atau 41%, jarang sebanyak 3 orang atau 9%, dan pernah sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{5 \times 32} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 86%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 86% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menghindari dalam menunda pekerjaan”

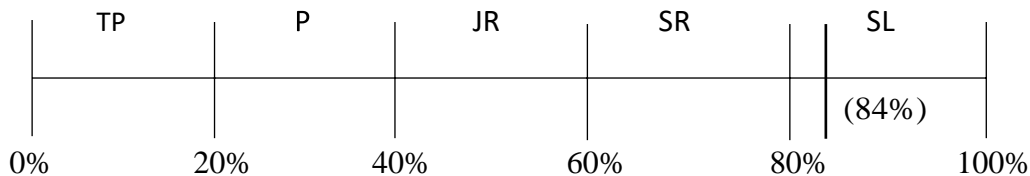
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	12	60	38%
Sering	4	15	60	47%
Jarang	3	4	12	13%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	134	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang atau 38%, sering sebanyak 15 orang atau 47%, jarang sebanyak 4 orang atau 13%, dan pernah sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{134}{5 \times 32} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 84%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 84% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai menghindari dalam menunda pekerjaan.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”

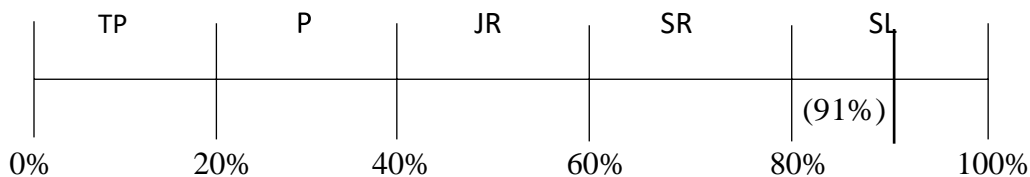
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	95	59%
Sering	4	11	44	34%
Jarang	3	2	6	6%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	145	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 59%, sering sebanyak 11 orang atau 34%, dan jarang sebanyak 2 orang atau 6%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{145}{5 \times 32} \times 100\% = 91\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 91%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 91% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini

menjelaskan bahwa pegawai bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	21	105	66%
Sering	4	11	44	34%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	149	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang atau 66%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 11 orang atau 34%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{149}{5 \times 32} \times 100\% = 93\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 93%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 93% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

4. Efektivitas

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menggunakan sumber daya organisasi secara efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	23	115	72%
Sering	4	8	32	25%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	150	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang atau 72%, sering sebanyak 8 orang atau 25%, dan jarang sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{150}{5 \times 32} \times 100\% = 94\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 94%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 94% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai menggunakan sumber daya organisasi secara efektif.

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menggunakan sarana kerja untuk kelancaran kerja dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	24	120	75%
Sering	4	8	32	25%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	152	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang atau 75%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 8 orang atau 25%,

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{152}{5 \times 32} \times 100\% = 95\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 95%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 95% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai menggunakan sarana kerja untuk kelancaran kerja dengan baik.

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memanfaatkan sumber daya di tempat kerja dengan tepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	95	59%
Sering	4	13	52	41%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	2	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	147	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 59%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang atau 41%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{147}{5 \times 32} \times 100\% = 92\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 92%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 92% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai memanfaatkan sumber daya di tempat kerja dengan tepat.

5. Kemandirian

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berinisiatif mengambil keputusan dalam menghadapi masalah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	15	75	47%
Sering	4	14	56	44%
Jarang	3	3	9	9%
Pernah	2	0	0	0%

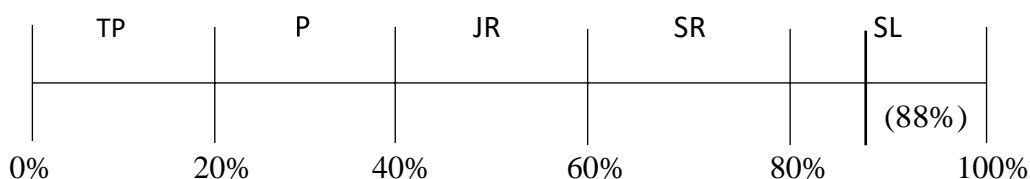
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	140	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang atau 47%, sering sebanyak 14 orang atau 44%, dan jarang sebanyak 3 orang atau 9%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{5 \times 32} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 88%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 88% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai berinisiatif mengambil keputusan dalam menghadapi masalah.

