



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Denisa
021120032

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen
Universitas Pakuan**

Desember 2024



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BOGOR

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana manajemen program studi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

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

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KESEHATAN KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus
Pada hari dan tanggal : Rabu, 24 Juli 2024

Denisa
021120032

Menyetujui,

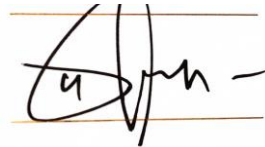
Ketua Penguji Sidang

(Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM.)



Ketua Komisi Pembimbing

(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Tutus Rully, SE., MM)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Denisa

NPM : 021120032

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi yang tulis adalah benar karya saya juga dengan arahan serta masukan 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 pada bagian akhir skripsi ini.

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

Bogor, 2 Desember 2024



Handwritten signature of Denisa.

Denisa

021120032

**© 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 yang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

DENISA 021120032. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bogor. Dibawah bimbingan : Towaf Totok Irawan dan Tutus Rully.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Bogor, yang terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Penelitian tersebut dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian merupakan seluruh pegawai sebanyak 78 orang. Semua analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan alat SPSS versi 26. Adapun tujuan dari adanya penelitian ini merupakan untuk memahami disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Hasil penelitian ini, memberikan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor memiliki pengaruh yang positif, dimana hasil uji regresi sederhana didapatkan nilai konstanta sebesar 34,037 dan koefisien disiplin kerja 0,518. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 34,037 + 0,518X$ yang artinya berpengaruh positif. Koefisien Determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,365. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 36,5% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 63,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci:*Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani karena atas rahmatnya penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Skripsi ini yang disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Jurusan Manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Adapun judul yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BOGOR”**. Peneliti menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna. Selama proses penyusunan, peneliti mendapatkan banyak bantuan, doa, dukungan, dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan cintai, Bapak Raharjo dan almarhumah Layung Sari yang selalu memberikan saya perhatian, kasih sayang, dukungan, materi, dan do'a yang tiada henti setiap harinya.
2. Kepada adik saya yaitu Salsabila Oktaviani selalu memberikan dukungan serta do'a yang tiada hentinya setiap hari.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono., M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
4. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M. Si., CMA., CAP. Selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono. AK., MM., CA., selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D selaku dosen pembimbing satu saya ucapkan terima kasih banyak telah membimbing saya hingga sampai disini.
8. Bu Dr. Tutus Rully, SE., MM. selaku dosen pembimbing dua saya ucapkan terima kasih banyak telah membimbing saya hingga sampai disini
9. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
10. Bu Santhy Juwita, SE. selaku kepala sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bogor yang telah bersedia dan membantu dalam proses penyusunan proposal ini.
11. Seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor yang telah bersedia dan membantu dalam proses penyusunan proposal ini.

12. Teman teman kelas A manajemen angkatan 2020.
13. Serta semua rekan - rekan saya yang telah ikut membantu dalam skripsi, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu jika dalam skripsi ini terdapat kesalahan baik dalam segi pengetikan, pengertian, tata bahasa yang tidak sesuai dan lainnya, mohon dipahami dan juga peneliti mengharapkan adanya kritik yang membangun dari pembaca, saran juga untuk dapat memperbaiki skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Bogor, 2 Desember 2024

Denisa
021120032

DAFTAR ISI

PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I.....	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. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Masalah.....	8
1.3.1. Maksud Penelitian.....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2. Disiplin Kerja.....	14
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.2.3. Tujuan Disiplin Kerja.....	15
2.2.4. Macam - Macam Disiplin Kerja.....	16
2.2.5. Indikator Disiplin Kerja.....	16
3.1. Kinerja.....	18
3.1.1. Pengertian Kinerja.....	18
3.1.2. Faktor – Faktor Yang dapat Mempengaruhi Kinerja.....	19
3.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
3.1.4. Indikator Kinerja Pegawai.....	20
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	22
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	22

2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	25
Kerangka Penelitian.....	27
2.5. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III	28
METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Jenis Penelitian.....	28
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	28
3.2.1. Objek Penelitian.....	28
3.2.2. Unit Analisis.....	28
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	28
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	28
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	28
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	28
3.4. Operasional Variabel.....	29
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	31
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	31
3.6.1. Data Primer.....	31
3.6.2. Data Sekunder.....	32
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.7.1. Uji Validitas.....	32
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	34
3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data.....	35
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2. Analisis Kuantitatif.....	36
3.8.3. Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.4. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	37
3.8.5. Koefisien Determinasi.....	37
3.8.6. Uji Hipotesis.....	38
BAB IV.....	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Kesehatan Kota Bogor.....	39
4.1.2. Kegiatan Usaha.....	40
4.1.3. Struktur Organisasi.....	40
4.1.4. Tugas Dan Fungsi Unsur Organisasi.....	41
4.2. Profil Responden.....	44

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.3. Analisis Data	45
4.3.1. Analisis Deskriptif.....	45
4.3.2. Uji Asumsi Klasik	66
4.3.3. Analisis Regresi Linear Sederhana	67
4.3.4. Koefisien Determinasi.....	68
4.3.5 Uji Hipotesis	68
4.4. Pembahasan.....	70
4.4.1. Disiplin Kerja Dinas Kesehatan Kota Bogor	70
4.4.2. Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor	70
4.4.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bogor	71
BAB V	72
KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	77
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kota Bogor Tahun 2023	2
Tabel 1.2 Penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) ASN Dinas Kesehatan Kota Bogor	3
Tabel 1.3 Kategori Nilai Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kota Bogor	3
Tabel 1.4 Tingkat Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor.....	4
Tabel 1.5 TPP (Tambah Pengurangan Pegawai) ASN Dinas Kesehatan Kota Bogor	5
Tabel 1.6 Jumlah Lama Keterlambatan Pegawai (Orang) Dinas Kesehatan Kota Bogor Tahun 2021-2022.	5
Tabel 1.7 Pra survey kinerja pegawai pada seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3.2 Skala Likert Untuk Variabel Disiplin Kerja & Variabel Kinerja Pegawai .	32
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel X (Disiplin Kerja).....	33
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)	34
Tabel 3.5 Nilai α Cronbach	35
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Disiplin Kerja).....	35
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)	35
Tabel 3.8 Interpretasi Hasil	38
Tabel 4.1 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu tepat waktu saat datang dan pulang ke tempat kerja”	46
Tabel 4.2 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai mengisi daftar hadir sebelum mengerjakan pekerjaan”	46
Tabel 4.3 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”	47
Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”.....	48
Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik”	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut”	49
Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai menjaga penampilan, kebersihan, dan kerapian”	49
Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”	50
Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu berhati – hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaan”	51

Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh instansi”	51
Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu bekerja sama baik dalam instansi	52
Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan”	52
Tabel 4.13 Hasil Rekapitulasi dan Rata – Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	54
Tabel 4.14 Hasil Skala Nilai Rata - Rata.....	55
Tabel 4.15 Nilai Statistik Disiplin Kerja	55
Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik”	56
Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai diharuskan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”.....	56
Tabel 4.18 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik”.....	57
Tabel 4.19 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai harus berkomitmen dalam bekerja.....	58
Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Memelihara hubungan kerja dengan baik	58
Tabel 4.21 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai harus dapat cekatan dalam bekerja.....	59
Tabel 4.22 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menerima kritik dan saran antar sesama pegawai”	59
Tabel 4.23 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan”	60
Tabel 4.24 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena rekan kerja tidak masuk”	61
Tabel 4.25 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan” ..	61
Tabel 4.26 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lain”	62
Tabel 4.27 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Tegas dalam mengambil keputusan	62
Tabel 4.28 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pemimpin menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap kerjanya”.....	63
Tabel 4.29 Hasil Rekapitulasi dan Rata – Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	64
Tabel 4.30 Hasil Skala Nilai Rata - Rata.....	65
Tabel 4.31 Nilai Statistik Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.32 Hasil Uji Normalitas.....	66

Tabel 4.33 Hasil Uji Heteroskedasitas	66
Tabel 4.34 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	67
Tabel 4.35 Hasil Koefisien Determinasi	68
Tabel 4.36 Hasil Uji T	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	27
Gambar 4.1 Dinas Kesehatan Kota Bogor	39
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Bogor	41
Gambar 4.3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Gambar 4.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	44
Gambar 4.5 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Gambar 4.6 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Gambar 4.7 Hasil uji heteroskedastisitas	67
Gambar 4.8 Kurva hasil pengujian hipotesis t	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dengan kemajuan teknologi dan pengetahuan saat ini, sumber daya manusia memegang fungsi yang sangat penting dalam lingkungan pekerjaan untuk menunjang pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Setiap organisasi berupaya memiliki personel yang memiliki keahlian dan keterampilan profesional yang diperlukan untuk menghadapi tantangan era global. Kehadiran tenaga kerja dalam suatu organisasi dianggap sebagai sumber daya yang dimiliki berharga yang dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Kualitas individu dalam suatu organisasi memberikan pengaruh besar terhadap keseluruhan produktivitas pegawai.

Tenaga kerja memainkan peran yang sangat penting di dalam suatu organisasi guna mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi berusaha untuk memiliki personel yang memiliki keahlian dan keterampilan profesional yang diperlukan untuk menghadapi dinamika era global saat ini. Kehadiran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dianggap sebagai aset berharga yang dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Kualitas individu-individu di dalam organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Peran sumber daya manusia sangat vital dalam kesuksesan sebuah organisasi. Untuk mencapai produktivitas pegawai yang maksimal, penting untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja guna meraih tujuan organisasi. Manajemen kinerja pegawai memegang peranan krusial dalam optimalisasi sumber daya manusia. Menurut (Herman & Sri, 2019) Kinerja mengacu pada prestasi yang diperoleh oleh sebuah organisasi, baik yang berfokus pada keuntungan maupun nirlaba dalam jangka waktu tertentu. Kinerja yang efektif atau hasil kerja yang optimal akan mendukung organisasi dan anggotanya dalam mencapai tujuan yang lebih maju, sehingga kualitas kinerja harus sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Rivai, 2018) Disiplin kerja adalah faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja di suatu organisasi melalui pengendalian diri, yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasional. Evaluasi kinerja sangat krusial dalam mengambil keputusan terkait manajemen sumber daya manusia. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, disiplin sangat esensial bagi pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja secara mandiri dan efisien, tanpa perlu pengawasan konstan dari atasan. Mereka cenderung tidak membuang waktu bagi aspek-aspek yang tidak berkaitan dengan tugas mereka, karena mereka memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola waktu. Kedisiplinan dalam menyelesaikan

tugas tepat waktu dan mematuhi peraturan adalah salah satu ciri utama yang harus dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu karakteristik utama yang harus dimiliki oleh pegawai. Tingkat keterampilan yang tinggi juga dapat secara positif memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Disiplin kerja merupakan faktor yang mendasar dalam mencapai konsistensi dan kualitas kinerja. Pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, lebih cepat diandalkan, dan memiliki tingkat kehadiran yang baik. Oleh karena itu, pemahaman yang paling mendasar dalam disiplin pegawai itu manajemen waktu, terutama terkait dengan jam kerja. Jika aturan waktu dilanggar dengan sering, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai menjadi kurang baik, yang berpotensi mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas dalam pelaksanaan tugas mereka. Penting bagi pegawai untuk memiliki kinerja yang baik karena hal tersebut mempermudah pencapaian tujuan baik bagi organisasi maupun diri mereka sendiri.

Dinas Kesehatan Kota Bogor merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang kesehatan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Instansi ini mempunyai tugas dalam melaksanakan kewenangan pemerintahan daerah, perumusan kebijakan teknis di bidang kesehatan, penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum, pembinaan fasilitas kesehatan di tingkat kabupaten, serta tugas kesekretariatan, pengendalian penyakit, dan penyelenggaraan layanan kesehatan. Ada 5 bidang di Dinas Kesehatan ini terdiri dari beberapa bagian, termasuk Sekretariat, Kesehatan Masyarakat, Sumber Daya Kesehatan, Pelayanan Kesehatan, Pencegahan dan Pengendalian Penyakit. Berikut data pegawai ASN yang ada pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Tabel 1.1 Data Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kota Bogor Tahun 2023

Bidang	Jumlah Pegawai
Kesehatan Masyarakat	24
Sumber Daya Kesehatan	25
Pelayanan Kesehatan	14
Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	15
Total Pegawai	78

(Sumber : Dinas Kesehatan Kota Bogor). 2023

Berdasarkan data diatas dapat terlihat bahwa total pegawai fungsional umum ASN sebanyak ada 78 orang pada tahun 2023. Diharapkan dengan disiplin yang tinggi, pegawai dapat meningkat sesuai dengan tujuan organisasi, yang tidak terlepas dari berbagai target yang telah ditetapkan. Meskipun sebagian besar pegawai menunjukkan kinerja yang memuaskan di bidangnya masing-masing, namun masih terdapat pula yang harus diperbaiki kedepannya, di mana proses kerja masih belum

mencapai kriteria yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kota Bogor. Dibawah ini adalah rangkuman data SKP Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Tabel 1.2 Penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) ASN Dinas Kesehatan Kota Bogor

