



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CISEENG**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Lisdawati Marbun

021120304

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

2024



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CISEENG**

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 Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CISEENG**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

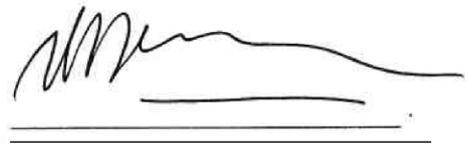
Pada hari Jum'at, 26 Juli 2024

Lisdawati Marbun

021120304

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dewi Atika, SE.,Msi)



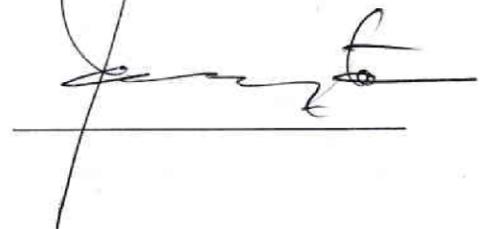
Handwritten signature of Dewi Atika, SE., Msi, on a line.

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE., M.M., CPHCM)



Handwritten signature of Dr. Herman, SE., M.M., CPHCM, on a line.

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak.,M.M.)



Handwritten signature of Dr. Edy Sudaryanto, Ak., M.M., on a line.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisdawati Marbun

NPM : 021120304

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Kecamatan
Ciseeng

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.



021120304

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun
2024**

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 seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

LISDAWATI MARBUN. 021120304. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciseeng. Dibawah bimbingan : Herman dan Edy Sudaryanto. 2024.

Disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan ciseeng. Adanya kesenjangan antara tingkat kehadiran pegawai dan penurunan penilaian kinerja pegawai, Penilaian Kinerja pegawai terjadi penurunan tiap tahunnya, Pekerjaan pegawai tidak efektif dan efisien. Tujuan penelitian pada skripsi ini adalah Untuk menganalisis disiplin kerja pegawai PNS di kantor kecamatan Ciseeng.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden pegawai PNS kantor kecamatan Ciseeng pada jabatan Fungsional Umum. Pemilihan responden dilakukan metode penarikan sampel non probability sampling dengan metode sampling jenuh atau sensus dengan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33 pegawai. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. metode analisis dan menggunakan analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yesus Kristus, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya. Sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CISEENG”**.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada kedua Orang Tua dan adik-adik yang selalu mendoakan, memotivasi, memberikan semangat dan selalu memberikan cinta kasih yang hangat kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
6. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, A.K., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak memberi nasehat, petunjuk dan saran.
7. Bapak Fitra Syafaat, SE., M.M selaku Wali Dosen yang telah memberikan dukungan dan semangat bagi penulis.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Kepada teman-teman Manajemen Kelas H 2020 yang telah memberikan kenangan serta pengalaman selama kuliah bagi penulis.
10. Kepada Manna Rido Yinti Sitanggung yang telah menemani, membantu, mendukung, memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada kakak Jessica Tetti Marinda Tambun, S.Farm yang telah memberi semangat, dan mendengarkan keluh kesah, serta selalu berusaha meyakinkan untuk terus maju selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Kepada Faradila, Dila, Amalia, Theresia yang senantiasa menjadi teman diskusi dalam proses penyusunan skripsi ini.

13. Kepada Lawerni Oktavia Simamora selaku saudara saya yang selalu sedia setiap saat menemani dan memberikan keyakinan dan selalu mengatakan untuk tidak menyerah dalam proses skripsi ini.
14. Kepada rekan – rekan MKO Universitas Pakuan yang telah merangkul saya untuk bertumbuh dan memberi kehangatan dalam pelayanan terlebih di universitas pakuan.

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan oleh keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
LEMBAR PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	ii
LEMBAR HAK CIPTA.....	iv
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Rumusan 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.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Disiplin Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12

2.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
2.2.3	Tujuan Disiplin Kerja.....	14
2.2.4	Indikator Disiplin Kerja	15
2.3	Kinerja.....	16
2.3.1	Pengertian Kinerja Pegawai	16
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.3	Tujuan Kinerja	17
2.3.4	Indikator Kinerja.....	18
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	20
2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	20
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	23
2.5	Hipotesis Penelitian	24
	BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	26
3.2.1	Objek Penelitian.....	26
3.2.2	Unit Analisis.....	26
3.2.3	Lokasi Penelitian	26
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.3.1	Jenis Data Penelitian	26
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	27
3.4	Operasionalisasi Variabel	27
3.5	Metode Penarikan Sampel	29
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	29
3.6.1	Data Primer	29
3.6.2	Data Sekunder.....	31
3.7	Uji Instrumen	31
3.7.1	Uji Validitas	31
3.7.2	Hasil Uji Validitas	31
3.7.3	Uji Reliabilitas	33
3.8	Metode Pengolahan / Analisis Data.....	34

3.8.1 Analisis Deskriptif.....	34
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	36
3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	37
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	37
3.8.5 Uji Parsial (t).....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
4.1.1 Sejarah Perkembangan kantor Kecamatan Ciseeng.....	40
4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Ciseeng.....	41
4.1.3 Struktur Organisasi Kecamatan Ciseeng.....	41
4.1.4 Profil Responden	43
4.2 Analisis Data.....	45
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	45
4.2.1.1 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja pada Kecamatan Ciseeng	45
4.2.1.2 Analisis Deskriptif Kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciseeng .	55
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	65
4.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	66
4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	67
4.2.5 Uji Hipotesis.....	67
4.3 Pembahasan Dan Interpretasi Hasil Penelitian	69
4.3.1 Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciseeng.....	69
4.3.2 Tingkat Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciseeng	69
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciseeng.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Simpulan	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	73
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai di Kantor Kecamatan Ciseeng Tahun 2021-2023	2
Tabel 1. 2 Unsur Sasaran Kinerja Pegawai	3
Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja Pegawai	3
Tabel 1. 4 Rekapitulasi SKP Pegawai	4
Tabel 1. 5 Data Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2021-2022	5
Tabel 1. 6 Data Hukuman Pegawai Tahun 2021-2023	6
Tabel 1. 7 Hasil Prasurvey Disiplin Kerja	7
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	28
Tabel 3. 2 Skala Likert Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	30
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	32
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja	32
Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	34
Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas Kinerja	34
Tabel 3. 7 Interpretasi Hasil	36
Tabel 4. 1 Nama Desa di Kecamatan Ciseen	40
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4. 3 Usia Responden	44
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden	44
Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai “Saya datang dan pulang tepat pada waktunya”	45
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden mengenai “Saya menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”	46
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “ saya mengisi daftar hadir sebelum bekerja”	46

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden mengenai “Saya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi”	47
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden mengenai “Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan”	47
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memahami dan mengikuti semua peraturan yang berlaku di tempat kerja”	48
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bekerja dengan teliti”	48
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”	49
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Saya berhati-hati dalam menjalankan tugas saya untuk menghindari kesalahan”	49
Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai “Saya memakai seragam sesuai dengan yang telah ditentukan instansi”	50
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu mengikuti Prosedur Standar Operasi (SOP) yang berlaku”	50
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memastikan bahwa pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan”	51
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu bersikap profesional dalam setiap situasi kerja”	51
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.”	52
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menghormati privasi dan hak-hak rekan kerja saya”	52
Tabel 4. 20 Rekapitulasi dan Rata-Rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja	53
Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai “Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor kecamatan Ciseeng”	55
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian”	56
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jadwal”	56

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “ Pekerjaan selalu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan”	57
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya kerjakan”.....	57
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh kantor kecamatan Ciseeng”	58
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan kantor kecamatan Ciseeng”	58
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “ Dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik”	59
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Taat pada peraturan yang telah ditetapkan”	59
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “ Mampu bekerja sama secara tim”	60
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Bersedia membantu rekan kerja jika mereka memerlukan bantuan”.....	60
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu berpartisipasi aktif dalam diskusi kelompok dan rapat”	61
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Saling Memberikan ide atau solusi baru untuk meningkatkan kinerja tim”	61
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Proaktif dalam mengambil langkah untuk memperbaiki masalah yang muncul”	62
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak ragu untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang belum jelas tanggung jawabnya”.....	62
Tabel 4. 36 Rekapitulasi Rata – Rata Dari Responden Terhadap Kinerja Pegawai	63
Tabel 4. 37 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4. 38 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4. 39 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	66
Tabel 4. 40 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
Tabel 4. 41 Hasil Uji T Disiplin Kerja.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar1. 1 Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Gambar2. 1 Konstelasi Penelitian	24
Gambar3. 1 Kurva Distribusi Uji T.....	39
Gambar4. 1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar4. 2 Jenis Kelamin Responden	43
Gambar4. 3 Usia Responden.....	44
Gambar4. 4 Pendidikan Terakhir	45
Gambar4. 5 Uji Heteroskedastisitas	66
Gambar4. 6 Kurva Uji t hipotesis	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2 Jawaban Responden.....	78
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	80
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	81
Lampiran 5 Tabel Distribusi R Tabel.....	82
Lampiran 6 Tabel Distribusi T tabel	83
Lampiran 7 Surat Izin Riset Kesbangpol	84
Lampiran 8 Surat Izin Riset Kantor Kecamatan Ciseeng	85

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi dan dapat dinyatakan menduduki kedudukan yang lebih istimewa dibandingkan sumber daya lainnya, dimana sumber daya manusia yang berkualitas atau berketrampilan tinggi diharapkan mampu mendorong tercapainya tujuan sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai dan produktivitas organisasi. Hal ini harus dilakukan untuk mendukung pencapaian rencana strategis organisasi (Syarif dkk.2022).

Kinerja adalah faktor kunci yang sangat penting dalam setiap organisasi. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien sangat diperlukan oleh suatu perusahaan karena dengan itu akan memajukan suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dari seseorang atau sekelompok individu dalam suatu perusahaan sesuai dengan komitmen dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika (Afandi 2022).

Disiplin merupakan faktor yang begitu penting dalam keberhasilan organisasi mana pun, terutama bila digunakan untuk menginspirasi pegawai agar mempertahankan standar perilaku mereka sendiri saat menjalankan tugasnya, baik yang dilakukan secara individu maupun kelompok. Masalah disiplin kerja bagi kalangan Pegawai Negeri Sipil sudah ada diatur dengan jelas tentang kewajiban yang harus ditaati dan hak larangan yang tidak boleh dilanggar, sebagaimana telah ditetapkan pada (Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021) terkait dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil, diberikan pengertian yaitu kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak dipatuhi atau dilanggar dikenakan hukuman disiplin. Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi (Singodimedjo dalam Edi Sutrisno 2019).

Salah satu instansi pemerintahan memiliki peran vital dalam penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat lokal yaitu kantor kecamatan. Kecamatan adalah suatu sistem pemerintahan yang merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Masyarakat mengandalkan kantor kecamatan untuk mendapatkan berbagai layanan, termasuk, perizinan, administrasi kependudukan, mengurus berkas-berkas penting dan lainnya. Maka dari itu, kinerja pegawai di kantor kecamatan

memiliki dampak langsung pada kepuasan dan kesejahteraan masyarakat setempat.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai di Kantor Kecamatan Ciseeng Tahun 2021-2023

No	Jabatan	Jumlah Pegawai PNS
1	Pegawai PNS Jabatan Struktural	8 Orang
2	Pegawai PNS Jabatan Fungsional Umum	33 Orang
Total		41 Orang

Sumber : Kantor Kecamatan Ciseeng

Pada tabel diatas menunjukkan jumlah data pegawai kantor kecamatan Ciseeng. Fokus penelitian ini adalah pegawai PNS di kantor kecamatan Ciseeng yang berstatus Jabatan Fungsional Umum (JFU) sebanyak 33 pegawai. Jumlah pegawai tidak berubah selama tahun 2021-2023.

Kinerja berarti tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditentukan, sehingga evaluasi pekerjaan harus dilakukan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai. Setiap orang tentu memiliki karakteristik dan kuantitas yang berbeda-beda, begitu pula dengan pegawai Kantor Kecamatan Ciseeng. Untuk melihat kualitas dan kuantitas setiap pegawai, tentunya pihak instansi akan melakukan evaluasi kinerja.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan penilaian kinerja pegawai secara berkala. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui berhasil atau tidaknya seorang PNS, serta kelebihan dan kekurangan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019) unsur-unsur yang di nilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, kerjasama.

Berikut adalah unsur penilaian sasaran kinerja pegawai di kantor kecamatan Ciseeng.

Tabel 1. 2 Unsur Sasaran Kinerja Pegawai

NO	Unsur-unsur Penilaian Kinerja	
	Perilaku Kerja	Sasaran Kinerja Pegawai
1	Orientasi Pelayanan	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
2	Komitmen	
3	Disiplin	
4	Kerjasama	
	Bobot 40%	Bobot 60%

Sumber : Peraturan Pemerintahan No.30 Tahun 2019

Pada tabel 1.2 dapat menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai terdiri sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kinerja yang memiliki bobot sebesar 60% sedangkan perilaku kerja terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerjasama memiliki bobot sebesar 40%. Berikut adalah standar penilaian sasaran kinerja pegawai pada kantor kecamatan Ciseeng.

Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja Pegawai

No	Nilai %	Kategori
1	91 – 100	Sangat baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Sedang
5	<50	Buruk

Sumber : Kantor Kecamatan Ciseeng

Berikut ini adalah rekapitulasi nilai SKP Pegawai pada kantor kecamatan Ciseeng pada periode tahun 2021-2023

Tabel 1. 4 Rekapitulasi SKP Pegawai

No	Indikator Perilaku Kerja	Bobot	Nilai Rata-Rata Pencapaian Kinerja		
			2021	2022	2023
1	Orientasi Pelayanan	40%	80,45	75.25	72.15
2	Komitmen		80,25	78.25	77.95
3	Disiplin		80.25	72.31	71.25
4	Kerjasama		80.00	71.21	70.00
Jumlah			320.95	297.02	291.35
Target Kinerja		60%			
1	Sasaran Kinerja Pegawai(SKP)		80.00	76.89	70.55
Jumlah			400.95	373.91	361.09
Rata-Rata			80.20	74.78	72.21
Kategori			Baik	Cukup	Cukup

Sumber : Kantor Kecamatan Ciseeng

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa rekapitulasi nilai SKP pegawai yang di teliti hanya 33 pegawai PNS yang berstatus Jabatan Fungsional Umum (JFU) di kantor kecamatan Ciseeng.



Gambar1. 1 Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai

Berdasarkan tabel 1.4 terdapat penurunan nilai SKP Pegawai di Kecamatan Ciseeng setiap tahunnya, meskipun terlihat ada kategori baik dan cukup jika dilihat dari nilai rata-rata. Namun demikian, menurunnya kinerja pegawai ini dapat berdampak pada belum maksimalnya pelayanan yang diberikan

oleh Kantor Kecamatan Ciseeng kepada masyarakat. Hal ini juga dikhawatirkan dapat mempersulit pencapaian tujuan instansi.

Berikut adalah data ketidakhadiran pegawai PNS di kantor kecamatan Cisseng pada tahun 2021-2023.

Tabel 1. 5 Data Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2021-2022

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah pegawai	ketidakhadiran			Total	Presentase total kehadiran	Total Presentase ketidakhadiran
			S	I	A			
2021	242	33	21	16	11	48	80,17%	4,55%
2022	242	33	19	13	14	46	80,99%	5,79%
2023	242	33	15	17	10	42	82,64%	4,13%

Sumber Data : Kantor Kecamatan Ciseeng

Tabel 1.5 dapat dilihat data disiplin kerja pegawai dengan jumlah 33 pegawai PNS yang berstatus Jabatan Fungsional Umum (JFU) di kantor kecamatan Ciseeng. Berdasarkan presentase total ketidakhadiran pegawai berbeda-beda setiap tahunnya namun analisis rekapitulasi absensi pegawai selama tiga tahun menunjukkan pola kehadiran yang konsisten. Dalam rentang tahun 2021 hingga 2023, presentase kehadiran pegawai secara keseluruhan menunjukkan peningkatan dari 80,17% pada tahun 2021 menjadi 82,64% pada tahun 2023.

Kantor kecamatan Ciseeng menerapkan tata peraturan yang merupakan bentuk kedisiplinan bagi seluruh pegawainya. Tingkat kedisiplinan kerja di kantor setempat dapat dilihat dari bagaimana para pegawainya menaati peraturan dan tugas yang telah disepakati. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar mereka dapat mengelola pekerjaannya secara efektif dan meningkatkan kinerja mereka dalam menyediakan layanan publik. Namun kenyataannya pemberian peraturan untuk disiplin dalam bekerja hanya berpengaruh dalam sementara saja. Berikut tabel data pegawai yang ada pada kantor kecamatan Ciseeng.

Adapun hukuman disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai yang melanggar sesuai dengan PP 94 Tahun 2021 dibagi menjadi tiga kategori yaitu :

1. Tingkat hukuman disiplin ringan :

- 1) Teguran lisan, berlaku untuk PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama tiga hari kerja dalam satu tahun.
- 2) Teguran tertulis, berlaku untuk PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang secara sah kumulatif selama 4-6 hari kerja dalam satu tahun.

- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis, berlaku untuk PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7-10 hari kerja dalam satu tahun.
2. Tingkat hukuman disiplin sedang :
 - 1) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama enam bulan, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 11-13 hari kerja dalam setahun.
 - 2) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama sembilan bulan, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 14-16 hari kerja dalam satu tahun.
 - 3) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama dua belas bulan, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 17-20 hari kerja dalam satu tahun.
3. Tingkat hukuman disiplin berat :
 - 1) Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21-24 hari kerja dalam satu tahun.
 - 2) Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25-27 hari kerja dalam satu tahun.
 - 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, bagi PNS yang yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 hari kerja atau lebih dalam satu tahun.

Tabel 1. 6 Data Hukuman Pegawai Tahun 2021-2023

NO	Tahun	Hukuman Ringan	Hukuman Sedang	Hukuman Berat	Total
1	2021	3	1	-	4
2	2022	1	2	-	3
3	2023	1	-	-	1

Sumber : Kantor Kecamatan Ciseeng

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui bahwa pegawai yang paling banyak mendapatkan hukuman pada tahun 2021 yaitu sebanyak 4 orang, instansi telah menentukan sanksi bagi pegawai, tetapi masih kurang efektif karena kurangnya kesadaran pegawai dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Adanya sanksi yang diberlakukan instansi sebagai upaya agar pegawai dapat belajar dari kesalahan dan tidak mengulangnya lagi.

Perusahaan sudah melakukan upaya untuk meningkatkan sikap disiplin pegawainya dengan cara preventif yaitu dengan absensi menggunakan absensi fingerprint mulai sejak tahun 2023 dengan menetapkan sanksi berupa SP untuk pegawai yang tidak menaati atau melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Berikut ini adalah hasil pra survey disiplin kerja pada pegawai kantor kecamatan Ciseeng.

Tabel 1. 7 Hasil Prasurvey Disiplin Kerja

NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1. Kehadiran					
1	Saya datang dan pulang tepat pada waktunya	3	30%	7	70%
2	Saya mengisi daftar hadir sebelum bekerja	9	90%	1	10%
2. Ketaatan pada peraturan Kerja					
3	Saya taat pada peraturan yang telah ditetapkan	7	70%	3	30%
4	Saya merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja	7	70%	3	30%
3. Tingkat Kewaspadaan Tinggi					
5	Saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	90	90%	1	10%
6	Saya bekerja dengan teliti	5	50%	5	50%
4. Ketaatan Pada Standar Kerja					
7	Saya memakai seragam sesuai dengan yang telah ditentukan instansi	5	50%	5	50%
8	Saya siap menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	5	50%	5	50%
5. Etika Kerja					
9	Saya selalu menghormati sesama pegawai	9	90%	1	10%
10	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	8	80%	2	20%

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan hasil pra-survey mengenai disiplin kerja. Hasil survey meunjukkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan kinerja yang baik dalam beberapa aspek tertentu seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Namun demikian, terdapat aspek tertentu yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut, seperti di indikator tingkat

kehadiran dan ketaatan pada standar kerja yang dapat berdampak pada efektifitas dan efisiensi pekerjaan. Oleh karena itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan akan menurunkan kinerja pada kantor kecamatan Ciseeng.

Kantor kecamatan Ciseeng telah berupaya meningkatkan disiplin pegawai dengan cara mengawasi mereka yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Namun, pada kenyataannya, jumlah ketidakhadiran pegawai masih tinggi. Dengan tingkat disiplin yang rendah, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai akan terganggu. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan Ciseeng.

Berdasarkan latar belakang dan data di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CISEENG”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat ditarik identifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

Terdapat pada tabel 1.4 yaitu Penilaian Kinerja pegawai terjadi penurunan tiap tahunnya. Dan dari hasil pra survey diketahui bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya padahal instansi sudah melakukan pendisiplinan dengan cara preventif yaitu dengan absensi fingerprint.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai PNS di kantor kecamatan Ciseeng?
2. Bagaimana kinerja pegawai PNS di kantor kecamatan Ciseeng?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PNS di kantor kecamatan Ciseeng?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisis berdasarkan teori-teori untuk memperoleh hasil dan kesimpulan serta memberikan saran dari penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai PNS di kantor kecamatan Ciseeng.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai PNS di kantor kecamatan Ciseeng.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PNS di kantor kecamatan Ciseeng.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan dan pegawai kantor kecamatan Ciseeng, dalam meningkatkan disiplin pegawai dan kinerja yang lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan masukan bagi peneliti selanjutnya, agar pengkajian mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai kantor kecamatan Ciseeng dapat lebih mendalam serta berupaya dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu konsep yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia dalam bekerja untuk mencapai tujuan dan memaksimalkan efektivitas dan efisiensi dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempengaruhi karyawan dan masyarakat. Para ahli mendefinisikan MSDM sebagai berikut:

Kasmir (2021) manajemen sumber daya manusia adalah proses manajemen manusia yang mencakup rekrutmen, kompensasi, seleksi, keselamatan, dan pengembangan, serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kesejahteraan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2022) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses perencanaan, pengelolaan, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan yang relevan.

Menurut ke Hartatik (2021) disiplin dalam bekerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk menilai kinerja karyawan dan sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap segala kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan pengaturan hubungan dan peran pekerja yang efektif dan efisien, dengan tujuan membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan terhadap proses pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas manajemen sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan sebelumnya .

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2022) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan Kegiatan adalah proses penetapan yang dirancang untuk memastikan bahwa tenaga kerja ditempatkan dengan benar, sehingga organisasi dapat beroperasi dengan efektif dan efisien, serta membantu mencapai tujuannya.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian terkait dengan penetapan hubungan kerja, pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Kegiatan memberi arahan terhadap pegawai, agar ingin bekerja sama, bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya organisasi. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan pegawai yang baik dalam organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian mengacu pada proses membimbing karyawan untuk mematuhi kebijakan organisasi dan bekerja dengan sesuai jadwal .

e. Pengembangan

Pengembangan adalah proses mengasah proses mengasah keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan etika seseorang melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar menciptakan pekerjaan sama yang kebetulan dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Adalah adalah proses untuk memastikan bahwa orang - orang terus bekerja sama hingga mereka pensiun. Peningkatan pemeliharaan, juga dikenal sebagai peningkatan fisik, mental, kondisi dan kondisi loyalitas.

i. Kedisiplinan

Disiplin merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dan berfungsi sebagai panduan untuk mencapai tujuan organisasi , karena tujuan yang paling sederhana pun akan sulit tercapai jika tidak ada disiplin

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2020) fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

fungsi utama analisis pekerjaan (*Job Analysis*) dalam manajemen sumber daya manusia . bertanggung jawab terhadap masing-masing jabatan dan memberikan wewenang tetapi dalam merancang uraian tugas yang harus dijalankan seorang karyawan.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*) merupakan metode untuk menentukan kuantitas dan kualitas sumber daya yang harus disediakan , baik saat ini maupun di masa mendatang

3. Penarikan Karyawan/Pegawai (*Recruitment*)

Perekrutan dilakukan Selesai dengan tujuan mendapatkan dan mempertahankan basis sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi bagi perusahaan

4. Seleksi (*Selection*)

Tujuan dari seleksi adalah untuk mengevaluasi kandidat berdasarkan kinerja pekerjaan mereka sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan sebelumnya .

5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Untuk mempersiapkan karyawan baru untuk bekerja di lingkungan yang belum dikenal sekaligus meningkatkan dan mengembangkan kemampuan mereka yang sudah ada.

6. Evaluasi kinerja (*Performance Evaluation*)

Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Kinerja yang diperoleh hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya.

8. Jenjang karier (*Career Path*)

Karier adalah perjalanan seseorang dalam bekerja selama masa kerjanya. Setiap karyawan diberikan jenjang karier melalui eksplorasi karier yang dilakukan secara jelas dan objektif .

9. Keselamatan dan kesehatan (*Safety and Health*)

Dengan itu Keselamatan berkaitan erat dengan keselamatan selama melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan berhubungan dengan keselamatan selama melakukan aktivitas terkait pekerjaan.

10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan industrial atau tenaga kerja merupakan fungsi MSDM yang digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara pihak karyawan di satu pihak dan manajemen di pihak yang lain. Salah satu tujuan dari hubungan industrial atau tenaga kerja adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak.

11. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan karena berbagai macam alasan atau sebab yang alamiah seperti adanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan.

Dari Beberapa pengertian diatas manajemen sumber daya manusia berfungsi melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan dan pengembangan terhadap sebuah organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2019) Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh.