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan”

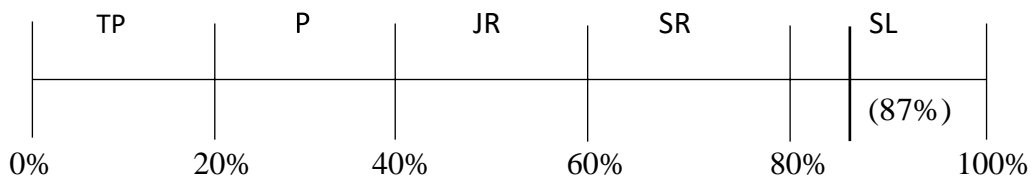
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	50%
Sering	4	12	48	38%
Jarang	3	3	9	9%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	139	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 50%, sering sebanyak 12 orang atau 38%, jarang sebanyak 3 orang atau 9%, dan pernah sebanyak 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{5 \times 32} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden yaitu 87%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 87% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mempunyai rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan”

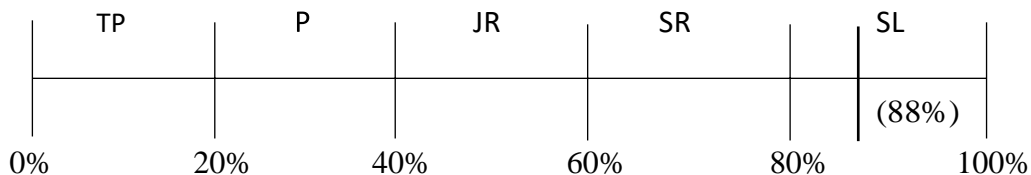
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	50%
Sering	4	12	48	38%
Jarang	3	4	12	13%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		32	140	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 50%, sering sebanyak 12 orang atau 38%, dan jarang sebanyak 4 orang atau 13%.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{140}{5 \times 32} \times 100\% = 88\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui total tanggapan responden yaitu 88%.



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 88% responden dari jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai berada pada daerah skala selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai mempunyai rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.48 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Kualitas			
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	88%	86%
2	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya	86%	
3	Pegawai meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	85%	
Kuantitas			
4	Pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	83%	85%
5	Pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat	87%	
6	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan	86%	
Ketepatan Waktu			
7	Pegawai menghindari dalam menunda pekerjaan	84%	89%
8	Pegawai bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	91%	
9	Pegawai memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	93%	
Efektivitas			
10	Pegawai menggunakan sumber daya organisasi secara efektif	94%	94%
11	Pegawai menggunakan sarana kerja untuk kelancaran kerja dengan baik	95%	
12	Pegawai memanfaatkan sumber daya di tempat kerja dengan tepat	92%	
Kemandirian			
13	Pegawai berinisiatif mengambil keputusan dalam menghadapi masalah	88%	87%
14	Pegawai berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	87%	
15	Pegawai mempunyai rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan	88%	
Rata-rata			88%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 88%. Total dari tanggapan responden tersebut pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Disduk Capil Kabupaten Sukabumi sangat baik. Nilai tanggapan responden tertinggi pada indikator efektivitas pada pernyataan “Pegawai menggunakan sarana

kerja untuk kelancaran kerja dengan baik” yaitu sebesar 95%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 83% terdapat pada indikator kuantitas dengan pernyataan “Pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan”.

Tabel 4.49 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics		
Kinerja Pegawai		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		66.28
Std. Error of Mean		.950
Median		66.00
Mode		65 ^a
Std. Deviation		5.372
Variance		28.854
Range		22
Minimum		53
Maximum		75
Sum		2,121
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 66,28 dengan range 22 dan total skor sebesar 2.121. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 66,28 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $66,28 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan baik.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4.50 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63146622
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.114
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menggunakan standart residual diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,117 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
- b. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.51 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	9.024	6.521		1.384	.177		
Disiplin Kerja	.732	.085	.815	8.634	.000	.929	1.076
Komitmen Terhadap Organisasi	.231	.135	.162	1.716	.097	.929	1.076