Aspek Penilaian	Waktu	Realisasi 2021	Realisasi 2022
Orientasi Pelayanan	12 Bulan	89	86
Komitmen	12 Bulan	89	83
Inisiatif Kerja	12 Bulan	92	84
Kerja Sama	12 Bulan	89	82
Kepemimpinan	12 Bulan	81	84
Integritas	12 Bulan	88	82
Disiplin	12 Bulan	85	79
Rata – Rata		89	83

(Sumber : Dinas Kesehatan Kota Bogor). 2023

Berdasarkan data diatas, masih terdapat penurunan dari SKP secara total pegawai pada dinas Kesehatan Kota Bogor pada tahun 2021 dan 2022 yang masih adanya pegawai yang berada di penilaian pada kategori cukup dalam kinerjanya. Untuk penilaiannya terdiri 8 Aspek Penilaian meliputi Orientasi Pelayanan, Komitmen, Inisiatif kerja, Kerjasama, kepemimpinan, Integritas, dan Disiplin yang harus memenuhi nilai kinerja. Hasil dari penilaian skp tentunya dapat berpengaruh terhadap aspek target kinerja yang tercantum dalam PP 30 tahun 2019 pasal 25 ayat 1 yang meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, kepemimpinan. Untuk PP 30 tahun 2019 10 ayat 1 huruf b yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Hasil Tidak diragukan lagi bahwa diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor. Evaluasi hasil kinerja tenaga kerja harus dipertimbangkan sasaran kinerja pegawai. Berikut ini kategori nilai dari hasil penilaian data kinerja tahunan Dinas Kesehatan Kota Bogor diatas terlampir dibawah ini.

Tabel 1.3 Kategori Nilai Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kota Bogor

No	Nilai Kinerja ASN	Kategori
1	110 – 120	Sangat Baik
2	90 -120	Baik
3	70 – 89	Cukup
4	50 – 69	Kurang
5	< 50	Sangat Kurang

(Sumber : Dinas Kesehatan Kota Bogor). 2023

Tabel diatas merupakan nilai kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kota Bogor yang menjelaskan penilaian secara interval < 50 hingga 120 yang berada di kategorinya

masing-masing. Tingkat kinerja pegawai yang tinggi tentunya berkontribusi pada segala aspek pekerjaan menjadi lebih baik begitu pula sebaliknya, menurunnya tingkat produktivitas pegawai juga tentunya akan berpengaruh yang kurang optimal dan mempengaruhi hasil kerja pada suatu instansi yang dapat disebabkan oleh beberapa aspek seperti tingkat kedisiplinan pegawai itu sendiri maupun budaya organisasinya. Oleh karena itu kedisiplinan menjadi faktor utama yang akan membawa ke dampak positif terhadap instansi untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik lagi. Berikut data tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor yang dapat diidentifikasi berdasarkan data rekap angka absensi tahunan pegawai dinas di bawah ini.

Tabel 1.4 Tingkat Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor

Rekap Absensi Dinas Kesehatan Kota Bogor Tahun 2021 – 2022						
Bulan	Total Pegawai (Satuan)		Hari Kerja (Hari)		Jumlah Pegawai Terlambat (Orang)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Januari	81	81	20	21	55	37
Februari	84	81	19	18	58	32
Maret	84	92	22	19	27	38
April	84	93	21	19	71	82
Mei	84	93	17	14	63	42
Juni	81	93	21	22	31	59
Juli	82	92	21	21	1	51
Agustus	82	90	20	22	0	62
September	82	90	22	22	3	50
Oktober	82	90	20	21	34	45
November	82	90	22	22	43	51
Desember	80	90	23	22	38	52
Rata – Rata					35	50

(Sumber : Dinas Kesehatan Kota Bogor). 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jumlah rekap absensi Dinas Kesehatan Kota Bogor pada tahun 2021 - 2022. Diketahui masih banyaknya tingkat kedisiplinan pegawai yang masih kurang baik di tahun 2021 - 2022 dikarenakan masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja dari jam ketentuan standar masuk kantor dan tidak melakukan absen diaplikasi Sibimo. Pada bulan April merupakan yang paling tertinggi tingkat keterlambatan pegawainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik dan kebijakan pegawai yang terlambat akan mendapatkan pengurangan penghasilan pegawai. Berikut tabel lampiran keterangan kebijakan dari persentase pengurangan Penghasilan Pegawai.

Tabel 1.5 TPP (Tambahan Pengurangan Pegawai) ASN Dinas Kesehatan Kota Bogor

No	Lama Keterlambatan	Persentase Pengurangan
1	1 menit s.d. < 31 menit	0,5%
2	31 menit s.d. < 61 menit	1%
3	61 menit s.d. < 91 menit	1,25%
4	≥ 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5%

(Sumber : Dinas Kesehatan Kota Bogor). 2023

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan persentase pengurangan penghasilan pegawai yang dilihat dari lama keterlambatan pegawai yang terlambat. Hal tersebut tentunya dapat membawa dampak yang *negative* seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menjadi lebih lama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor yang berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri sehingga menyebabkan penurunan kinerja. Berikut data lama keterlambatan pegawai periode 2021-2022 Terlampir

Tabel 1.6 Jumlah Lama Keterlambatan Pegawai (Orang) Dinas Kesehatan Kota Bogor Tahun 2021-2022.

Jumlah Lama Keterlambatan Pegawai (Orang) Dinas Kesehatan Kota Bogor								
Bulan	1 menit s.d. < 31 menit		31 menit s.d. < 61 menit		61 menit s.d. < 91 menit		≥ 91 menit	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Januari	48	36	21	15	13	7	9	3
Februari	55	28	22	11	8	6	3	4
Maret	22	34	10	13	2	10	3	7
April	68	79	28	34	6	9	4	4
Mei	61	39	16	15	7	4	3	1
Juni	27	51	10	15	4	8	1	26
Juli	0	51	0	14	0	5	1	6
Agustus	0	48	0	19	0	7	0	26
September	3	48	0	15	0	3	0	5
Oktober	29	45	7	15	7	2	3	2
November	41	49	15	18	5	4	6	5
Desember	35	48	10	20	6	5	8	11
Rata - Rata	32	46	12	17	5	6	3	8

(Sumber : Dinas Kesehatan Kota Bogor). 2023

Data tabel diatas menjelaskan perlunya adanya perbaikan terutama dalam hal kedisiplinan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri, apabila terlambat konsekuensi akan adanya pengurangan penghasilan pegawai yang telah

diatur dalam Kebijakan Pengurangan Penghasilan Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor. Berikut hasil dari pra survey mengenai kinerja pegawai.