Menurut Sutrisno (2022) tujuan MSDM meliputi:

1. Manajemen harus membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai yang bermotivasi tinggi serta efektif yang secara konsisten beradaptasi dengan keadaan yang berubah dan menegakkan persyaratan hukum untuk kinerja kerja .
2. mengimplementasi dan menjaga kebijakan dan prosedur pada SDM yang memungkinkan organisasi untuk mampu mencapai tujuannya.
3. Mengupayakan pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer untuk mencapai tujuannya.
5. Mampu menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Mempersediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Pengertian di atas , tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan kontribusi produktif individu atau karyawan terhadap suatu organisasi atau bisnis dengan menggunakan cara - cara itu dapat proaktif, etis, dan sosial.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin mengacu pada salah satu faktor keberhasilan yang digunakan organisasi untuk melaksanakan aktivitas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Disiplin kerja yang baik dari karyawan akan membawa manfaat yang bermanfaat bagi organisasi dan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah sikap sadar atau keinginan untuk melakukan dan mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi.

Berikut beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli :

Menurut Sutrisno (2022) disiplin kerja adalah suatu sesuatu yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk menyampaikan segala permasalahan yang ada dan sebagai sarana untuk

meningkatkan kesadaran peawai terhadap segala kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku .

Menurut Hasibuan (2019) disiplin adalah kemampuan seseorang dalam menaati dan menghormati segala peraturan perundang - undangan dan norma sosial yang berlaku. Pentingnya tanggung jawab seseorang terhadap tantangan yang dihadapinya.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standars”. Dapat diartikan ”disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hartatik (2021) disiplin dalam bekerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk menilai kinerja karyawan dan sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap segala kebijakan perusahaan , norma - norma sosial yang berlaku.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja yaitu sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna untuk meningkatkan ketangguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Berdasarkan oleh para ahli di atas, disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu ikatan dan tali pengikat yang dikenakan seorang pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga agar ia menaati segala peraturan perundang - undangan dan selalu taat pada tugas yang diberikan oleh organisasi agar tercapai tujuan .

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2022) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang seimbang dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan dalam pimpinan organisasi keteladanan pemimpin sangat penting. Perusahaan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat mempertahankan disiplin dan mengontrol dirinya dari ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat melanggar standar kedisiplinan kerja.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan jika ada karyawan yang melanggar disiplin. Pimpinan harus berani mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran tersebut.
5. Dalam setiap perusahaan, perlu ada pengawasan dari pimpinan. Pengawasan ini berfungsi untuk memastikan bahwa pegawai melakukan tugas mereka dengan benar dan sesuai dengan aturan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan, tetapi pegawai juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Mengembangkan kebiasaan yang mendukung disiplin yang kuat dan menerapkan sanksi dan hukuman untuk memastikan bahwa pegawai mengikuti aturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Hartatik (2021) terdapat dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.

1. Faktor kepribadian

Salah satu faktor penting dalam harga diri seseorang adalah sistem keyakinan bawaan mereka, yang terkait erat dengan disiplin kerja .

2. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses pembelajaran yang terjadi sepanjang hidup seseorang.

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2019) Menguraikan maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan Umum disiplin kerja adalah untuk keberlangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik yang hari ini, maupun hari esok.
2. Tujuan Khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain :
 - a. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - b. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
 - c. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pada suatu organisasi/instansi.

Menurut Edy Sutrisno (2020) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melakukan prosedur kerja dan Pegawai yang taat pada peraturan kerja akan melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi/organisasi

3. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu memperhatikan hal – hal secara ringkas dan jelas, sadar akan apa yang mereka lakukan, dan menunjukkan sedikit toleransi atau kebijaksanaan dalam pekerjaan mereka.

4. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui tingkat akuntabilitas pegawai terhadap besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepada mereka.

5. Etika kerja

Beberapa pegawai mungkin terlibat dalam tindakan yang tidak pantas atau tidak sopan. Ini sebagai salah satu jenis tindakan tidak disiplin. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Menurut Rivai (2019) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja, diantaranya yaitu :

- b. Kehadiran merupakan salah satu cara yang utama untuk mengetahui tingkat disiplin seseorang dengan melihat tingkat kehadiran, biasanya tingkat disiplin yang rendah ditunjukkan oleh kecenderungan pegawai dalam tiba di tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditetapkan.

- c. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari diri seseorang pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor dengan sesuai peraturannya.
- d. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- e. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil dari tuntutan pekerjaan yang wajib dipenuhi oleh setiap pegawai. Syarat itu adalah kemauan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Berikut pengertian kinerja menurut beberapa para ahli :

Menurut Hasibuan (2020) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Kasmir (2021) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Menurut afandi (2021) adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab mereka untuk mencapai tujuan instansi.

Menurut Priansa (2018) kinerja bukan merupakan karakter pribadi seperti bakat atau kemampuan. Kinerja adalah hasil dari kemampuan yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam memenuhi tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sanjaya (2019) kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal atau faktor eksternal. Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, antara lain:

1. Faktor Internal Pegawai

Faktor dalam diri pegawai termasuk dari faktor bawaan sejak lahir dan merupakan faktor yang diperoleh selama proses pertumbuhan. Faktor bawaan dalam diri meliputi bakat, sifat pribadi, serta kondisi fisik dan mental seseorang.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal

Pekerja memerlukan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja untuk menyelesaikan tugas mereka. Strategi organisasi, sistem manajemen dan kompensasi adalah dukungan sumber daya yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2022) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Keahlian seseorang
2. Individu dan minat kerja
3. Kejelasan dan penerimaan seseorang pegawai
4. Tingkat motivasi pekerja
5. kemampuan
6. Fasilitas kerja
7. Budaya kerja

2.3.3 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2019) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui seberapa baik pekerja pegawai
2. Pemberian imbalan yang sesuai, seperti kenaikan gaji pokok dan intensif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan karir dan sumber daya manusia.
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

2.3.4 Indikator Kinerja

Terdapat indikator kinerja yang berkaitan dengan PP 30 tahun 2019 menurut para ahli yaitu, Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas merupakan mutu hasil kerja pegawai seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja diukur seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Kerja sama

Untuk membangun sistem yang kompleks untuk dapat meraih keuntungan, pegawai dan tim mampu bekerja sama dan komitmen, maka alur kerja yang diharapkan akan berjalan dengan baik.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar.

Menurut Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019, untuk mengukur kinerja pegawai dapat diukur melalui Perilaku kerja dan Sasaran kerja pegawai, sebagai berikut:

1. Perilaku Kerja

1. Orinetasi Pelayanan

Prespektif dan perilaku PNS dalam memberikan layanan terbaik terhadap yang dilayani mencakup masyarakat, atasan, rekan kerja dan unit yang terkait instansi lain.

2. Komitmen

Kemampuan dan keinginan untuk mengatur sikap dan tindakan PNS untuk meningkatkan atau mewujudkan kemampuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan individu.

3. Disiplin

Kewajiban pegawai PNS untuk memenuhi kewajibannya dan menghindari larangan yang di tetapkan dalam peraturan undang – undang. Jika tidak dilakukannya atau melanggarnya akan menyebabkan hukuman disiplin.

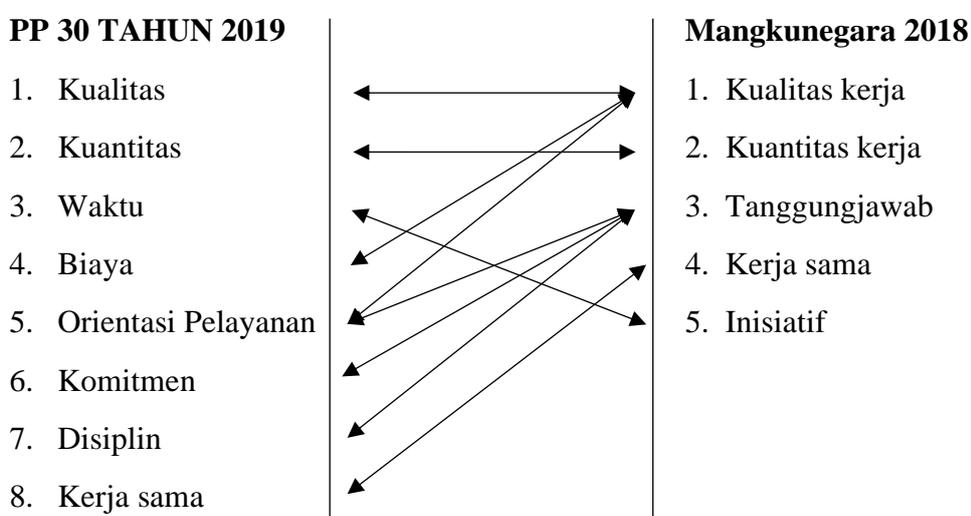
4. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan tanggungjawab tugasnya yang ditentukan, sehingga mencapai guna dan hasil guna yang baik.

2. Sasaran Kerja Pegawai

1. Kuantitas kerja dapat tercermin dari penggunaan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dan banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan.
2. Kualitas Kerja dapat di ukur melalui ketetapan dalam melakukan pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, dan kerapihan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Waktu berkaitan dengan dalam penyelesaian tugas yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
4. Biaya berkaitan dengan para pegawai diharapkan dapat menggunakan sumber daya keuangan yang ada didalam instansi untuk menyelesaikan baik dari segi waktu dan hasil kerja pegawai.

Penyepadanan indikator kinerja pegawai menurut PP 30 Tahun 2019 dan Mangkunegara 2018.



Berdasarkan maksud penyepadanan diatas menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbedaan fokus dan penekanan dalam masing – masing

panduan, banyak aspek dari PP 30 Tahun 2019 dan Mangkunegara 2018 yang saling melengkapi dalam mengevaluasi kinerja pegawai secara komprehensif.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

NO	Nama Penelitian Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
1	Novita Silalahi, 2020 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada pusdiklat pegawai kementerian pendidikan Kab. Bogor.	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Indikator Disiplin kerja: 1). Kehadiran ditempat kerja 2). Ketentuan pada peraturan kerja 3). Ketaatan pada peraturan kerja 4). Tingkat kewaspadaan tinggi 5). Bekerja etis Indikator Kinerja : 1). Jumlah pekerjaan 2). Kualitas pekerjaan 3). Ketetapan waktu	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan eksplanasi	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan: Memiliki variabel yang sama. Perbedaan : Memiliki objek penelitian yang berbeda, tahun penelitian yang berbeda, indikator yang berbeda dan metode analisis yang berbeda.

			4). Kehadiran 5). Inisiatif			
2	Syifa, 2021, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kecamatan sukabumi	Disiplin kerja, dan kinerja pegawai	Indikator Disiplin Kerja: 1). Tujuan dan kemampuan 2). Teladan pemimpin 3). Balas jasa 4). Keadilan 5). inisiatif Indikator Kinerja : 1). Kualitas kerja 2). Kuantitas 3). Ketetapan waktu 4). Efektivitas 5). Komitmen	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan eksplanasi	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja Ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja.	Persamaan: Memiliki variabel yang sama, Perbedaan : Memiliki objek penelitian yang berbeda, indikator yang berbeda, metode analisis yang berbeda.
3	Andre vebrian 2020, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kab.Sukabumi	Disiplin kerja, dan kinerja pegawai	Indikator Disiplin Kerja: 1). Taat terhadap aturan perusahaan 2). Aturan waktu 3). Peraturan lainnya Indikator Kinerja :	Regresi linier sederhana Jenis explanatory pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN, Secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja Ini berarti	Persamaan: Memiliki variabel yang sama, metode analisis yang sama. Perbedaan : Memiliki objek penelitian yang berbeda,

			1). Kualitas kerja 2). Kuantitas 3). Ketetapan waktu 4). Efektivitas		setiap peningkatan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja.	tahun penelitian yang berbeda, indikator yang berbeda
4	Sumiati Paramban, 2018, Pengaruh Disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (pada studi kasus Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan kebudayaan)	Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Indikator (X1) Disiplin Kerja: Kehadiran, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan, Bekerja Etis. Kepuasan Kerja (X2): Gaji, Promosi, Supervise, Rekan Kerja. Kinerja Karyawan (Y): Kuantitas, Kualitas, ketetapan waktu	Metode digunakan yang adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 22.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan: Memiliki variabel (Y) yang sama Perbedaan: Memiliki variabel (X) yang berbeda, objek penelitian yang berbeda, tahun penelitian yang berbeda, indikator yang berbeda, Metode analisis yang berbeda.
5	Nur Indah, 2018, Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Indikator Disiplin Kerja: 1). Tingkat kehadiran 2). Kepatuhan terhadap	Regresi linier sederhana Jenis explanatory pendekatan yang	Bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan	Persamaan: Memiliki variabel yang sama, memiliki metode analisis yang sama.

	Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Kenangan Dara (BPKD) Kabupaten Takalar		aturan 3). Tanggung jawab 4) Penggunaan alat kantor Indikator Kinerja Pegawai: 1). Kuantitas kerja 2). Kualitas kerja 3). Inisiatif	digunakan adalah penelitian kuantitatif	terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKDD) Kabupaten Takalar.	Perbedaan : Memiliki objek penelitian yang berbeda, dan indikator yang berbeda.
--	--	--	--	---	---	--

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja merupakan suatu yang dianggap penting bagi suatu organisasi. Ketika ada disiplin kerja yang tinggi, diharapkan kinerja yang lebih baik yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan sejumlah penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Novita Silalahi(2020) dalam penelitiannya di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Bogor dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya dilakukan oleh Syifa (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disusun konstelasi penelitian, sebagai berikut :



Gambar2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) Hipotesis adalah analisis awal pertanyaan penelitian, dimana pertanyaan penelitian ditulis dalam bentuk pertanyaan. Sementara itu jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, tetapi didasarkan pada teori yang relevan. Oleh karena itu, hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dari jawaban empirik. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada pegawai PNS kantor kecamatan Ciseeng dapat dikatakan tidak baik.
2. Kinerja pada pegawai PNS kantor kecamatan Ciseeng dapat dikatakan tidak baik.
3. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PNS kantor kecamatan Ciseeng.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode deskriptif bertujuan untuk mengetahui sifat dan pengaruh yang lebih mendalam antara dua variabel (independen) atau lebih melalui pengamatan mengamati aspek- aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PNS dengan status Jabatan Fungsional Umum (JFU) dilakukan di kantor kecamatan Ciseeng. Dimana disiplin kerja (X) sebagai (variabel independent) dan kinerja pegawai (Y) sebagai (variabel dependent).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah individual, yang menjadi objeknya merupakan pegawai PNS yang berstatus Jabatan Fungsional Umum (JFU) di kantor kecamatan Ciseeng yang berjumlah 33 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor kecamatan Ciseeng Jl. Raya H. Usa, No. 1, Ciseeng, Cibentang, Bogor, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16120.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu data data kuantitatif :

1. Data kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data atau angka-angka mengenai data nilai SKP pegawai selama 2021-2023 di kantor kecamatan Ciseeng. Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini yang diperoleh dari hasil menyebar sehingga dapat memperoleh data yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan kedalam kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2022) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Yaitu dengan cara menyebarkan kuisisioner, wawancara dan observasi

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2022) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data dari referensi, internet, jurnal dan data yang tersedia pada kantor kecamatan Ciseeng.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu mengklarifikasi variabel-variabel ke dalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel independent

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah disiplin kerja (X)

2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y)

Pada penelitian ini operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> Datang tepat waktu Menerima konsekuensi ketidakhadiran Mengisi daftar hadir saat datang dan pulang 	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> Taat pada peraturan yang ditetapkan Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan Memahami dan mengikuti peraturan pada tempat kerja 	Ordinal
	3. Tingkat kewaspadaan tinggi	<ol style="list-style-type: none"> Ketelitian dalam bekerja Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien Berhati – hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan 	Ordinal
	4. Ketaatan pada standar kerja	<ol style="list-style-type: none"> Memakai seragam yang ditetapkan instansi Mengikuti prosedur SOP yang berlaku Memastikan pekerjaan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan 	Ordinal
	5. Etika kerja	<ol style="list-style-type: none"> Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja Menjaga hubungan baik antar pegawai dan atasan Saling menghormati antar pegawai 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi Pegawai mengerjakan dengan teliti Pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> Pegawai mampu memenuhi standar 	Ordinal

		kualitas 2. Menyelesaikan pekerjaan secara teliti 3. Pegawai berusaha mencapai target kuantitas yang ditetapkan oleh kantor	
	3. Tanggung Jawab	1. Pegawai memiliki tanggung jawab 2. Mengerjakan pekerjaan dengan baik 3. Pegawai menaati peraturan yang berlaku	Ordinal
	4. Kerja sama	1. Mampu bekerja sama secara tim. 2. Bersedia membantu rekan kerja 3. Aktif dalam diskusi dan pekerjaan	Ordinal
	5. Inisiatif	1. Berani mengemukakan ide atau gagasan 2. Mempunyai rencana yang baik untuk kedepannya bagi organisasi 3. Pegawai menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut sugiyono (2022) *Non Probability Sampling* adalah teknik penarikan sampel dimana setiap elemen atau anggota populasi tidak memiliki peluang atau kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan teknik dengan penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33 pegawai dengan Jabatan Fungsional Umum (JFU) pada kantor kecamatan Ciseeng.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022) Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, maka dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2022) data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel yaitu :

Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode *survey* ini adalah dengan cara :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2022) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti. Penulis melakukan wawancara yang ditunjukkan kepada pegawai kantor kecamatan Ciseeng.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2022) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai kantor kecamatan Ciseeng. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala *Likert*.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan Skala *Likert* yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini :

Tabel 3. 2 Skala Likert Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Keterangan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang – Kadang (KD)	3
Pernah (P)	2
Tidak pernah (TP)	1

Instrumen penelitian yang digunakan Skala *Likert* dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda.

3.6.2 Data Sekunder

Penulis mengumpulkan data dan bahan pustaka melalui teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti jurnal, buku, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada kantor kecamatan Ciseeng

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menganalisis seberapa sah tindakan data. hasil penelitian dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pernyataan pada kuesioner dari setiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi Rang Spearman Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pernyataan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas digunakan untuk menghitung kolerasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) - ((n \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum xy$ = Hasil perkalian skor x dan skor y

Kriteria pengujian adalah apabila diketahui :

1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dengan n = 30 tingkat signifikakn 5% dengan df = n – 2 sehingga nilai T_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,306 pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 26.

Kriteria pengujinya adalah :

1. *Item* pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. *Item* pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,624	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,518	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,358	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,396	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,328	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,372	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,429	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,310	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,347	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,314	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,522	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,335	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,416	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,420	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,336	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Output SPSS 26 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan variabel X yaitu disiplin kerja dapat diketahui hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,414	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,507	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,417	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,318	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,451	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,359	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,417	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,459	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,370	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

10	0,396	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,331	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,374	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,368	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,376	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,510	0,306	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data output SPSS 26 (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan variabel Y yaitu kinerja dapat diketahui hasil seluruh pernyataan pada kinerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

3.7.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reabilitas *alfa cronbach* :

$$r_i = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Dimana :

r = Nilai reliabilitas

k = Mean kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

St^2 = Varians total

3.7.4 Hasil Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

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

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

Sumber : data output SPSS 26

Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.634	15

Sumber : Data Output SPSS 26

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,634 > 0,05$ yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber : Data output SPSS 26

Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.635	15

Sumber : Data Output SPSS 26

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,635 > 0,05$ yang artinya pernyataan dari variabel kinerja dinyatakan cukup.

3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2019) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data

yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara perhitungannya adalah:

- Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total Frekuensi

- Rata – rata

$$\tilde{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

\tilde{x} = frekuensi relatif

$\sum xi$ = jumlah nilai X ke i sampai ke n

N = jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$Tanggapan Total Responden = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2019) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%”. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 7 Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penelitian
0% – 20%	Sangat buruk/sngat rendah
21%– 40%	Buruk/rendah
41% – 60%	Cukup/cukup
61% – 80%	Baik/baik
81% – 100%	Sangat baik/ sangat tinggi

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas 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

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2022) uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Tes* dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-smirnov yang dicari

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat persamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. 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 Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dari satu variabel independen dengan satu variabel terikat. Analisis regresi sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y : Variabel Terkait
 a : Konstan
 b : Koefisien Korelasi
 X : Nilai variabel bebas

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya prestasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan X dan Y (Sugiyono 2019). Rumus digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

Keterangan :

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

R² = Koefisien kolerasi

Nilai koefisien determinasi adalah antar 0 dan 1. Apabila kecil maka kemampuan variabel independen disiplin kerja(X) dalam menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai (Y) sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Ciseeng.

3.8.5 Uji Parsial (t)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel Independent pada variabel Dependen (Ghozali, 2018). Untuk menguji uji-t yaitu dengan cara membandingkan nilai signifikansi uji-t dengan alpha 5%. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95%, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS 26 dan dengan rumus penunjang menurut Sugiyono (2019) yaitu:

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

Keterangan:

r = Korelasi nilai korelasi

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

r² = Koefisien determinasi

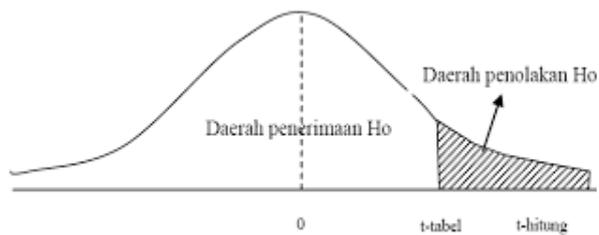
Pengujian ini didasarkan pada hipotesis stastistik sebagai berikut:

1. Ho : $\beta \leq 0$: tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2. Hi : $\beta \geq 0$: berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (d.f) = n-k, dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer program SPSS 26 Kesimpulan yang diambil adalah :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada alpha = 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel independen (Disiplin Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai).

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen (Disiplin Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai)



Gambar3. 1 Kurva Distribusi Uji T

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Perkembangan kantor Kecamatan Ciseeng

Kecamatan Ciseeng dahulu merupakan bagian dari wilayah Putat Nutug tahun 1986, dan secara definitif ditetapkan menjadi Kecamatan Ciseeng pada tahun 2001 setelah mendapat masukan dari para tokoh masyarakat. Pemilihan nama Ciseeng sebagai nama kecamatan bahwa nama Ciseeng lebih dikenal masyarakat luas dibandingkan dengan Putat Nutug. Luas wilayah kecamatan Ciseeng meliputi area 39,91 km² yang terdiri dari 10 desa, 262 RT dan 63 RW, dengan jumlah penduduk laki-laki 57,773 jiwa dan perempuan 53,853 jiwa, Jumlah keseluruhan 111,626 jiwa dengan jumlah KK 35,979.

Tabel 4. 1 Nama Desa di Kecamatan Ciseeng

No	Nama Desa
1	Desa Kharikil
2	Desa Babakan
3	Desa Cibeuteung Muara
4	Desa Cibeuteung Udik
5	Desa Cihowe
6	Desa Parigi Mekar
7	Desa Putat Nutug
8	Desa Cibentang
9	Desa Ciseeng
10	Desa Kuripan

Batas-batas wilayah kecamatan Ciseeng adalah sebagai berikut :

- Sebelah utara berbatasan dengan Kec. Gunung Sindur
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kec. Kemang dan Kec. Rancabungur
- Sebelah barat berbatasan dengan Kec. Rumpin
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kec. Parung

4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Ciseeng

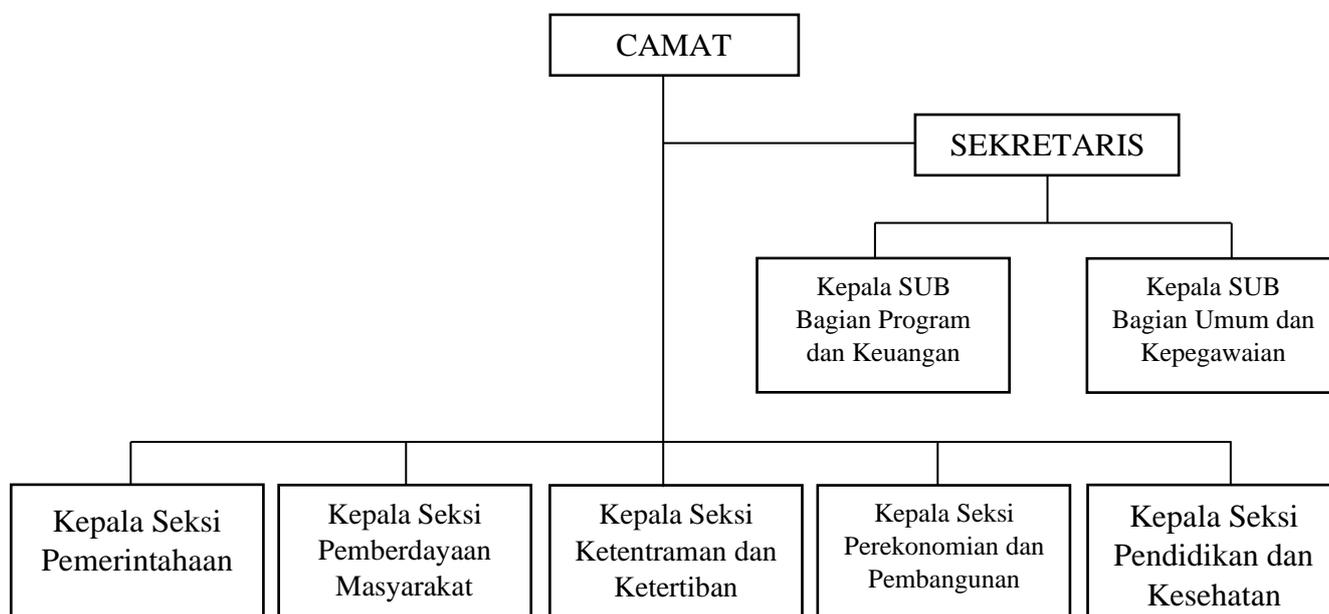
Visi :

“ Terdepan dalam pelayanan menuju masyarakat Ciseeng Sejahtera”

Misi :

1. Meningkatkan kehidupan keagamaan dalam kehidupan kemasyarakatan
2. Meningkatkan profesionalitas aparatur dan kinerja kecamatan
3. Meningkatkan perekonomian masyarakat melalui pengembangan potensi wilayah
4. Meningkatkan kualitas dan pelayanan pendidikan dan kesehatan
5. Meningkatkan infrastruktur wilayah dan pengelolaan lingkungan hidup.