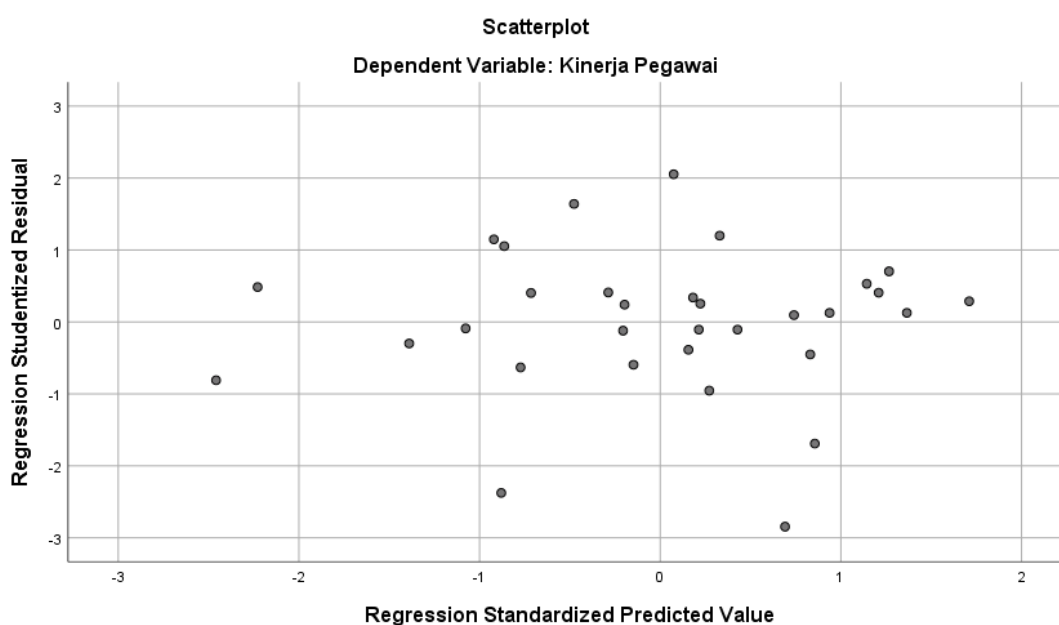
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance disiplin kerja yaitu $0,929 > 0,10$ serta nilai VIF $1,076 < 10,00$ dan nilai tolerance komitmen terhadap organisasi yaitu $0,929 > 0,10$ serta nilai VIF $1,076 < 10,00$. Jadi hasil dari uji multikolinieritas pada variabel disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan terjadi heteroskedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat Scatterplot (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot, seperti pada gambar di bawah ini :



Sumber: Output SPSS 26, 2023

Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas titik-titik pada grafik tersebut menyebar tidak berarah dan tidak beraturan atau tidak ada pola yang jelas, titik menyebar di atas angka 0 dan dibawah angka 0. Artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas atau menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

4.3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 26 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai.

Tabel 4.52 Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.024	6.521		1.384	.177
	Disiplin Kerja	.732	.085	.815	8.634	.000
	Komitmen Terhadap Organisasi	.231	.135	.162	1.716	.097

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26, 2023

$$Y = \alpha + B1 X1 + B2 X2$$

Dimana:

$$(\text{Kinerja Pegawai}) = 9,024 + 0,732 (\text{Disiplin Kerja}) + 0,231 (\text{Komitmen Terhadap Organisasi})$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai a sebesar 9,024 merupakan konstanta. Hal ini berarti bahwa jika Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka nilai konstanta kinerja sebesar 9,024.
- 2) Nilai koefisien dari variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,732 berbentuk positif dapat menjelaskan adanya pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai, dengan demikian adanya peningkatan Disiplin Kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja Pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka Kinerja Pegawai akan turun.
- 3) Nilai koefisien dari variabel Komitmen Terhadap Organisasi (X2) sebesar 0,231 berbentuk positif dapat menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara Komitmen Terhadap Organisasi dengan Kinerja Pegawai, dengan demikian setiap peningkatan Komitmen Terhadap Organisasi sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka Kinerja akan turun.

4.3.4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh pada variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan *adjusted R square* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.53 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 ^a	.760	.743	2.721	2.483
a. Predictors: (Constant), Komitmen Terhadap Organisasi, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi menggunakan rumus berikut :

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

$$Kd = 0,760 \times 100\% = 76\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi yang dikuadratkan