Tabel 1.7 Pra survey kinerja pegawai pada seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban (orang)					Jumlah (orang)
			Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah	
1.	Kualitas kerja	Pegawai mampu bekerja dengan teliti sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi	21	9				30
2	Kuantitas kerja	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang telah di tentukan oleh instansi	22	8				30
3	Tanggung jawab	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	19	11				30
4	Kerja sama	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya	16	14				30
5	Inisiatif	Pegawai harus dapat menyelesaikan target dengan tepat waktu	17	13				30

(Sumber : Data Primer). 2024

Dapat dilihat dari hasil pra survey bahwa kinerja pegawai menunjukkan adanya peningkatan dari hasil pekerjaan mereka yang tercermin dari hasil kerja yang konsisten dan berkualitas. Dalam hal ini adanya aturan kebijakan standar yang berlaku saat ini pada Dinas Kesehatan Kota Bogor dikeluarkan oleh Walikota Bogor dalam Aturan

Nomor 061.2.45-72 tahun 2010. Berikut adalah aturan-aturan keputusan Walikota Bogor tentang ketentuan hari dan jam kerja dilingkungan pemerintahan Kota Bogor.

1. Hari kerja ditetapkan selama 5 (lima) hari, dimulai dari hari Senin hingga Jumat. Jam kerja efektif setiap minggunya adalah 37 jam 30 menit, tidak termasuk waktu istirahat dan olahraga. Waktu kerja ini bertujuan untuk melaksanakan tugas-tugas penting kedinasan dan tidak boleh terganggu oleh kegiatan lain di luar kantor.
2. Jam kerja sebagaimana yang dimaksud adalah sebagai berikut :
 - a. Senin sampai dengan Kamis

Masuk Kerja	: pukul 07.30 WIB
Istirahat	: pukul 12.00 – 12.45 WIB
Pulang Kerja	: pukul 15.30 WIB
 - b. Jum'at

Masuk Kerja	: pukul 07.30 WIB
Istirahat	: pukul 11.30 – 13.00 WIB
Pulang Kerja	: pukul 15.30 WIB
3. Para pegawai diharuskan mengikuti apel pagi dan apel sore, serta memakai pakaian dinas yang berlaku pada hari dan jam kerja. Mereka juga diharuskan melengkapi diri dengan atribut papan nama dan lencana Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI).
4. Terhadap unit kerja yang disebutkan dalam lampiran keputusan ini untuk mengatur jadwal piket pada hari Sabtu dari pukul 07.30 WIB hingga pukul 12.00 WIB.

Menurut (Hasibuan, 2020) disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh segala aspek yang menyangkut kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi, termasuk ketepatan waktu masuk dan pulang serta penyelesaian tugas dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana membangun sistem yang efektif untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Penelitian oleh (Marlius & Andres Vebrian, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan setiap peningkatan disiplin kerja ASN berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Diperkuat oleh penelitian Menurut (Ariesni & Lise Asnur, 2021) juga menjelaskan bahwa tingkat disiplin yang tinggi berdampak positif pada kinerja pegawai, yang secara langsung memengaruhi kualitas sumber daya manusia di sebuah instansi. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja perlu diprioritaskan untuk mendukung pelaksanaan tugas yang efektif, serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas maka dapat dibuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor mengalami penurunan.
2. Tingkat keterlambatan pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor masih tinggi.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Masalah

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh dan dampak dari variabel penelitian, yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini akan memberikan saran untuk solusi masalah yang muncul.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menentukan tujuan penelitian ini. Tujuannya yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Manfaat atau kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Akademis
 - a. Bagi Peneliti
Peneliti dapat memiliki kesempatan untuk melihat dan membandingkan teori yang diajarkan di perkuliahan khususnya tentang sumber daya manusia dengan bagaimana kinerja dan disiplin kerja pegawai terjadi di perusahaan melalui penelitian ini.
 - b. Bagi Pembaca
Diharapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan berfungsi sebagai sumber referensi untuk penelitian terkait lainnya.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi Dinas Kesehatan Kota Bogor karena dapat memberikan masukan dan informasi tentang disiplin kerja dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja pegawainya. Peneliti juga berharap temuan ini dapat membantu Dinas Kesehatan Kota Bogor meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi kunci untuk keberhasilan organisasi karena sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dapat memberikan nilai tambah melalui peningkatan kinerja dan produktivitas. Proses dalam mencakup berbagai kegiatan yang terkait dengan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemberhentian sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Adapun beberapa teori menurut para ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, diantaranya :

Menurut (Prasetyo, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi / kelompok kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut (Dessler, 2020) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mengatur sikap, tindakan, dan hasil kerja para pegawai agar mereka dapat memberikan kontribusi penuh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Afandi , 2018) "*Human resource management is the process of acquiring, training, appraising health and safety, and fairness concern*". Mendefinisikan (Manajemen sumber daya manusia adalah proses perolehan, pelatihan, penilaian kesehatan dan keselamatan, serta kepedulian terhadap keadilan).

Menurut (Ganyang, 2018) menyatakan proses perencanaan, perorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Segoro, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia proses menangani berbagai permasalahan terkait pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk mendukung aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Sutrisno , 2019) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta

pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara menyeluruh.

Menurut (Lisdartina & Rini, 2021) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu penunjang dalam sebuah organisasi atau biasa disebut dengan tenaga kerja ataupun pegawai.

Berdasarkan dengan teori para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk mengatasi permasalahan yang akan ada dilingkungan organisasi yang melibatkan suatu perencanaan, perorganisasian, pengerahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

2.1.2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi menurut (Hasibuan, 2020) diantaranya :

1. Perencanaan
Membuat dan menyusun rencana sdm yang produktif dan optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk menuju kepada tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian
Mengatur organisasi dengan merancang kerangka dan interaksi antara tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh tenaga kerja.
3. Pengarahan
Mengarahkan semua pegawai agar bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Pengendalian
Pengendalian pegawai agar mengikuti segala kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.
5. Pengadaan Tenaga Kerja
Proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Meningkatkan keterampilan teknis, teori, konsep, dan moral melalui pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan.
7. Kompensasi
Memberikan imbalan yang diterima baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk materil maupun non materil, sebagai imbalan atas kontribusi pegawai.
8. Pengintegrasian
Menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan pegawai untuk menciptakan kesesuaian dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan

Menjaga atau meningkatkan kesehatan fisik dan mental, serta kesetiaan pegawai agar mereka tetap produktif hingga mencapai masa pensiun.

10. Kedisiplinan

Menumbuhkan pemahaman pegawai agar mematuhi ketentuan yang berlaku kepada Perusahaan.

11. Pemutusan hubungan tenaga kerja

Pengakhiran hubungan kerja dengan perusahaan, yang dapat terjadi karena keinginan pegawai, keputusan perusahaan, berakhirnya kontrak, pensiun, atau alasan lainnya.