4.1.3 Struktur Organisasi Kecamatan Ciseeng



Gambar4. 1 Struktur Organisasi

Adapun uraian tugas dan struktur orrganisasi pada kantor kecamatan Ciseeng, uraian sebagai berikut :

1. Camat

Camat mempunyai tugas pokok memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, pelayan publik dan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan.

2. Sekretaris camat

Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai fungsi camat di bidang kesekretariatan.

3. Kasubag program dan keuangan

Sub bagian program dan keuangan mempunyai tugas yaitu melakukan penyiapan bahan koordinasi dalam penyusunan anggaran serta mengolah data dalam rangka pengelolaan dan mengkoordinir penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan dinas.

4. Kasubag umum dan kepegawaian

Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas yaitu menyelenggarakan urusan surat menyurat, kearsipan, pengadaan, administrasi perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan.

5. Seksi pemerintahan

Seksi pemerintahan dipimpin oleh kepala seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat. Tugas seksi pemerintahan yaitu merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang pemerintahan.

6. Seksi pemberdayaan masyarakat

Seksi pemberdayaan masyarakat dan desa mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi kecamatan dibidang pemberdayaan masyarakat.

7. Seksi ketentraman dan ketertiban

Seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi kecamatan dibidang ketentraman, ketertiban umum serta perlindungan masyarakat.

8. Seksi perekonomian dan pembangunan

Seksi perekonomian dan pembangunan mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi kecamatan dalam penyelenggaraan kewenangan-kewenangan pemerintahan yang telah dilimpahkan oleh walikota kepada camat dan tugas-tugas umum pemerintahan dalam lingkup urusan perekonomian dan pembangunan.

9. Seksi pendidikan dan kesehatan

Seksi pendidikan dan kesehatan mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan pengoordinasian, evaluasi, dan pelaporan bidang pendidikan dan kesehatan.

4.1.4 Profil Responden

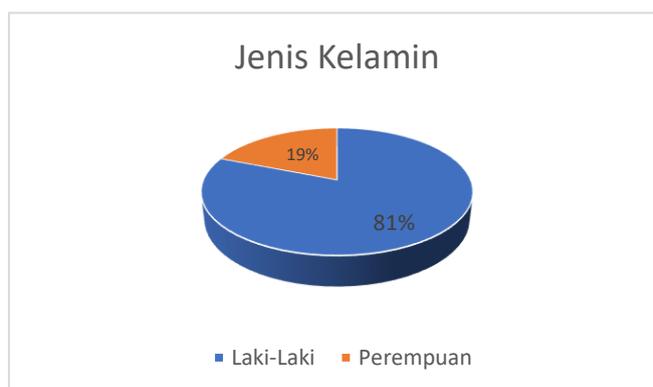
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : Jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden pegawai.

- 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	27	81%
Perempuan	6	19%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data primer yang diolah



Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden

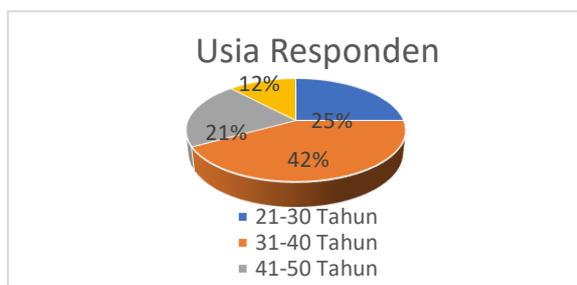
Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 33 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini, laki-laki berjumlah 27 orang dengan presentase 81% dan perempuan berjumlah 9 orang dengan presentase 19%.

2) Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4. 3 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21-30 tahun	8	25%
31-40 tahun	14	42%
40-50 tahun	7	21%
>50 tahun	4	12%
JUMLAH	33	100%

Sumber : Data Primer yang diolah



Gambar4. 3 Usia Responden

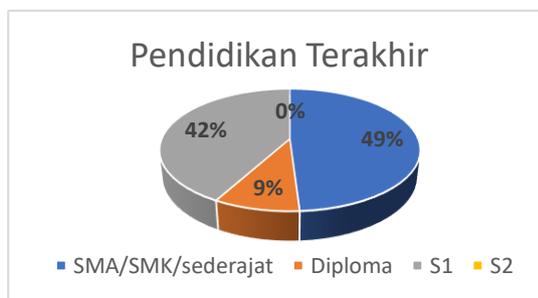
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan usia rentang 21-30 tahun adalah sebanyak 8 orang (25%), kemudian untuk responden rentang usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (42%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 40-50 tahun sebanyak 7 orang (21%) dan responden dengan rentang usia >50 tahun sebanyak 4 orang (12%). Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada kantor kecamatan ciseeng pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 31-40 tahun.

3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase(%)
SMA/SMK/Sederajat	16	49%
Diploma	3	9%
S1	14	42%
S2	0	0%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Primer yang diolah



Gambar4. 4 Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh responden sebanyak 33 orang pegawai dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat berjumlah 16 orang dengan presentase 49%, kemudian untuk responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 3 orang dengan presentase 9%, lalu untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 14 orang dengan presentase 42% dan S2 berjumlah 0 orang dengan presentase 0%. Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata pegawai yang bekerja pada kantor kecamatan Ciseeng pada penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

4.2.1.1 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja pada Kecamatan Ciseeng

Disiplin kerja pegawai kecamatan Ciseeng kurang baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadirann pegawai yang bervariasi, seperti datang dan pulang tidak tepat waktu dan tingkat ketidakhadiran pegawai yang masih tinggi, yang tentu akan menghambat penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan oleh pegawai.

Berikut merupakan tanggapan responnden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja) :

1) Tingkat Kehadiran

Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai “Saya datang dan pulang tepat pada waktunya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	0	0	0%
2	Sering	4	3	12	14%
3	Kadang – Kadang	3	15	45	53%
4	Pernah	2	14	28	32%
5	Tidak Pernah	1	1	1	1%
	Jumlah		33	86	100%
	Total Tanggapan Responden			52,12%	

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.5 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah kadang – kadang yaitu sebanyak 15 responden (53%), pernah sebanyak 14 responden (32%), sering sebanyak 3 responden (14%) dan tidak pernah sebanyak 1 responden (1%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya datang dan pulang tepat pada waktunya” pegawai masih banyak yang belum memenuhi peraturan instansi tersebut.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden mengenai “Saya menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	15	75	53%
2	Sering	4	13	52	37%
3	Kadang – Kadang	3	5	15	10%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		33	142	100%
	Total Tanggapan Responden				86,06%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (53%), sering 13 responden (37%), kadang – kadang sebanyak 5 responden (10%), pernah, tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya menerima konsekuensi atas ketidakhadiran” pegawai berusaha memenuhi dan menerima konsekuensi dari peraturan tersebut.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “ saya mengisi daftar hadir sebelum bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	24	120	76%
2	Sering	4	9	36	24%
3	Kadang – Kadang	3	0	0	0%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		33	156	100%
	Total Tanggapan Responden				94.55%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu sebanyak 24 responden (76%), sering sebanyak 9 responden (24%) dan kadang – kadang , pernah , tidak pernah sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya mengisi daftar hadir sebelum bekerja” tingkat kepatuhan yang sangat tinggi dalam mengisi daftar hadir sebelum bekerja. Ini mencerminkan bahwa kebiasaan mengisi daftar hadir sebelum bekerja sangat

terrealisasi di kalangan responden, dengan hampir semua responden melakukannya secara konsisten.

2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden mengenai “Saya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	17	85	58%
2	Sering	4	13	52	36%
3	Kadang – Kadang	3	3	9	6%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	146	100%
Total Tanggapan Responden			88.48%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu sebanyak 17 responden (58%), sering sebanyak 13 responden (36%), kadang kadang sebanyak 3 responden (6%) dan pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “ saya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi” bahwa kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan cukup konsisten di kalangan responden. Ini mencerminkan tingkat disiplin yang tinggi dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden mengenai “Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	17	85	57%
2	Sering	4	16	64	43%
3	Kadang – Kadang	3	0	0	0%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	149	100%
Total Tanggapan Responden			90.30%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu sebanyak 17 responden (57%), sering sebanyak 16 responden (43%) dan kadang – kadang, pernah, tidak pernah adalah 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan” bahwa kemampuan untuk bekerja sama dengan baik dalam

pekerjaan sangat tinggi di kalangan responden. Ini mencerminkan bahwa responden memiliki tingkat kerja sama yang sangat baik dalam lingkungan kerja mereka.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memahami dan mengikuti semua peraturan yang berlaku di tempat kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	18	90	62%
2	Sering	4	12	48	32%
3	Kadang – Kadang	3	3	9	6%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	147	100%
Total Tanggapan Responden			89.09%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu sebanyak 18 responden (62%), sering sebanyak 12 responden (32%), kadang – kadang sebanyak 3 responden (6%) dan pernah , tidak pernah adalah 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “ saya memahami dan mengikuti peraturan yang berlaku di tempat kerja” bahwa tingkat pemahaman dan kepatuhan terhadap peraturan di tempat kerja sangat tinggi di kalangan responden. Ini mencerminkan bahwa responden memiliki kesadaran dan disiplin yang baik dalam mengikuti peraturan yang berlaku di tempat kerja mereka.

3) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bekerja dengan teliti”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	16	80	56%
2	Sering	4	13	52	36%
3	Kadang – Kadang	3	4	12	8%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	144	100%
Total Tanggapan Responden			87.27%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu sebanyak 16 responden (56%) , sering dengan 13 responden (36%), kadang – kadang sebanyak 4 responden (8%) dan pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya bekerja dengan teliti” bahwa tingkat ketelitian dalam bekerja sangat tinggi di kalangan responden. Ini mencerminkan bahwa responden memiliki kesadaran dan kemampuan yang baik dalam bekerja dengan teliti, yang merupakan indikasi positif terhadap kualitas kerja mereka.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
1	Selalu	5	16	80	55%
2	Sering	4	15	60	41%
3	Kadang – Kadang	3	2	6	4%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		33	146	100%
	Total Tanggapan Responden		88.48%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu sebanyak 16 responden (55%), sering dengan 15 responden (41%), kadang – kadang sebanyak 2 responden (4%) dan pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien” bahwa kesadaran dan kemampuan mereka dalam mengelola waktu dan sumber daya dalam pekerjaan cukup tinggi.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Saya berhati-hati dalam menjalankan tugas saya untuk menghindari kesalahan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	13	65	47%
2	Sering	4	15	60	43%
3	Kadang – Kadang	3	5	15	10%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		33	140	100%
	Total Tanggapan Responden		84.85%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.13 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 15 responden (43%), selalu dengan 13 responden (47%), kadang – kadang sebanyak 5 responden (10%) dan pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya berhati-hati dalam menjalankan tugas saya untuk menghindari kesalahan” bahwa kesadaran dan komitmen mereka terhadap akurasi dan ketelitian dalam pekerjaan cukup tinggi.

4) Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai “Saya memakai seragam sesuai dengan yang telah ditentukan instansi”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	14	70	48%
2	Sering	4	18	72	50%
3	Kadang – Kadang	3	1	3	2%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	143	100%
Total Tanggapan Responden			86.66%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.14 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 18 responden (50%), selalu dengan 14 responden (48%), kadang – kadang 1 responden (10%) dan pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya memakai seragam sesuai dengan yang telah ditentukan instansi” bahwa kesadaran dan komitmen mereka terhadap kedisiplinan dan penampilan di lingkungan kerja cukup tinggi. Hal ini mencerminkan norma dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam mematuhi aturan, yang dapat mendukung citra profesionalisme dan keteraturan di tempat kerja mereka.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu mengikuti Prosedur Standar Operasi (SOP) yang berlaku”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	10	50	36%
2	Sering	4	20	80	58%
3	Kadang – Kadang	3	3	9	6%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	139	100%
Total Tanggapan Responden			84.25%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 20 responden (58%), selalu dengan 10 responden (36%), kadang – kadang 3 responden (6%) dan pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya selalu mengikuti Prosedur Standar Operasi (SOP) yang berlaku”. Hal ini mencerminkan tingkat

kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya kedisiplinan dan kepatuhan terhadap prosedur yang ditetapkan di lingkungan kerja.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memastikan bahwa pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	12	60	42%
2	Sering	4	18	72	52%
3	Kadang – Kadang	3	3	9	6%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	141	100%
Total Tanggapan Responden			85.45%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 18 responden (52%), selalu dengan 12 responden (42%), kadang – kadang 3 responden (6%) dan pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya memastikan bahwa pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan” Hal ini mencerminkan pentingnya kesadaran ini dapat mendukung efisiensi operasional dan mempertahankan tingkat kualitas yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan.