Berdasarkan tabel dan perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa Square memiliki nilai sebesar $R^2 = 0,760$ yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi memberikan pengaruh sebesar 76% pada variabel kinerja, sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.3.5. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Rumus nilai ttabel adalah:

$$t_{\text{tabel}} = a/2 ; n - k - 1$$

Keterangan :
 a = 0,05 (5%)
 n = Jumlah Responden
 k = Jumlah Variabel Bebas

$$\text{Jadi, } t_{\text{tabel}} = 0.05 / 2 ; 32 - 2 - 1$$

$$= 0.025 ; 29$$

Diketahui $t_{\text{tabel}} = 2.04523$

- Jika nilai thitung > ttabel pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (Berpengaruh)
- Jika nilai thitung < ttabel pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_a ditolak dan H_0 diterima (tidak berpengaruh)

a. Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.54 Hasil Uji Parsial (Uji t) Disiplin Kerja Pada Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.199	5.613		2.708	.011
	Disiplin Kerja	.770	.084	.858	9.137	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Hasil uji parsial pada variabel disiplin kerja pada variabel kinerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X1) pada kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,137 >$ nilai t tabel 2.04523 (lampiran 8) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai secara signifikan.

b. Uji Parsial Variabel Komitmen Terhadap Organisasi

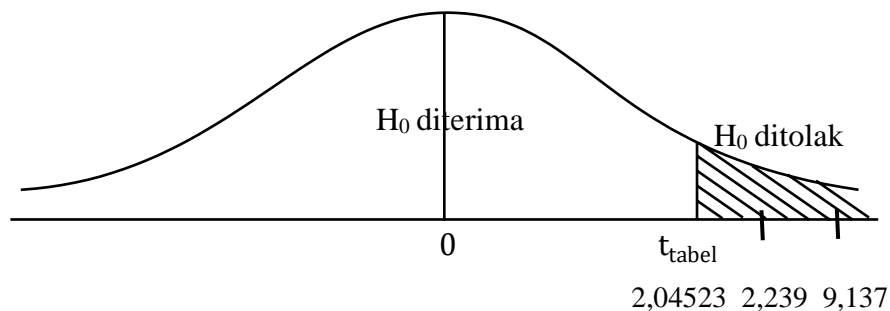
Tabel 4.55 Hasil Uji Parsial (Uji t) Komitmen Terhadap Organisasi Pada Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.872	9.160		5.008	.000
	Komitmen Terhadap Organisasi	.539	.241	.378	2.239	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Hasil uji parsial pada variabel komitmen terhadap organisasi pada variabel kinerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh komitmen terhadap organisasi (X2) pada kinerja pegawai (Y) adalah $0,033 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,239 >$ nilai t tabel 2.04523 (lampiran 8) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh komitmen terhadap organisasi pada kinerja pegawai secara signifikan.



Gambar 4.7 Kurva Hasil Uji Parsial (Uji t)

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) untuk mengetahui apakah semua variabel independent (variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel X1, X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel X1, X2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y. Berikut cara menentukan nilai F_{tabel} :

$F_{tabel} = (k ; n-k)$

$F_{tabel} = (2 ; 32-2)$

$F_{tabel} = (2 ; 30)$

$F\text{-Tabel } 30 = 3,32$

Tabel 4.56 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

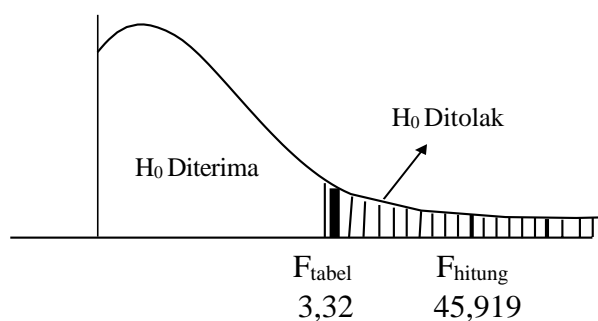
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.806	2	339.903	45.919	.000 ^b
	Residual	214.663	29	7.402		
	Total	894.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Komitmen Terhadap Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 26 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 (disiplin kerja) dan X2 (komitmen terhadap organisasi) pada Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai $F_{hitung} 45,919 > F_{tabel} 3,32$ (lampiran 9) yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)



Gambar 4.8 Kurva Hasil Uji Simultan (Uji F)

4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1. Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga dapat dikatakan sebagai suatu konsep di tempat kerja untuk menuntut pegawai berlaku teratur atau suatu keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala hal kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

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. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik pegawai terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan agar dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Disiplin kerja sangatlah penting di Disduk Capil Kabupaten Sukabumi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Maka dari itu di Disduk Capil Kabupaten Sukabumi terdapat suatu peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta terdapat sanksi-sanksi apabila ada pegawai yang melanggar.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja dengan menggunakan 5 indikator meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika bekerja yang terdiri dari 15 pernyataan, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88% . Dengan nilai rata-rata tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi sangat baik.