Manurut penelitian yang dilakukan oleh (Irmayani, 2021) inti dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Menetapkan gambaran tenaga kerja yang diperlukan untuk menjalankan semua program kerja guna mencapai tujuan, visi misi Perusahaan.

2. Pengorganisasian

Membuat struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antara pekerjaan, personel, dan elemen fisik lainnya, serta menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian mereka.

3. Pengarahan

Memberikan pengarahan kepada pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan turut mengikuti secara optimal serta efektif sesuai tujuan yang dituju oleh organisasi.

4. Kontrolling

Melakukan pengendalian terhadap tujuan dan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut (Bintaro & Daryanto, 2017) SDM dapat dikelola dalam suatu organisasi serta dapat dijabarkan dibawah ini :

1. *Planning* merupakan penetapan program dan strategi untuk mengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian Menyusun struktur organisasi serta menetapkan hubungan antara tugas dan pekerja, termasuk penentuan wewenang dan tanggung jawab.

3. Pengarahan yaitu memberikan motivasi dan bimbingan kepada pegawai agar bekerja sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

4. Pengendalian Mengukur, mengawasi, dan mengendalikan kegiatan yang dilakukan untuk memastikan rencana telah tercapai, terutama dalam hal tenaga kerja.

Secara keseluruhan, fungsi-fungsi ini berperan dalam mengarahkan dan mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dalam proses pencapaian yang ditetapkan untuk memberikan arah dan motivasi bagi suatu organisasi atau individu dalam mencapai keberhasilan atau kinerja tertentu. Menurut ahli adalah sebagai berikut :

Menurut (Sedarmayanti, 2020) memiliki tujuan yaitu :

- a. Memberikan rekomendasi kepada manajemen tentang kebijakan SDM yang akan memastikan motivasi tinggi dan kinerja SDM dalam organisasi serta memberikan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
- b. Memelihara dan mengimplementasikan kebijakan serta prosedur manajemen sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- c. Mengelola krisis dan situasi yang menantang dalam interaksi antar pegawai untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi.
- d. Menyediakan cara untuk komunikasi dan berkomunikasi antara pegawai.
- e. Memelihara dan melakukan penerapan kebijakan serta prosedur pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai sasaran organisasi.
- f. Mendukung pengembangan visi dan misi secara menyeluruh dengan memperhatikan dimensi sdm.
- g. Memberikan dukungan dan menciptakan suasana yang mendukung manajer untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut (Hamali, 2018) tujuannya mencakup :

1. Tujuan Sosial (Social Objective)
Tujuan ini mengarahkan organisasi untuk bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional (Organizational Objective)
Fokus pada cara terstruktur untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah disusun.
3. Tujuan Fungsional (Functional Objective)
Memastikan kontribusi departemen SDM tetap memenuhi kebutuhan organisasional.
4. Tujuan Individu (Individual Objective)
Menyokong upaya setiap individu dalam mencapai tujuan pribadi mereka dalam konteks organisasi.

(Sinambela, 2017) menjelaskan dalam bukunya mengenai tujuan dari manajemen sumber daya manusia tersebut mencakup:

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia
Mencakup perencanaan, pilihan, pendidikan, pertumbuhan, rekrutmen, penempatan, evaluasi, dan interaksi tenaga kerja untuk mendukung efektivitas organisasi.
2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Termasuk dalam mendapatkan, memperluas, menggunakan, menilai, dan menjaga jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi.

Menurut para ahli tersebut secara keseluruhan, tujuan-tujuan tersebut bertujuan untuk mengelola dan memanfaatkan dengan baik sumber daya manusia dalam mencapai kesuksesan organisasi atau individu.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkat ketaatan dan ketertiban yang diterapkan oleh individu dalam lingkungan kerja yang melibatkan patuhnya terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, serta perilaku dan etika kerja. Adapun beberapa teori menurut para ahli mengenai pengertian Disiplin kerja, diantaranya :

Menurut (Agustini, 2019) disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan dan norma di sebuah organisasi untuk memperkuat komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Dewi, 2019) disiplin kerja suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban, dan memiliki kesadaran untuk melakukan hal tersebut.

Menurut (Sutrisno , 2019). Menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah cara bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka merubah pola perilaku mereka serta meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku.

Menurut (Supomo, 2018) disiplin suatu sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan organisasi, agar dapat mencapai tujuan dari organisasi

Menurut Latainer dalam (Sutrisno , 2019) mengartikan disiplin diartikan sebagai kekuatan internal yang tumbuh dalam individu, memungkinkan mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, aturan, dan nilai-nilai tinggi yang terkait dengan pekerjaan dan perilaku.

Menurut (Kurniawaty, 2020) Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan teratur dan lancar sehingga hasil kinerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan organisasi yang dapat dicapai secara optimal.

Menurut (Hasibuan, 2020) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesediaan individu untuk patuh terhadap semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepatuhan dalam waktu aturan yang berlaku, serta pelaksanaan tugas dengan baik.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai, di tegaskan bahwa disiplin adalah kesanggupan Pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dengan teori diatas, disiplin kerja yaitu usaha pegawai untuk melaksanakan tugas mereka dengan benar. Disiplin kerja mencakup aspek waktu, seperti selalu datang tepat waktu ke tempat kerja, serta melaksanakan tugas sesuai instruksi yang diberikan. Kedisiplinan pegawai ini akan berpengaruh pada kinerja mereka.

2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020) faktor yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
Mempengaruhi tingkat kedisiplinan, di mana tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai memastikan ketaatan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan memiliki peran signifikan dalam memengaruhi disiplin pegawai, karena sikap dan perilaku pemimpin cenderung ditiru oleh bawahan.
3. Kompensasi
Kompensasi berperan penting, seperti pegawai dengan gaji yang lebih tinggi, dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.
4. Sanksi hukum
Sanksi hukum yang tegas membuat pegawai lebih berhati-hati dalam mematuhi peraturan organisasi.
5. Pengawasan
Mendorong kedisiplinan dengan menciptakan rasa tanggung jawab untuk menghindari pelanggaran.

2.2.3. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019) tujuan sebagai berikut :

1. Pegawai diharapkan untuk mematuhi semua prosedur dan kebijakan ketenagakerjaan serta instruksi manajemen.
2. Pegawai diharapkan untuk menjalankan tugas dengan baik dan memberikan pelayanan maksimal sesuai dengan tugas yang diberikan.