5) Etika Kerja

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu bersikap profesional dalam setiap situasi kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	20	100	66%
2	Sering	4	12	48	32%
3	Kadang – Kadang	3	1	3	2%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	151	100%
Total Tanggapan Responden			91.51%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.17 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu sebanyak 20 responden (66%), sering dengan 12 responden (32%), kadang – kadang sebanyak 1 responden (2%) dan pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya selalu bersikap profesional dalam setiap situasi kerja” kesadaran pegawai terhadap pentingnya perilaku profesional sangat tinggi. Hal ini mencerminkan nilai-nilai yang

dianut oleh responden dalam mempertahankan standar etika dan profesionalisme di lingkungan kerja mereka.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	20	100	67%
2	Sering	4	10	40	26%
3	Kadang – Kadang	3	3	9	7%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	149	100%
Total Tanggapan Responden		90.30%			

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.18 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu sebanyak 20 responden (67%), sering dengan 10 responden (26%), kadang – kadang sebanyak 3 responden (7%) dan pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.” bahwa mencerminkan nilai-nilai sosial dan profesional yang dianut oleh responden dalam membangun hubungan yang harmonis dan produktif di lingkungan kerja mereka.

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menghormati privasi dan hak-hak rekan kerja saya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	15	75	52%
2	Sering	4	18	72	48%
3	Kadang – Kadang	3	0	0	0%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	147	100%
Total Tanggapan Responden		89.09%			

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.19 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 18 responden (48%), selalu dengan 15 responden (52%), kadang – kadang, pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya menghormati privasi dan hak-hak rekan kerja saya” Hal ini mencerminkan budaya kerja yang mengutamakan saling menghormati dan mendukung, yang dapat berkontribusi positif terhadap atmosfer kerja yang harmonis dan profesional di tempat kerja.

Tabel 4. 20 Rekapitulasi dan Rata-Rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (Pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata – Rata Perindikator
1.	1. Saya datang dan pulang tepat pada waktunya	86	52,12%	77.58%
	2. Saya menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	142	86,06%	
	3. saya mengisi daftar hadir sebelum bekerja	156	94.55%	
2.	1. Saya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi	146	88.48%	89.29%
	2. Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan	149	90.30%	
	3. Saya memahami dan mengikuti semua peraturan yang berlaku di tempat kerja	147	89.09%	
3.	1. Saya bekerja dengan teliti	144	87.27%	86.86
	2. Saya mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	146	88.48%	
	3. Saya berhati-hati dalam menjalankan tugas saya untuk menghindari kesalahan	140	84.85%	
4.	1. Saya memakai seragam sesuai dengan yang telah ditentukan instansi	143	86.66%	85.45
	2. Saya selalu mengikuti Prosedur Standar Operasi (SOP) yang berlaku	139	84.25%	
	3. Saya memastikan bahwa pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan	141	85.45%	

5.	1. Saya selalu bersikap profesional dalam setiap situasi kerja	151	91.51%	90,03
	2. Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	149	90.30%	
	3. Saya menghormati privasi dan hak-hak rekan kerja saya	147	89.09%	
Rata – Rata Total Tanggapan Responden				85,84%

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja, yang mencapai 85,84%, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Ciseeng baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dan sering dari para responden mengenai indikator kehadiran, ketaatan kerja, tingkat kewaspadaan, ketaatan standar kerja, dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja terdapat pada pernyataan "Saya selalu bersikap profesional dalam setiap situasi kerja" dengan nilai 91,51%. Sedangkan tanggapan terendah, yaitu 77,58%, terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan "Saya datang dan pulang tepat pada waktunya". Hal ini menunjukkan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja perlu diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai target yang telah ditentukan.

Statistics

X		
N	Valid	33
	Missing	0
Mean		64.42
Std. Error of Mean		.590
Median		64.00
Mode		63 ^a
Std. Deviation		3.391
Variance		11.502
Range		14
Minimum		58
Maximum		72
Sum		2126

Sumber : Outout SPSS 26

Berdasarkan hasil spss diatas menunjukkan bahwa rata – rata empirik disiplin kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata – rata nya adalah 64,42 dengan

range 14 dan skor total 2126. Untuk mengetahui disiplin kerja yaitu dengan cara hasil rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritik sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik} &= \frac{\text{skor terendah } (\Sigma \text{ item pertanyaan}) + \text{Skor tertinggi } (\Sigma \text{ item pertanyaan})}{2} \\ &= \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 64.42 dan skor rata – rata teoritis sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada kantor kecamatan Ciseeng dengan skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata – rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata – rata jawaban responden terhadap disiplin kerja pada kantor kecamatan Ciseeng dikatakan baik

4.2.1.2 Analisis Deskriptif Kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciseeng

Berdasarkan tabel 1.6 penurunan rekapitulasi nilai SKP pegawai di kecamatan Ciseeng setiap tahunnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum mengalami penurunan. Hal ini dapat berdampak pada ketidakmampuan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Penurunan kinerja pegawai dapat menyulitkan pencapaian tujuan instansi, karena kinerja pegawai merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (kinerja) :

1) Kuantitas

Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai “Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor kecamatan Ciseeng”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	12	60	43%
2	Sering	4	15	60	43%
3	Kadang – Kadang	3	6	18	14%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		33	138	100%
	Total Tanggapan Responden		83.63%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.21, jawaban tertinggi mengenai pernyataan "Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor kecamatan Ciseeng" adalah "sering" sebanyak 15 responden (43%), diikuti oleh "selalu" dengan 12 responden (34%), "kadang-kadang" sebanyak 6 responden (14%), dan "jarang" serta "tidak pernah"

masing-masing dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, tetapi masih ada juga yang kadang-kadang tidak memenuhi peraturan tersebut.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	12	60	42%
2	Sering	4	17	68	49%
3	Kadang – Kadang	3	4	12	9%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	140	100%
Total Tanggapan Responden			84.84%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.22 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 17 responden (49%), selalu dengan 12 responden (42%), kadang – kadang sebanyak 4 responden (9%) , pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Mengenai “Mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jadwal”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	4	20	16%
2	Sering	4	20	80	65%
3	Kadang – Kadang	3	8	24	19%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	124	100%
Total Tanggapan Responden			75.15%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.23 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 20 responden (65%), kadang – kadang sebanyak 8 responden (19%) ,selalu dengan 4 responden (16%), pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Mengenai “sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jadwal “ bahwa kemampuan manajemen waktu dan efisiensi kerja mereka cukup baik, meskipun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

2) Kualitas

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “ Pekerjaan selalu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	11	55	39%
2	Sering	4	19	76	55%
3	Kadang – Kadang	3	3	9	6%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	140	100%
Total Tanggapan Responden			84.84%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.24 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 19 responden (55%), selalu dengan 11 responden (39%), kadang – kadang sebanyak 3 responden (6%) , pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan ”Pekerjaan selalu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya kerjakan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	15	75	52%
2	Sering	4	15	60	42%
3	Kadang – Kadang	3	3	9	6%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	144	100%
Total Tanggapan Responden			87.27%		

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.25 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu sebanyak 15 responden (52%), sering dengan 15 responden (42%), kadang – kadang sebanyak 3 responden (6%) , pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya kerjakan” menunjukkan kecenderungan yang kuat untuk bekerja dengan teliti dan memastikan bahwa setiap detail diperhatikan, yang merupakan indikasi positif dari dedikasi mereka terhadap kualitas kerja.

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh kantor kecamatan Ciseeng”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	13	65	48%
2	Sering	4	13	52	37%
3	Kadang – Kadang	3	7	21	15%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	138	100%
Total Tanggapan Responden			83.63%		

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.26 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu sebanyak 13 responden (48%), sering dengan 13 responden (37%), kadang – kadang sebanyak 7 responden (15%), pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh kantor kecamatan Ciseeng” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

3) Tanggungjawab

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan kantor kecamatan Ciseeng”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	12	60	43%
2	Sering	4	15	60	43%
3	Kadang – Kadang	3	6	18	14%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	138	100%
Total Tanggapan Responden			83.63%		

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.27 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 15 responden (43%), selalu dengan 12 responden (43%), kadang – kadang sebanyak 6 responden (14%) , pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan kantor kecamatan Ciseeng” menunjukkan bahwa mereka memiliki rasa tanggung jawab yang lumayan tinggi. Meskipun masih ada 6 responden yang kadang – kadang melakukan peraturan instansi tersebut.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	7	35	27%
2	Sering	4	16	64	50%
3	Kadang – Kadang	3	10	30	23%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	129	100%
Total Tanggapan Responden			78.18%		

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.28 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 16 responden (50%), selalu dengan 7 responden (27%), kadang – kadang sebanyak 10 responden (23%) , pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih banyak juga pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Taat pada peraturan yang telah ditetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	12	60	42%
2	Sering	4	17	68	49%
3	Kadang – Kadang	3	4	12	9%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	140	100%
Total Tanggapan Responden			84.84%		

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.29 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 17 responden (49%), selalu dengan 12 responden (42%), kadang – kadang sebanyak 4 responden (9%) , pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Taat pada peraturan yang telah ditetapkan” pegawai berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada pegawai yang kadang – kadang dalam melakukan peraturan instansi tersebut.

4) Kerja sama

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “ Mampu bekerja sama secara tim”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	11	55	38%
2	Sering	4	22	88	62%
3	Kadang – Kadang	3	0	0	0%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		33	143	100%
	Total Tanggapan Responden		86.66		

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.30 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 22 responden (62%), selalu dengan 11 responden (38%), kadang – kadang, pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Mampu bekerja sama secara tim” bahwa kemampuan bekerja sama secara tim adalah mencerminkan budaya kerja yang sangat baik.

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Bersedia membantu rekan kerja jika mereka memerlukan bantuan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	11	55	40%
2	Sering	4	18	72	52%
3	Kadang – Kadang	3	4	12	8%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		33	139	100%
	Total Tanggapan Responden		84.24		

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.31 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 18 responden (52%), selalu dengan 11 responden (40%), kadang – kadang sebanyak 4 responden (8%) , pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Bersedia membantu rekan kerja jika mereka memerlukan bantuan” Secara keseluruhan, responden menunjukkan kesediaan yang kuat untuk membantu rekan kerja, yang mencerminkan nilai-nilai kebersamaan dan solidaritas di tempat kerja.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu berpartisipasi aktif dalam diskusi kelompok dan rapat”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	11	55	40%
2	Sering	4	18	72	52%
3	Kadang – Kadang	3	4	12	8%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	139	100%
Total Tanggapan Responden			84.24		

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.32 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 18 responden (52%), selalu dengan 11 responden (40%), kadang – kadang sebanyak 4 responden (8%), pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Selalu berpartisipasi aktif dalam diskusi kelompok dan rapat” pegawai berusaha untuk berperan aktif dalam setiap diskusi kelompok dan rapat, namun masih ada beberapa responden yang kadang – kadang tidak berperan aktif dalam diskusi.

5) Inisiatif

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Saling Memberikan ide atau solusi baru untuk meningkatkan kinerja tim”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	7	35	27%
2	Sering	4	19	76	58%
3	Kadang – Kadang	3	7	21	15%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	132	100%
Total Tanggapan Responden			80%		

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.33 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 19 responden (58%), selalu dengan 7 responden (27%), kadang – kadang sebanyak 7 responden (15%) , pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Sering memberikan ide atau solusi baru untuk meningkatkan kinerja tim” pegawai berusaha untuk memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada pegawai yang kadang – kadang sulit untuk memberikan ide atau solusi baru dalam meningkatkan kinerja tim.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Proaktif dalam mengambil langkah untuk memperbaiki masalah yang muncul”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	9	45	33%
2	Sering	4	19	76	55%
3	Kadang – Kadang	3	5	15	12%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	136	100%
Total Tanggapan Responden			82.42%		

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.34 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 19 responden (55%), selalu dengan 9 responden (33%), kadang – kadang sebanyak 5 responden (12%) , pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Proaktif dalam mengambil langkah untuk memperbaiki masalah yang muncul” pegawai berusaha memenuhi dan mencoba untuk memperbaiki masalah yang muncul.

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak ragu untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang belum jelas tanggung jawabnya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1	Selalu	5	10	50	35%
2	Sering	4	21	84	60%
3	Kadang – Kadang	3	2	6	5%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah			33	140	100%
Total Tanggapan Responden			84.84%		

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.35 bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering sebanyak 21 responden (60%), selalu dengan 10 responden (35%), kadang – kadang sebanyak 2 responden (5%) , pernah, tidak pernah dengan 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Tidak ragu untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang belum jelas tanggung jawabnya” pegawai berusaha dan sangat antusias dalam membantu menyelesaikan tugas yang belum jelas tanggung jawabnya.