4.4.2. Komitmen Terhadap Organisasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi

Komitmen terhadap organisasi adalah perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen terhadap organisasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan begitu kinerja pegawai akan tinggi dan dengan adanya disiplin kerja maka setiap pegawai akan mengikuti setiap aturan dan tata tertib yang ada di organisasi. Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan dengan optimal dan teratur maka tujuan organisasi atau instansi akan tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.

Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi berkeinginan untuk tetap di dalam organisasi, terdapat sikap setia dan bersedia bekerja maksimal untuk

organisasi atau perusahaannya. Komitmen terhadap organisasi merupakan kekuatan untuk mendorong individu pegawai untuk bertahan dan bekerja optimal di organisasi, sehingga pegawai akan setia dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar atau tidak memiliki intensi keluar. Komitmen terhadap organisasi ditandai dengan tiga komponen dari komitmen terhadap organisasi yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel komitmen terhadap organisasi dengan menggunakan 3 indikator meliputi komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif yang terdiri dari 9 pernyataan, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 84%. Total dari tanggapan responden tersebut pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi sangat baik.

4.4.3. Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi

Hasil uji hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja. Menurut Kasmir (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kinerja merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari hasil kerja itu sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang sudah ditentukan sebelumnya.

Peran pegawai sangat penting terhadap sukses atau tidaknya organisasi. Dalam hal ini di Disduk Capil Kabupaten Sukabumi perlu memantau kinerja pegawainya apakah pegawai sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah organisasi akan terus melakukan kerja sama dengan pegawai jika kinerjanya baik atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada kinerja pegawai dengan menggunakan 5 indikator meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, Efektivitas, dan kemandirian yang terdiri dari 15 pernyataan, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88%. Total dari tanggapan responden tersebut pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi sangat baik.

4.4.4. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai

Dalam mengetahui adanya pengaruh pada variabel disiplin kerja pada kinerja, maka dilakukannya perhitungan dengan statistik analisis linear berganda. Berdasarkan

hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 9,024, koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,732 berbentuk positif sehingga menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian setiap peningkatan disiplin kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja akan turun.

Kemudian hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X1) pada kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,137 >$ nilai t tabel $2,04523$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai secara signifikan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kholidi (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.

4.4.5. Pengaruh Parsial Komitmen Terhadap Organisasi Pada Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 9,024, koefisien variabel komitmen terhadap organisasi adalah sebesar 0,231 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara komitmen terhadap organisasi dengan kinerja pegawai, dengan demikian adanya peningkatan komitmen terhadap organisasi sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika komitmen terhadap organisasi menurun maka kinerja pegawai akan turun.

Kemudian hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh komitmen terhadap organisasi (X2) pada kinerja pegawai (Y) adalah $0,033 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,239 >$ nilai t tabel $2,04523$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh komitmen terhadap organisasi pada kinerja pegawai secara signifikan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kholidi (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.

4.4.6. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi Pada Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurun dan meningkat, dalam penelitian ini menggunakan dua faktor yaitu disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi. Pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi yang sesuai di sebuah organisasi akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karena disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi yang optimal dapat mencapai tujuan organisasi.

Dalam mengetahui adanya pengaruh variabel disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi pada kinerja pegawai maka dilakukan uji F. hasil uji ini nilai signifikansi untuk pengaruh X1 (disiplin kerja) dan X2 (komitmen terhadap organisasi) pada Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai $F_{hitung} 45,919 > F_{tabel} 3,32$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Diketahui R square memiliki nilai sebesar $R^2 = 0,760$ yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi memberikan pengaruh sebesar 76% pada variabel kinerja, sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil penelitian ini pun relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Kholidi (2019) dari jurnal ilmu manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat. Maka dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan sehingga terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Disduk Capil Kabupaten Sukabumi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis melakukan peneliti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi berada dalam kategori “sangat baik” yaitu sebesar 88% berada pada rentang 81-100%. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu pada indikator etika bekerja dengan skor rata-rata 91%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator kehadiran yaitu dengan skor rata-rata 85%.
2. Komitmen Terhadap Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi berada dalam kategori “sangat baik” yaitu sebesar 84% berada pada rentang 81-100%. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu pada indikator komitmen normatif dengan skor rata-rata 87%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator komitmen kontinu yaitu dengan skor rata-rata 81%.
3. Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi berada dalam kategori “sangat baik” yaitu sebesar 88% berada pada rentang 81-100%. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi yaitu pada indikator efektivitas dengan skor rata-rata 94%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator kuantitas yaitu dengan skor rata-rata 85%.
4. Berdasarkan nilai thitung pada variabel disiplin kerja, memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,137 >$ nilai t tabel $2,04523$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai secara signifikan.
5. Berdasarkan nilai thitung pada variabel komitmen terhadap organisasi, memiliki nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,239 >$ nilai t tabel $2,04523$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh komitmen terhadap organisasi pada kinerja pegawai secara signifikan.
6. Analisis regresi linear berganda yaitu Y (kinerja) = $9,024 + 0,732$ (disiplin kerja) + $0,231$ (komitmen terhadap organisasi) dan hasil uji F diperoleh dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $45,919 >$ F tabel $3,32$. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi secara simultan berpengaruh pada variabel kinerja pegawai. Selanjutnya terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja

dan komitmen terhadap organisasi pada kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan kontribusi disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi sebesar 76% dan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis mengenai pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi secara keseluruhan sangat baik, maka perlu untuk dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi untuk hasil kerja yang lebih baik. Namun nilai skor terendah dalam variabel disiplin kerja ialah indikator kehadiran. Saran yang dapat diberikan kepada instansi adalah pihak instansi harus lebih memperhatikan pegawai dengan membuat peraturan bagi pegawai yang selalu melanggar untuk dapat menghindari adanya potensi ketidaksiplinan pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai untuk bersikap disiplin taat pada peraturan organisasi, sehingga sikap disiplin pegawai meningkat dan dapat diperbaiki.
2. Komitmen terhadap organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi secara keseluruhan sangat baik, maka perlu untuk dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi untuk hasil kerja yang lebih baik. Namun nilai skor terendah dalam variabel komitmen terhadap organisasi ialah indikator komitmen kontinu. Dengan demikian, saran yang diberikan untuk pegawai adalah perlu meningkatkan komitmen kontinu, yaitu dengan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan sebagai anggota organisasi demi tercapainya kepentingan organisasi.
3. Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi secara keseluruhan sangat baik, maka perlu untuk dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi untuk hasil kerja yang lebih baik. Namun nilai skor terendah dalam variabel kinerja ialah indikator kuantitas. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) PNS yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kompetensi pegawai.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa lebih memperhatikan variabel-variabel di luar disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain misalnya pelatihan, kepuasan, kepemimpinan dan lain-lain. Karena pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi hanya 76%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori,Konsep dan Indikator* (edisi ke2). ZANAFANA PUBLISHING.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*,
- Ahmad Kholidi. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Tersedia di : <http://repository.umsu.ac.id>
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap*. Semarang.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Badjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Bandari, A. S. (2016). *Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan*. Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia KeKepalaSekolahan "Melejitnya Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi."* DeePublish.
- Febrina Soraya Tanjung. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Daya Buana. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 5, No. 2. Tersedia di: <https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hartono. (2020). *Metode Penelitian Skripsi dengan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

- Haryono, Siswoyo, 2017, *Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal JEB
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kusjono dan Ratnasari. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah, Manajemen SDM. Jenius. Vol.2, No.2. Tersedia di : <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/2230>
- Maya Natalia Putri Wibowo. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi*. Program Studi Manajemen, Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie Jakarta. Tersedia di : <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4468/>
- Muhdar, 2020. *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- M.Arif Hidayah Lubis & Adrial Falahi. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Regional 1 Medan Timur*. Fakultas Ekonomi. Vol.2, No.1. Tersedia di: <https://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id/index.php/jimk/article/view/1001>
- M. Rizky Ardiansyah. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12*. Jurnal Manajemen. Tersedia di : <http://jurnal.unpal.ac.id/id/eprint/73/1>
- Nadeak, Bernadetha. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta: Uki Press.
- Nita Rohmawati. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada UD. Fians Frame Bagian Produksi)*. Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Pgri Dewantara Jombang. <https://repository.stiedewantara.ac.id/2582/>
- Nursafitra M & Andi Agustang & Andi Muhammad Idhan & Nurwiwiana. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*. Universitas Muslim Indonesia. Vol.1, No.2. Tersedia di :

<https://e-journal.iyb.ac.id>

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.

Putu, Ni Ayu Krisnawati, dan I Wayan Suartana. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*. E-Jurnal Akuntansi Vol.21.3. DOI : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/30933>

Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,

Samsuddin, Harun (2018), *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka,

Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.