3. Pegawai diharapkan untuk menggunakan fasilitas organisasi dengan baik sesuai dengan bidang pekerjaan mereka.
4. Pegawai diharapkan bertindak dan berperilaku sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi.
5. Pegawai diharapkan untuk mencapai produktivitas tinggi sesuai dengan harapan organisasi.
6. Semua pegawai diharapkan berperilaku bijaksana di tempat kerja, mematuhi peraturan dan keputusan, serta mendukung tujuan organisasi untuk menjadikan lingkungan kerja yang positif, yang tentunya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
7. Untuk memastikan keselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan individu pegawai, sehingga potensi konflik kepentingan antara pegawai dan organisasi dapat diminimalisir.

2.2.4. Macam - Macam Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019) ada tiga jenis – jenis disiplin kerja sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Bertujuan untuk mencegah pelanggaran dengan mendorong kedisiplinan internal di antara pegawai

2. Disiplin Korektif

Bertujuan untuk menangani pelanggaran yang terjadi dengan menerapkan sanksi yang sesuai..

Menurut Sayles dan Strauss dalam (Agustini, 2019) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu :

- a) Peringatan lisan.
- b) Peringatan tulisan.
- c) Disiplin pemberhentian sementara.
- d) Pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Bertujuan untuk memberi kesempatan kepada pegawai untuk memperbaiki perilaku mereka sebelum dikenakan sanksi yang lebih berat.

2.2.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019) Indikator disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam sebuah organisasi. Menurut Agustini (2019), beberapa indikator tersebut meliputi:

1. Tingkat kehadiran meliputi jumlah kehadiran individu pegawai dalam menjalankan tugas di instansi dapat diidentifikasi melalui tingkat rendahnya absensi individu tersebut.
2. Tata cara kerja, yaitu norma atau peraturan yang harus dihormati semua pegawai dalam suatu instansi.

3. Ketaatan pada atasan, yaitu melakukan tindakan sesuai dengan arahan pemimpin untuk mencapai hasil yang optimal.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap sesorang untuk menyelesaikan tugas dengan baik tanpa adanya tekanan atau paksaan.
5. Tanggung jawab, merupakan sikap patuh terhadap tugasnya dan fasilitasnya yang digunakan.

Menurut (Sutrisno , 2019) indikator bahwa disiplin kerja sebagai berikut :

1. Kehadiran

Indikator utama untuk mengukur kedisiplinan, di mana pegawai diharapkan hadir tepat waktu dan memenuhi ketentuan hadir.

2. Waktu kerja

Mematuhi jam kerja dan melaksanakan tugas dengan efektif.

3. Peraturan berpakaian

Mematuhi aturan tentang penampilan dan penggunaan pakaian dinas.

4. Peraturan melakukan pekerjaan

Melakukan pekerjaan dengan teliti, efektif, dan efisien.

5. Peraturan pegawai

Siap dalam tugas yang diberikan , hormat pada peraturan yang berlaku, dan mampu bersinergi dalam pekerjaannya.

Menurut (Rivai, 2018) :

1. Kehadiran

Untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melanggar prosedur kerja dan selalu menaati pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh pertimbangan dan teliti dalam bekerja, selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Kemampuan seorang pegawai untuk mempertahankan nilai – nilai moral yang tepat di tempat kerja.

Menurut (Sinambela, 2017) memiliki indikator, antara lain :

1. Kehadiran

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa disiplin tingkat kedisiplinan berdasarkan kehadiran pegawai.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai sangat berhati-hati dan teliti dalam melakukan pekerjaan mereka dan sangat waspada terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka.

3. Ketaatan pada standar kerja

Mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan.

4. Etika kerja

Setiap pegawai harus mengikuti etika kerja saat bekerja agar dapat membuat lingkungan positif dalam bekerja sama dan menghargai satu sama lain.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan seseorang atas pelaksanaan tugas yang ditanggung jawabkan kepadanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Adapun beberapa teori menurut para ahli mengenai pengertian kinerja pegawai, diantaranya :

Menurut (Afandi , 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara dengan norma moral serta etika.

Menurut (Gito & Jhon, 2023) kinerja merupakan adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh individu dalam pelaksanaan menyelesaikan tugasnya yang diberikan.

Menurut (Prasadja, 2018) mengartikan kinerja sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan untuk mencapai target yang meliputi tujuan, visi, dan misi organisasi, yang diatur dalam rencana strategis organisasi tersebut.

Menurut (Herman & Sri, 2019) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang bersifat keuntungan maupun non-profit, selama satu periode waktu tertentu.

Menurut (Sinaga dkk., 2020) arti dalam kinerja selalu disama artikan dengan istilah lain yang memiliki makna serupa, seperti prestasi kerja, performa, produktivitas, profisiensi, usaha, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja. Kinerja juga merupakan hasil dari fungsi kegiatan individu di suatu organisasi yang didukung oleh berbagai faktor guna mencapai tujuan yang diinginkan dalam periode waktu tertentu.

Menurut (Burso, 2018) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Menurut (Ni Kadek Suryani, 2021) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja pegawai (prestasi kerja) juga dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat dijelaskan terkait kinerja itu sebagai hasil output kinerja yang dikerjakan oleh individu maupun kelompok dalam organisasi sesuai wewenang dan tujuan masing-masing.

2.3.2. Faktor – Faktor Yang dapat Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2019) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu dibawah ini :

1. Kemampuan dan keahlian
Kemampuan seseorang dalam suatu tugas yang dikerjakan oleh individu agar mereka dapat menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai standar yang telah dibuat.
2. Pengetahuan
Pemahaman atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya.
3. Rancangan kerja
Pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat membantu pegawai mencapai tujuan mereka dengan tepat.
4. Kepribadian
Individu dengan kepribadian yang bijak tentunya akan berpengaruh terhadap etosnya dalam pelaksanaan tugasnya dengan penuh dedikasi tinggi sehingga akan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.
5. Budaya organisasi
Kebiasaan yang menetapkan hal-hal yang berlaku umum dan harus dihormati oleh seluruh pegawai di lingkungan pekerjaannya.
6. Disiplin kerja
Upaya pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan benar, termasuk disiplin waktu dan menjalankan perintah dengan tepat. Kedisiplinan individu akan mempengaruhi kinerja.

2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 terkait penilaian kinerja pegawai ASN, penilaian kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas

dalam hal pembinaan kepada ASN yang didasari oleh sistem karir & prestasi masing-masing individu pegawai.

Tujuan menurut buku (Kasmir, 2019) tujuan penilaian kinerja meliputi :

1. Meningkatkan mutu kerja.
2. Pengambilan keputusan terkait penempatan.
3. Rencana pengembangan karier.
4. Kebutuhan untuk litbang.
5. Penyesuaian remunerasi.
6. Pendataan kompetensi pegawai.
7. Kesempatan kerja yang setara.
8. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahannya.