Tabel 4. 36 Rekapitulasi Dan Rata – Rata Dari Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata – Rata Perindikator
1.	1. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor kecamatan Ciseeng	138	83.63%	81.20%
	2. Mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian	140	84.84%	
	3. Sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jadwal.	124	75.15%	
2.	1. Pekerjaan selalu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan	140	84.84%	85.24%
	2. Selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya kerjakan.	144	87.27%	
	3. Berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh kantor kecamatan Ciseeng	138	83.63%	
3.	1. Dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan kantor kecamatan Ciseeng	138	83.63%	82.21%
	2. Dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik	129	78.18%	
	3. Taat pada peraturan yang telah ditetapkan	140	84.84%	
4.	1. Mampu bekerja sama secara tim	143	86.66%	85.24%
	2. Bersedia membantu rekan kerja jika mereka memerlukan bantuan	139	84.24%	
	3. Selalu berpartisipasi aktif dalam diskusi kelompok dan rapat.	139	84.84%	
5.	1. Sering memberikan ide atau solusi baru untuk meningkatkan kinerja tim.	132	80.00%	82,42%

2. Proaktif dalam mengambil langkah untuk memperbaiki masalah yang muncul.	136	82.42%	
3. Tidak ragu untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang belum jelas tanggung jawabnya.	140	84.84%	
Rata – Rata Total Tanggapan Responden			83.26%

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja yakni sebesar 83.26%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (76%-90%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada kantor kecamatan Ciseeng baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan responden tertinggi pada indikator kuantitas, kualitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kualitas & kerja sama terdapat pada pernyataan “Selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya kerjakan” yaitu sebesar 87,27% dan “Mampu bekerja sama secara tim” yaitu sebesar 86,66%. Sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 81,20% terdapat pada indikator kuantitas dengan pernyataan ”Sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jadwal”. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Statistics

Y		
N	Valid	33
	Missing	0
Mean		62.48
Std. Error of Mean		.329
Median		63.00
Mode		62 ^a
Std. Deviation		1.889
Variance		3.570
Range		9
Minimum		58
Maximum		67
Sum		2062

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil spss di atas menunjukkan bahwa rata – rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata – ratanya adalah 62,48 dengan range 9 dan skor total 2062. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor

kecamatan Ciseeng yaitu dengan cara hasil rarta – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritik sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik} &= \frac{\text{skor terendah } (\sum \text{item pertanyaan}) + \text{Skor tertinggi } (\sum \text{item pertanyaan})}{2} \\ &= \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 62.48 dan skor rata – rata teoritis sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada kantor kecamatan Ciseeng dengan skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata – rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata – rata jawaban responden terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Ciseeng dikatakan baik.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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. 37 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57539080
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.080
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.37 diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.200 > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

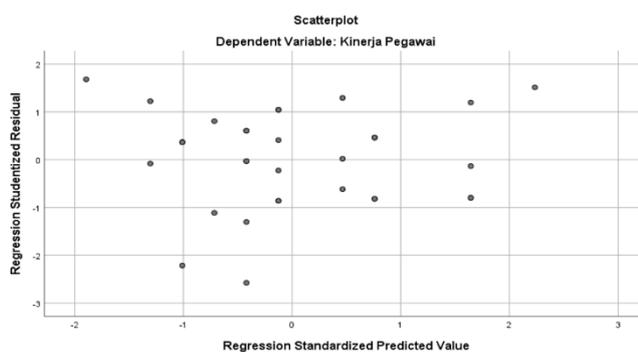
b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 38 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.661	3.165		.841	0.407
	Disiplin Kerja	-.022	.049	-.080	-.446	0.659

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.38 diatas menunjukkan uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y menunjukkan hasil nilai sig X1 0,659 > 0,05 yang artinya bahwa variabel yang di uji tidak mengandung heteroskedastisitas.



Gambar4. 5 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak di pakai.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 26 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Ciseeng.

Tabel 4. 39 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.669	5.382		7.928	.000
	Disiplin Kerja	0.308	.083	.552	3.687	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

$$Y = a + bX$$

Dimana :

(Kinerja) = 42,669 + 0,308 (disiplin)

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 42.669. Berarti bahwa jika disiplin kerja (X) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 42.669
- b. Nilai koefisien regresi adalah 0,308. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika taat terhadap peraturan instansi maka akan diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4. 40 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.282	1.60060
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai = 0,305 dari variabilitas Kinerja Pegawai di kantor kecamatan Ciseeng dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki kontribusi yang signifikan, namun masih terdapat 69.5% variabilitas Kinerja Pegawai yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah :

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berikut ini akan dijelaskan pengujian nya :

Tabel 4. 41 Hasil Uji T Disiplin Kerja

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.669	5.382		7.928	.000
	Disiplin Kerja	.308	.083	.552	3.687	.001

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

- Rumus untuk mencari nilai adalah :

$$= \alpha / 2 : n - k - 1$$

Keterangan :

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

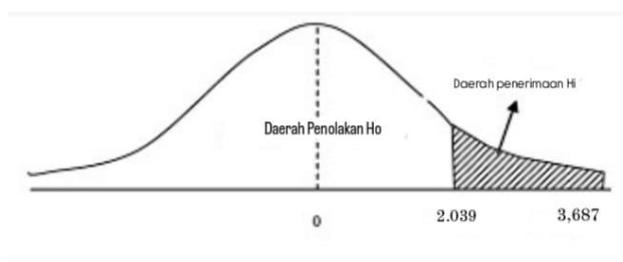
$$\text{jadi, } t_{tabel} = 0,05 / 2 : 33 - 1 - 1$$

$$= 0,025 : 31$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai, maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,039 (lampiran 6)

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 3.687 dan t_{tabel} sebesar 2.039, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.687 > 2.039$) artinya tolak H_0 terima H_1 .

Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) pada kantor kecamatan Ciseeng.



Gambar4. 6 Kurva Uji t hipotesis

4.3 Pembahasan Dan Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Ciseeng dengan jumlah responden yaitu 33 pegawai, menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan suatu keadaan variabel disiplin kerja pada kinerja pegawai kantor kecamatan Ciseeng.

4.3.1 Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciseeng

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin ini juga menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, mendorong gairah, semangat, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Disiplin kerja sangat penting di Kantor Kecamatan Ciseeng dalam mewujudkan tujuan instansi. Jika tidak ada disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik menunjukkan dan mencerminkan tanggung jawab besar pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Maka dari itu, di Kantor Kecamatan Ciseeng terdapat peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta terdapat sanksi-sanksi apabila pegawainya melanggar.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja adalah 85,84%. Skor rata-rata empiris sebesar 64,42, sedangkan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Karena nilai empiris lebih besar daripada nilai teoritis, dan nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai di kantor kecamatan Ciseeng dikatakan baik.

Dari beberapa rata – rata jawaban responden tersebut, dapat diketahui bahwa disiplin kerja pada kantor kecamatan Ciseeng baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada standar kerja dan etika kerja. Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja terdapat pada pernyataan “Saya selalu bersikap profesional dalam setiap situasi kerja” yaitu sebesar 91,51%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 77,58% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan ”Saya datang dan pulang tepat pada waktunya”.

4.3.2 Tingkat Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciseeng

Kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi atau

instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti tanggung jawab, kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, inovasi, komitmen, keterampilan, dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pegawai memiliki peran penting dalam kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan. Oleh karena itu, di kantor kecamatan Ciseeng, perlu dilakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai untuk memastikan apakah mereka telah melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus bekerja sama dengan pegawai jika kinerjanya baik atau memutuskan hubungan kerja jika kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan analisis data kuesioner, rata-rata tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja mencapai 83,26%. Nilai rata-rata empirik sebesar 62,48, sedangkan nilai rata-rata teoritis sebesar 45. Karena nilai empirik lebih besar daripada nilai teoritis, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai di kantor kecamatan Ciseeng dinilai baik, dengan nilai rata-rata yang berada dalam rentang 61 -80.

Dari beberapa rata-rata jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan Ciseeng baik. Hal ini terlihat dari banyaknya tanggapan positif responden mengenai indikator kuantitas, kualitas, tanggung jawab, pekerjaan sama, dan inisiatif. Nilai rata-rata tanggapan tertinggi terdapat pada indikator kerja sama, dengan pernyataan "mampu bekerja sama dengan tim" yang mencapai 86,66%. Sementara itu, nilai rata-rata respons terendah, yaitu 75,15%, terdapat pada indikator kuantitas dengan pertanyaan "akan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jadwal".

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciseeng

Untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja, dilakukan perhitungan uji statistik linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,308, yang menandakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai $0,200 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, titik-titik menyebar di atas maupun di bawah sumbu Y pada angka 0, yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana bahwa nilai koefisien $B = 0,308$ menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika taat terhadap peraturan instansi yang sesuai pada PP 94 Tahun 2021 mengenai disiplin kerja maka akan diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat.

Dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,305$, hal ini bahwa variasi dari kinerja di kantor kecamatan Ciseeng dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 30,5% dan sisanya 69,5% dipengaruhi faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kemudian hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X) Terhadap kinerja (Y) adalah nilai t_{hitung} adalah sebesar 3.687 dan t_{tabel} sebesar 2.039, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.687 > 2.039$) artinya tolak H_0 terima H_1 , artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengidentifikasi bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh syifa (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi yang menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis melakukan peneliti pada kantor kecamatan Ciseeng, dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat disiplin kerja pegawai PNS pada kantor kecamatan Ciseeng berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 85,84%. Nilai rata-rata empirik sebesar 64,42, sedangkan nilai rata-rata teoritis sebesar 45. Karena nilai empirik lebih besar daripada nilai teoritis, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di kantor kecamatan Ciseeng dapat dikatakan baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang tinggi pada indikator kehadiran (77,58%), ketaatan pada peraturan ketenagakerjaan (89,29%), tingkat kewaspadaan tinggi (86,86%), ketaatan pada standar ketenagakerjaan (85,91%), dan etika kerja (90,03%). Indikator etika kerja memiliki nilai tinggi, menunjukkan pentingnya sikap profesional dan saling menghormati antar pegawai.
2. Tingkat kinerja pegawai PNS pada kantor kecamatan Ciseeng berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 83,26%. Nilai rata-rata empirik sebesar 62,48, sedangkan nilai rata-rata teoritis sebesar 45. Karena nilai empirik lebih besar daripada nilai teoritis, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di kantor kecamatan Ciseeng dapat dikatakan baik. Namun, kinerja ini masih perlu ditingkatkan. Meskipun indikator disiplin kerja menunjukkan hasil yang positif, terdapat kesenjangan antara tingkat kehadiran pegawai dan penurunan penilaian kinerja setiap tahunnya. Hal ini menandakan bahwa meskipun pegawai cukup disiplin, aspek lain dari kinerja perlu diperhatikan dan ditingkatkan.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Ciseeng. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji regresi linier sederhana yang menghasilkan koefisien B sebesar 0,308 dan nilai signifikansi uji t ($t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,687 > 2,039$). Hasil koefisien determinasi ($R^2 = 0,305$) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 30,5% sementara 69,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja sesuai dengan peraturan instansi (PP 94 Tahun 2021) diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Disiplin kerja di kantor kecamatan Ciseeng perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator kehadiran. Saran yang diberikan adalah meningkatkan

pengawasan terhadap kehadiran dan ketaatan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan sadar dengan pedoman kode etik ASN yang telah diatur dalam undang – undang sebagaimana telah ditetapkan pada (Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021) tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dan Melakukan sosialisasi rutin mengenai pentingnya disiplin kerja dan aturan yang berlaku di kantor Kecamatan Ciseeng agar seluruh pegawai lebih memahami dan mematuhi peraturan.

2. Kinerja pegawai di kantor kecamatan Ciseeng perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator kuantitas. Saran yang diberikan adalah sebaiknya pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan mengikuti pelatihan, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan serta kompetensi pegawai. Serta melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa lebih memperhatikan variabel – variabel diluar disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2021). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal inovatif mahasiswa manajemen, 77-156-1. Vol 2.
- _____ (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke2). ZANAFAPA PUBLISHING.2.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Bkn.go.id *Peraturan Pemerintah, Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil(PNS)*.
Tersedia di <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2019/05/PP-Nomor-30-Tahun-2019>.
- Ghozali.(2018).*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Semarang: Universitas Diponegoro.*
- Hamali, A.Y. (2019). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Hartatik. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif managerial dansosial. yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu.S.P (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, jakarta: PT.Bumi Aksara.
- _____ (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Akasara.
- Jdih.kemenkeu.go.id. *Peraturan Pemerintah,Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Tersedia di <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2010/53TAHUN2010PP.HTM>.
- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- _____. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. p. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ (2022) manajemen sumber daya Manusia. bandung: PT. Remaja rosdakarya offset.
- Priansa, D. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Rusdy A. Rivai. (2019). Manajemen. Palembang Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Syarief, F., dkk. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pengaruh disiplin kerja. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edi (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sinambela, LP. (2019). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi kedua Bandung : Alfabeta, Cv.
- Sanjaya, W. (2019). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Kencana Prenada Media Group.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisdawati Marbun
Alamat : Kp. Malangnengah RT 03/02, Kecamatan Ciseeng,
Kabupaten Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Jakarta, 11 Desember 2001
Agama : Kristen Protestan
Pendidikan

- SD : SDN 1 CISEENG
- SMP : SMPN 1 CISEENG
- SMA : SMAN 1 CISEENG
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 04 Juli 2024

Peneliti,

(Lisdawati Marbun)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Kantor Kecamatan Ciseeng

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di tempat,

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang menyusun proposal penelitian sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Nama : Lisdawati Marbun

NPM : 021120304

Jurusan : Manajemen

Saya hendak melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciseeng”, saya memohon kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Karena kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Perlu saudara/i ketahui dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan informasi ini digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian.