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

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. 2019. *Manajemn Sumber Daya Manusia: Tinjuan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.

Sutrisno. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.

Sutrisno, Edy, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Ruth Silaen, Novia dkk. *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.

R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.

Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Salsa Bila Putri
Alamat : Jl. Suryakencana No 25 RT 001/RW 001 Kec.
Cibadak, Kab. Sukabumi, Jawa Barat, 43351
Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi, 08 Mei 2001
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN 03 Cibadak
• SMP : SMP Negeri 2 Cibadak
• SMA : SMA Negeri 1 Nagrak
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Oktober 2023

Peneliti,

(Salsa Bila Putri)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Magang/Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN SUKABUMI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN SUKABUMI

SERTIFIKAT

Diberikan kepada:

SALSA BILA PUTRI

Mahasiswi Universitas Pakuan, Program Studi S1 Manajemen NPM 021119125 telah mengikuti Program Praktek Kerja Lapangan (PKL) selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal 01 Oktober 2022 s.d 29 Desember 2022 dengan hasil **Sangat Baik.**

Sukabumi, 04 Januari 2023
Kepala Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi,



Amir Hamzah, S.Sos., M.Si
K Rembina Utama Muda
NIP. 19730821 199203 1 003

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu
Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Sukabumi.

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Salsa Bila Putri

NPM : 021119125

Adalah Mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan Bogor yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi pada Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi”**.

Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan anda untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuesioner penelitian sebagaimana yang terlampir dibawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban anda.

Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Salsa Bila Putri

I. IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu mengisi data dibawah ini dengan cara dicentang (\checkmark) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan diri anda.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 20 tahun 21-30 tahun 31-40 tahun 40-50 tahun >50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma S1 S2 Lainnya
5. Masa Kerja : < 2 tahun 2-5 tahun 6-10 tahun 10-15 tahun > 16 tahun

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan yang diajukan dengan memberikan tanda checklist (\checkmark) pada setiap jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
3. Dimohon Bapak/Ibu untuk dapat mengisi semua pernyataan yang ada.
4. Pastikan bahwa jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai dengan kenyataan yang dilapangan.
5. Pernyataan yang diajukan serta jawaban yang diterima semata-mata hanya untuk tujuan penelitian.

B. Keterangan Jawaban

Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Terhadap Organisasi	Skor	Range
Selalu (SL)	Sangat Setuju (SS)	5	80% - 100%
Sering (SR)	Setuju (S)	4	60% - 80%
Jarang (J)	Ragu-Ragu (R)	3	40% - 60%
Pernah (P)	Tidak Setuju (TS)	2	20% - 40%
Tidak Pernah (TP)	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0% - 20%

II. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		SL 80-100%	SR 60- 80%	JR 40-60%	P 20-40%	TP 0-20%
Kehadiran						
1	Pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja					
2	Pegawai datang tepat waktu setelah jam istirahat					
3	Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
4	Pegawai taat pada peraturan yang sudah ditetapkan					
5	Pegawai bekerja sama dengan baik dalam bekerja					
6	Pegawai siap menerima sanksi bila tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
7	Pegawai memakai pakaian kerja yang telah ditentukan					
8	Pegawai siap menerima sanksi apabila tidak memakai atribut yang lengkap					
9	Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja					
Tingkat Kewaspadaan						
10	Pegawai teliti saat melakukan pekerjaan					
11	Pegawai berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai peraturan organisasi					
12	Pegawai mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien					
Etika Bekerja						
13	Pegawai memiliki sikap saling menghormati antar pegawai					

14	Pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja					
15	Pegawai patuh terhadap norma-norma yang berlaku					

III. PERNYATAAN TENTANG KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		SS 80-100%	S 60-80%	R 40-60%	TS 20-40%	STS 0-20%
Komitmen Afektif						
1	Saya bahagia menghabiskan sisa masa kerja untuk berkarir di organisasi ini					
2	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini					
3	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini					
Komitmen Kontinu						
4	Saya bertahan dalam organisasi ini demi memenuhi kebutuhan hidup					
5	Saya merasa rugi apabila meninggalkan organisasi					
6	Saya tidak berniat keluar dari organisasi karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain					
Komitmen Normatif						
7	Saya berpikir bahwa menjadi pegawai yang setia pada satu tempat kerja merupakan tindakan yang bijaksana					
8	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk memajukan organisasi					
9	Saya memiliki kewajiban yang membuat harus tetap ada di organisasi ini					