2.3.4. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merupakan suatu alat untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai hasil kinerja mereka. Menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
Perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.
2. Kuantitas
Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu.
3. Tanggung Jawab
Sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh serta bersedia menanggung segala konsekuensi dariperbuatannya.
4. Kerja sama
Pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang antara individu dengan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
5. Inisiatif
Untuk melakukan bentuk tindakan yang baru atau yang berbeda namun dengan tujuan yang sama yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Afandi , 2018) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu meliputi :

1. Jumlah Output
Berbagai satuan ukuran terkait dengan jumlah hasil kerja yang dapat diukur dalam angka atau bentuk lain yang sepadan.
2. Mutu Pekerjaan
Berbagai jenis satuan pengukuran yang terkait dengan kualitas atau mutu *output* hasil kerja, yang dapat diekspresikan dalam bentuk angka atau nilai yang sepadan.
3. Pelaksanaan Tugas yang Efisien

- Penggunaan berbagai sumber daya dengan bijaksana dan hemat biaya.
4. Disiplin Kerja
Kepatuhan terhadap norma dan hukum dalam lembaga atau instansi.
 5. Inisiatif
Kemampuan untuk mengambil keputusan dan tindakan yang tepat tanpa harus diberi tahu, menemukan hal yang perlu dikerjakan, dan terus berusaha meskipun situasi sulit.
 6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang diinginkan.
 7. Kepemimpinan
Proses di mana seorang atasan mempengaruhi bawahannya dalam upaya mencapai tujuan instansi atau lembaga.
 8. Kejujuran
Merupakan sifat kepribadian masing individu yang akan mempengaruhi etosnya.
 9. Kreativitas
Proses mendapatkan ide atau gagasan.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, kinerja pegawai dapat diukur melalui :

Perilaku Kerja Pasal 25 ayat 1 :

1. Orientasi Pelayanan adalah sikap dan tindakan ASN dalam layanannya yang diberikan kepada pihak-pihak yang membutuhkan bantuan pelayanan, termasuk masyarakat, pimpinan, rekan kerja, maupun instansi.
2. Komitmen adalah kemampuan untuk mengoordinasikan perilaku dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan organisasi, yang ditekankan pada kepentingan pelayanan publik daripada kepentingan pribadi, individu, atau kelompok.
3. Inisiatif Kerja adalah keinginan dan kemampuan untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru, metode baru untuk meningkatkan kinerja, Aspek inisiatif kerja juga melibatkan gagasan baru yang dilakukan oleh ASN.
4. Kerja Sama adalah Keinginan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap Inovasi ASN juga merupakan bagian dari inisiatif kerja
5. Kepemimpinan adalah keinginan ASN untuk mengarahkan dan memotivasi pegawai atau individu lain yang terlibat dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dengan karakteristik sebagai teladan, motivator, dan pemberdaya.

Target Kinerja pasal 10 ayat 1 :

1. Kuantitas yaitu jumlah atau banyaknya keluaran *output* dan manfaat *outcome* yang harus ada dalam target kinerja.

2. Kualitas yaitu mutu keluaran dan mutu manfaat dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.
3. Waktu yaitu standar waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.
4. Biaya yaitu dana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bogor. Judul ini menganalisis sumbu-sumbu hasil sebelumnya yang berkaitan terkait topik ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	Disiplin kerja(X) Kinerja pegawai (Y)	Disiplin kerja (X) : 1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladan pimpinan. 3. Keadilan. 4. Hubungan kemanusiaan. 5. Ketegasan. Kinerja (Y) : 1. Kepribadian. 2. Keahlian. 3. Kinerja administratif. 4. Kinerja manajerial.	Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory research dengan metode kuantitatif.	- Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. -Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan tingkat disiplin merupakan aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja secara keseluruhan.	Persamaan : Pada variabel menggunakan disiplin kerja & kinerja pegawai. Dan metode menggunakan regresi linear sederhana. Perbedaan : Subjek penelitian dilakukan pada pegawai kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
2	Reza Nurul Ichsan, EddiSurianta, Lukman Nasution (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (ASN) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)- I BukitbarisanMedan.	Disiplin kerja(X) Kinerja pegawai (Y)	Disiplin kerja (X) : 1. Kehadiran. 2. Ketaatan pada peraturan kerja. 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Bekerja etis. Kinerja (Y) : 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja.	Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal.	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa hipotesis awal yang menyatakan bahwa "Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Ajendam I/BB" terbukti sesuai dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa hipotesis tersebut dapat dikonfirmasi.	Persamaan : Pada variabel menggunakan disiplin kerja & kinerja pegawai. Dan metode menggunakan regresi linear sederhana. Perbedaan : Subjek penelitian dilakukan pada Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)- I Bukitbarisan Medan.
3	Munawir Lobubun, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura	Disiplin kerja(X) Kinerja pegawai (Y)	Disiplin kerja (X) : 1. Disiplin preventif. 2. Disiplin korektif. 3. Disiplin progresif. Kinerja (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif	Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja aparatur sipil negara di Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura dapat diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara tersebut.	Persamaan : Pada variabel menggunakan disiplin kerja & kinerja pegawai. Dan metode menggunakan regresi linear sederhana. Perbedaan : Subjek penelitian dilakukan pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
4	Wanda Mustikaningrum Pujilestari (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi.	Disiplin kerja (X) Kinerja pegawai (Y)	Disiplin kerja (X) : 1. Jam masuk kerja. 2. Jam istirahat. 3. Jam pulang kerja. 4. Cara berpakaian. 5. Sopan santun. 6. Kepatuhan. 7. Bertingkah laku. 8. Tanggung jawab. 9. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan. 10. Norma yang berlaku. Kinerja (Y): 1. Kecepatan. 2. Kemampuan. 3. Kerapihan. 4. Ketelitian. 5. Hasil kerja. 6. Jalinan kerja sama. 7. Kekompakkan. 8. Hasil kerja. 9. Mengambil keputusan.	Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif.	Disiplin kerja secara positif dan bermakna memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi, berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi.	Persamaan : Pada variabel menggunakan disiplin kerja & kinerja pegawai. Dan metode menggunakan regresi linear sederhana. Perbedaan : Subjek penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi.
5	M. Zubir (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur	Disiplin kerja (X) Kinerja pegawai (Y)	Disiplin Kerja (X) : 1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan organisasi. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya organisasi.	Penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif	Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur, yang dievaluasi berdasarkan empat indikator yaitu ketaatan terhadap aturan waktu, aturan organisasi, peraturan kerja, dan aturan lainnya, dinilai	Persamaan : Pada variabel menggunakan disiplin kerja & kinerja pegawai. Dan metode menggunakan regresi linear sederhana. Perbedaan : Subjek penelitian dilakukan pada

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
			Kinerja (Y) : 1. Kualitas kerja. 2. Ketepatan waktu. 3. Inisiatif. 4. Kemampuan. 5. Komunikasi		sebagai baik. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur, dinilai dari lima aspek yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi, juga dinilai baik. Berdasarkan pencapaian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.	Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah dan pembahasan latar belakang sebelumnya, kerangka konseptual akan membantu dalam merancang struktur pikiran untuk memahami dan menjelaskan fenomena yang sedang diteliti dengan memperinci teori, variabel, dan faktor relevan. Kerangka konseptual mengarahkan penelitian menuju pemahaman yang lebih mendalam tentang masalah yang diteliti. Dalam konteks ini, Disiplin Kerja (independen) dan Kinerja Pegawai (dependen) merupakan dua variabel yang diamati dalam studi ini.