Hormat Saya

Lisdawati Marbun

KUESIONER DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kehadiran						
1	Saya datang dan pulang tepat pada waktunya.					
2	Saya menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
3	Saya mengisi daftar hadir sebelum bekerja.					
Ketaatan pada peraturan kerja						
4	Saya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.					
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan.					
6	Saya memahami dan mengikuti semua peraturan yang berlaku di tempat kerja.					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
7	Saya bekerja dengan teliti					
8	Saya mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien					
9	Saya berhati-hati dalam menjalankan tugas saya untuk menghindari kesalahan.					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
10	Saya memakai seragam sesuai dengan yang telah ditentukan Instansi.					
11	Saya selalu mengikuti Prosedur Standar Operasi (SOP) yang berlaku.					
12	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.					
Etika Kerja						
13	Saya selalu bersikap profesional dalam setiap situasi kerja.					
14	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.					
15	Saya menghormati privasi dan hak-hak rekan kerja saya.					

KUESIONER KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	P	TP
Kuantitas						
1	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor kecamatan Ciseeng					
2	Mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian					
3	Sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jadwal.					
Kualitas						
4	Pekerjaan selalu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan					
5	Selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya kerjakan.					
6	Berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh kantor kecamatan Ciseeng					
Tanggung Jawab						
7	Dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan kantor kecamatan Ciseeng					
8	Dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik					
9	Taat pada peraturan yang telah ditetapkan					
Kerja Sama						
10	Mampu bekerja sama secara tim					
11	Bersedia membantu rekan kerja jika mereka memerlukan bantuan					
12	Selalu berpartisipasi aktif dalam diskusi kelompok dan rapat.					
Inisiatif						
13	Sering memberikan ide atau solusi baru untuk meningkatkan kinerja tim.					
14	Proaktif dalam mengambil langkah untuk memperbaiki masalah yang muncul.					
15	Tidak ragu untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang belum jelas tanggung jawabnya.					

Lampiran 2 Jawaban Responden

Displin Kerja (X)

X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	70
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	70
3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	67
3	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	61
2	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	62
2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	66
2	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	4	60
2	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	61
3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	67
3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	64
4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	58
2	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	63
3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	67
3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	63
3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	66
2	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	64
2	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	64
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	70
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	64
3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	64
2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	62
2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	63
2	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	61
3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	63
2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	66
4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	67
3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	63
2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	61
1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	63
3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	64
2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	70
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72

Kinerja Pegawai

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	63
4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	64
5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64
5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	62
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63
3	5	4	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	61
5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	62
4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	62
3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	61
4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	63
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	62
4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	62
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	63
5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	65
4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	63
5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	61
5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	63
5	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	62
3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	64
3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	60
4	5	3	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	62
4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	58
4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	60
4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	62
5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	64
3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	3	4	5	5	5	58
4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	62
4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	63
4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	64
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	63
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	66
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	67

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations															
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.418'	-.107	.087	.134	.196	.057	-.134	.128	.123	.389'	.276	.258	.457''	.226	.624''
	Sig. (1-tailed)		.011	.286	.324	.240	.150	.383	.240	.250	.258	.017	.070	.084	.006	.115	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.418'	1	.193	.277	.419'	.103	.081	.047	-.022	-.048	.485''	-.100	.353'	.124	-.269	.518''
	Sig. (1-tailed)	.011		.153	.069	.011	.293	.335	.403	.454	.401	.003	.299	.028	.258	.075	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	-.107	.193	1	.229	.218	.225	-.072	.364'	.000	-.012	.211	-.064	.315'	.012	.079	.358'
	Sig. (1-tailed)	.286	.153		.112	.123	.116	.353	.024	.500	.475	.131	.368	.045	.475	.339	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.087	.277	.229	1	.150	.160	.172	.350'	.262	-.003	-.009	-.137	.072	-.241	.018	.396'
	Sig. (1-tailed)	.324	.069	.112		.215	.200	.182	.029	.081	.494	.482	.235	.352	.100	.462	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.134	.419'	.218	.150	1	.054	.047	-.067	.000	.162	.057	.000	.241	-.271	.000	.328'
	Sig. (1-tailed)	.240	.011	.123	.215		.388	.402	.363	.500	.196	.383	.500	.100	.074	.500	.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.196	.103	.225	.160	.054	1	.171	.054	.129	.032	.102	-.037	.020	.056	-.020	.372'
	Sig. (1-tailed)	.150	.293	.116	.200	.388		.183	.388	.248	.433	.296	.423	.459	.385	.459	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.057	.081	-.072	.172	.047	.171	1	.236	.090	.095	.298	-.065	.205	.059	.136	.429''
	Sig. (1-tailed)	.383	.335	.353	.182	.402	.183		.105	.318	.310	.055	.367	.139	.379	.236	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	-.134	.047	.364'	.350'	-.067	.054	.236	1	.095	.162	.057	.098	.000	-.054	-.120	.310'
	Sig. (1-tailed)	.240	.403	.024	.029	.363	.388	.105		.308	.196	.383	.303	.500	.388	.263	.048
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.128	-.022	.000	.262	.000	.129	.090	.095	1	.129	-.081	.093	-.086	-.052	.258	.347'
	Sig. (1-tailed)	.250	.454	.500	.081	.500	.248	.318	.308		.248	.335	.312	.326	.393	.084	.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.123	-.048	-.012	-.003	.162	.032	.095	.162	.129	1	.102	.122	-.176	.056	.176	.314'
	Sig. (1-tailed)	.258	.401	.475	.494	.196	.433	.310	.196	.248		.296	.260	.176	.385	.176	.045
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.389'	.485''	.211	-.009	.057	.102	.298	.057	-.081	.102	1	.134	.062	.360'	-.062	.522''
	Sig. (1-tailed)	.017	.003	.131	.482	.383	.296	.055	.383	.335	.296		.240	.373	.025	.373	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.276	-.100	-.064	-.137	.000	-.037	-.065	.098	.093	.122	.134	1	.018	.356'	.248	.335'
	Sig. (1-tailed)	.070	.299	.368	.235	.500	.423	.367	.303	.312	.260	.240		.463	.027	.093	.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations															
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	.422'	-.005	-.026	.448"	.393'	.176	.000	-.172	.111	.186	-.141	.000	.074	.042	.414'
	Sig. (1-tailed)		.010	.490	.446	.007	.016	.176	.500	.181	.280	.163	.228	.500	.348	.412	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.422'	1	.047	.056	.391'	.135	.421'	.193	.121	-.095	.100	.083	-.205	.158	.313'	.507"
	Sig. (1-tailed)	.010		.402	.385	.016	.238	.010	.153	.262	.308	.300	.331	.138	.202	.046	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	-.005	.047	1	.195	.136	-.004	-.154	.258	.093	.452"	.130	.064	.068	.125	.122	.417'
	Sig. (1-tailed)	.490	.402		.150	.238	.491	.208	.084	.313	.006	.246	.369	.360	.255	.260	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	-.026	.056	.195	1	.000	.195	.033	.361'	-.080	.133	-.172	.110	.153	.026	.023	.318'
	Sig. (1-tailed)	.446	.385	.150		.500	.150	.431	.025	.337	.241	.182	.282	.210	.445	.452	.043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	.448"	.391'	.136	.000	1	.224	.215	.065	.014	-.072	.216	-.163	.069	.028	.200	.451"
	Sig. (1-tailed)	.007	.016	.238	.500		.117	.127	.367	.470	.353	.126	.195	.359	.441	.144	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	.393'	.135	-.004	.195	.224	1	.088	.000	.025	.104	-.094	-.004	.060	.132	-.123	.359'
	Sig. (1-tailed)	.016	.238	.491	.150	.117		.322	.500	.448	.292	.311	.491	.377	.244	.258	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y07	Pearson Correlation	.176	.421'	-.154	.033	.215	.088	1	.000	.203	-.226	-.128	.111	.081	.291	.522"	.417'
	Sig. (1-tailed)	.176	.010	.208	.431	.127	.322		.500	.140	.115	.251	.280	.335	.059	.002	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y08	Pearson Correlation	.000	.193	.258	.361'	.065	.000	.000	1	.061	.246	.265	.127	.177	-.122	.107	.459"
	Sig. (1-tailed)	.500	.153	.084	.025	.367	.500	.500		.373	.095	.079	.253	.175	.261	.287	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y09	Pearson Correlation	-.172	.121	.093	-.080	.014	.025	.203	.061	1	.341'	-.051	.196	.065	.128	.279	.370'
	Sig. (1-tailed)	.181	.262	.313	.337	.470	.448	.140	.373		.033	.394	.149	.366	.250	.068	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.111	-.095	.452"	.133	-.072	.104	-.226	.246	.341'	1	.220	.093	.065	.090	-.099	.396'
	Sig. (1-tailed)	.280	.308	.006	.241	.353	.292	.115	.095	.033		.122	.312	.366	.318	.302	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.186	.100	.130	-.172	.216	-.094	-.128	.265	-.051	.220	1	-.060	.351'	-.283	.274	.331'
	Sig. (1-tailed)	.163	.300	.246	.182	.126	.311	.251	.079	.394	.122		.376	.029	.065	.071	.037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	-.141	.083	.064	.110	-.163	-.004	.111	.127	.196	.093	-.060	1	.269	.366'	.212	.374'
	Sig. (1-tailed)	.228	.331	.369	.282	.195	.491	.280	.253	.149	.312	.376		.076	.023	.131	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran 5 Tabel Distribusi R Tabel

r tabel

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

Lampiran 6 Tabel Distribusi T tabel

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	318.3088 4
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
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 7 Surat Izin Riset Kesbangpol



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. KSR Dadl Kusmayadi Komplek Pemda Kel. Tengah Cibinong – Bogor 16914
Telp/Fax. (021) 8758836, Email : kesbangpolbogor09@gmail.com, Web : bakesbangpol.bogorkab.go.id

Cibinong, 30 Mei 2024

Nomor : 000.9.2 / 311 - Bakesbangpol
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Rekomendasi Penelitian

Yth.
Camat Ciseeng Kabupaten Bogor
di
Ciseeng

- Dasar :
1. Peraturan Kementerian Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
 2. Peraturan Bupati Bogor Nomor 56 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Bogor Nomor 27 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Menimbang :
Surat Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Nomor : 1121/WD.1/FEB-UP/V/2024, Tanggal 20 Mei 2024, Perihal Permohonan Riset Data/ Penelitian.

Atas dasar tersebut diatas, kami memberikan **Rekomendasi Penelitian** kepada :

Nama Peneliti : **LISDAWATI MARBUN**
Alamat Peneliti : Kp. Malang Nengah Rt. 003 Rw. 002 Desa/Kel Ciseeng Kecamatan Ciseeng
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciseeng
Penanggung Jawab : **Dr. RETNO MARTANTI ENDAH LESTARI, SE., M.SI., CMA., CAPM**
Jumlah Peserta : 1 (Satu) Orang
Waktu Penelitian : 28 Mei 2024 s.d 28 Agustus 2024
Tempat Penelitian : Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati seluruh Peraturan Perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku;
2. Ikut menjaga situasi, stabilitas kerukunan, ketentrangan dan ketertiban di lokasi Penelitian;
3. Berkoordinasi dan mengikuti petunjuk dan arahan dari Pimpinan Lembaga / Instansi tempat pelaksanaan penelitian;
4. Tidak diperkenankan melaksanakan kegiatan di luar ketentuan yang ditetapkan di atas;
5. Setelah selesai melaksanakan kegiatan, agar Mahasiswa yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Bupati Bogor melalui Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.



Plt. Kepala Badan Kesatuan Bangsa
dan Politik Kabupaten Bogor,

ZAENAL ASHARI, S.Sos, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 196605121986031011

Tembusan :

1. Yth. Pj. Bupati Bogor (Sebagai Laporan);
2. Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.



Lampiran 8 Surat Izin Riset Kantor Kecamatan Ciseeng



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR

KECAMATAN CISEENG

Alamat : Jln. H. Usa No.1 Telp/Fax (0251) 8542732 Kode Pos 16120
email : kecciseeng@bogorkab.go.id

Ciseeng, 05 Juni 2024

Nomor : 000.9.2/ 343 - Kec
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Rekomendasi

Kepada Yth.
Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan
Di -
Tempat

Memperhatikan surat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor Nomor 000.9.2/347-Bakesbangpol Tanggal 30 Mei 2024 Hal Rekomendasi Penelitian.

Dengan ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan atas Penelitian yang akan dilaksanakan oleh Mahasiswa/i :

Nama Mahasiswa/i : Lisdawati Marbun
Alamat : Kp. Malang Nengah RT.003 RW.002 Desa Ciseeng
Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor.
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciseeng

Degan catatan dapat memenuhi ketentuan sebagaimana tertuang dalam surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


AHMAD ROSADI, S.Ag
Bupati Tingkat I
NIP. 197303112009011003

Tembusan :

1. Yth. Pj. Bupati Bogor;
2. Yth. Pj. Sekretaris Daerah Kabupaten Bogor;
3. Yth. Inspektorat Kabupaten Bogor.