KUESIONER KINERJA PEGAWAI

(Untuk di isi oleh Pimpinan)

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara kualitas dan kuantitas dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		SL 80- 100%	SR 60- 80%	JR 40- 60%	P 20-40%	TP 0-20%
Kualitas						
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
2	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya					
3	Pegawai meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
Kuantitas						
4	Pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
5	Pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat					
6	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan					
Ketepatan Waktu						
7	Pegawai menghindari dalam menunda pekerjaan					
8	Pegawai bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
9	Pegawai memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
Efektivitas						
10	Pegawai menggunakan sumber daya organisasi secara efektif					

11	Pegawai menggunakan sarana kerja untuk kelancaran kerja dengan baik					
12	Pegawai memanfaatkan sumber daya di tempat kerja dengan tepat					
Kemandirian						
13	Pegawai berinisiatif mengambil keputusan dalam menghadapi masalah					
14	Pegawai berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
15	Pegawai mempunyai rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 3 Jawaban Responden

Disiplin Kerja (X1)

X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1. 15
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4
4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5
3	5	3	5	4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	2	3	3	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
3	5	5	3	4	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5

5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5
3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

Komitmen Terhadap Organisasi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
4	5	5	4	5	5	5	5	4
4	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	3	4	4	5	4
4	3	4	4	4	3	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	3	3	3	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	5	3	4	5	4
4	4	4	3	4	3	4	5	5
5	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	5	5	3	4	5	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	3	3	5	4	5	5	3
5	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	5	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	5
3	3	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	3	3	3	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	4	4	4	4

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y9	Pearson Correlation	0,148	-	0,241	0,066	0,249	0,209	.434*	0,198	1	.445*	.494**	.473**	0,114	0,236	0,106	.474**
	Sig. (2-tailed)	0,420	0,162	0,183	0,718	0,169	0,251	0,013	0,276		0,011	0,004	0,006	0,535	0,193	0,562	0,006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y10	Pearson Correlation	0,187	-	0,277	.464**	.602**	.396*	0,299	0,127	.445*	1	0,343	0,234	0,069	0,263	0,234	.582**
	Sig. (2-tailed)	0,306	0,082	0,125	0,008	0,000	0,025	0,096	0,487	0,011		0,055	0,197	0,709	0,146	0,196	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y11	Pearson Correlation	0,028	0,057	.385*	.431*	0,172	0,141	.423*	0,030	.494**	0,343	1	.404*	-	0,163	0,311	.481**
	Sig. (2-tailed)	0,881	0,757	0,030	0,014	0,346	0,442	0,016	0,873	0,004	0,055		0,022	0,111	0,545	0,373	0,083
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y12	Pearson Correlation	0,027	0,107	0,276	0,092	0,127	0,337	.616**	0,302	.473**	0,234	.404*	1	0,184	0,038	0,171	.501**
	Sig. (2-tailed)	0,882	0,562	0,127	0,616	0,487	0,060	0,000	0,093	0,006	0,197	0,022		0,314	0,834	0,348	0,003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y13	Pearson Correlation	0,303	.398*	.449**	0,076	-	0,141	0,110	0,049	0,114	0,069	-	0,184	1	.551**	0,311	.470**
	Sig. (2-tailed)	0,092	0,024	0,010	0,679	0,008	0,964	0,442	0,550	0,789	0,535	0,111	0,545	0,314		0,001	0,083
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y14	Pearson Correlation	0,341	.417*	.551**	0,242	0,122	.397*	0,154	0,076	0,236	0,263	0,163	0,038	.551**	1	.572**	.663**
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,018	0,001	0,181	0,506	0,024	0,399	0,678	0,193	0,146	0,373	0,834	0,001		0,001	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y15	Pearson Correlation	0,283	.513**	.599**	.386*	-	0,307	0,161	0,266	0,106	0,234	0,311	0,171	0,311	.572**	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	0,117	0,003	0,000	0,029	0,008	0,967	0,087	0,379	0,141	0,562	0,196	0,083	0,348	0,083	0,001	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.473**	.430*	.747**	.478**	.450**	.686**	.587**	.379*	.474**	.582**	.481**	.501**	.470**	.663**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,014	0,000	0,006	0,010	0,000	0,000	0,032	0,006	0,000	0,005	0,003	0,007	0,000	0,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 7 Tabel Distribusi R Tabel

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

Lampiran 8 Tabel Distribusi t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

Lampiran 9 Tabel F Tabel

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita
= 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01