Lembaga pemerintahan tidak hanya menginginkan pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan, tetapi yang lebih penting adalah pegawai yang bekerja dengan tekun dan memiliki motivasi tinggi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin mencerminkan sikap dan perilaku pegawai terhadap peraturan dan kebijakan institusi. Kehadiran yang konsisten dari pegawai sangat krusial dalam mencapai tujuan institusi. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan seberapa bertanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, implementasi disiplin menjadi kunci penting bagi kesuksesan suatu organisasi.

Berikut (Rivai, 2018) ini faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti yang dikemukakan :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja

3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Menurut (Rivai, 2018) disiplin kerja adalah elemen krusial yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi melalui kedisiplinan personal, karena kedisiplinan personal memiliki peran besar dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan mendukung organisasi dan pegawai dalam mencapai target yang lebih ambisius. Dengan kata lain, pencapaian tujuan harus disertai dengan performa yang memenuhi harapan dengan merujuk pada aspek target kinerja dalam PP No 30 Tahun 2019 pasal 10 ayat 1 target kinerja yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dan pasal 25 ayat 1 perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan. Evaluasi hasil kerja sangat penting dalam proses pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi.

Indikator kinerja berdasarkan teori (Mangkunegara, 2017) menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

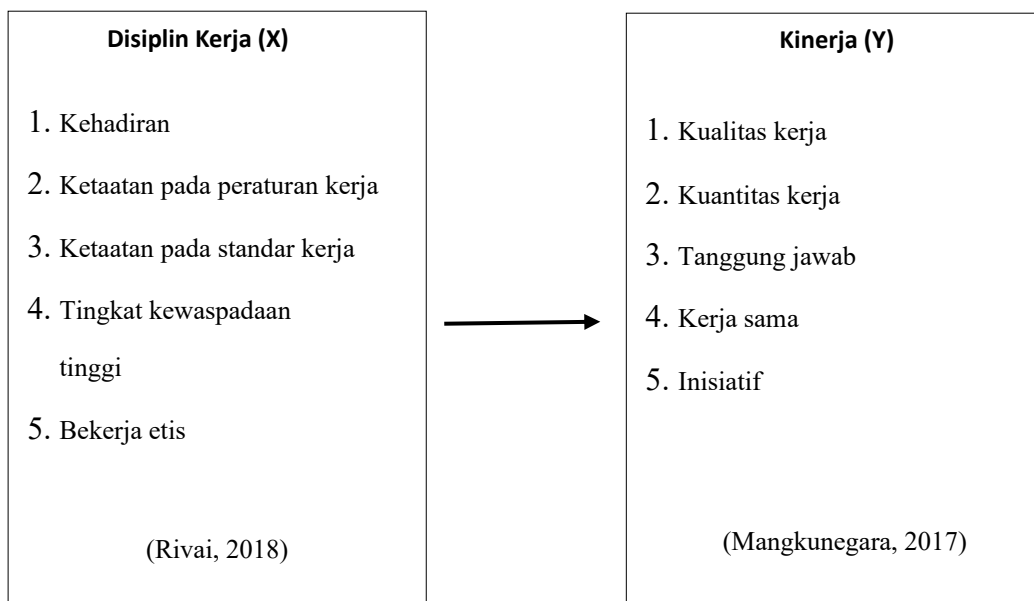
1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Dari penjelasan kerangka pemikiran di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin dan kinerja pegawai saling berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan, karena ada pengaruh timbal balik antara keduanya. Disiplin merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Dalam konstelasi penelitian ini dari indikator kinerja pegawai teori (Mangkunegara, 2017) ini merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 target kinerja pasal 10 ayat 1 dan perilaku kerja pasal 25 ayat 1 mengenai penilaian kinerja pegawai dengan variabel pendukung berupa disiplin kerja yang diperkuat oleh teori (Rivai, 2018).

Kerangka Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, sehingga dapat disimpulkan kerangka penelitian :



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2022) merupakan perumusan sementara terhadap masalah penelitian yang disajikan dalam bentuk kalimat tanya. Disebut sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, bukan pada fakta-fakta empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti dalam studi ini termasuk dalam penelitian verifikatif dengan metode explanatory survey, yaitu dengan teknik penelitian kuantitatif dan suatu metode penelitian yang melibatkan pengambilan sampel dari suatu populasi melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner. Disiplin kerja (variabel independen) dan kinerja pegawai (variabel dependen) adalah variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilihat dari variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) pada di Dinas Kesehatan Kota Bogor.

3.2.2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah individu, dan data yang dikumpulkan berasal dari tanggapan masing-masing individu, yang merupakan semua pegawai fungsional umum ASN dari Dinas Kesehatan Kota Bogor.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil lokasi ini pada Dinas Kesehatan Kota Bogor yang beralamat Jalan R.M. Tirta Adhi Soerjo, RT.02/RW.02, Tanah Sereal, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat 16161.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Penulis menggunakan jenis data dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif yang meliputi:

1. Data kualitatif adalah data yang berasal dari observasi, wawancara, atau uraian atau penjelasan tentang variabel yang akan diteliti.
2. Data kuantitatif adalah data yang berupa jumlah, tingkatan, perbandingan, dan volume.

3.4.Sumber Data Penelitian

1. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari unit analisis yang diteliti dalam organisasi melalui survey dengan kuisisioner yang berisikan pernyataan-pernyataan yang diberikan terhadap responden tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari berbagai laporan tertulis atau dokumen dari bagian umum Kepala Sub Bagian dan Kepegawaian Kota Bogor, seperti jumlah pegawai, absensi, dan kinerja mereka.

3.5. Operasional Variabel

Dua variabel dalam penelitian ini akan diteliti yaitu disiplin kerja sebagai variabel independent (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependent (Y). Berikut ini adalah penjabaran masing – masing variabel kedalam indikator dan skala yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X)	1. Kehadiran	1. Pegawai selalu tepat waktu saat datang dan pulang ke tempat kerja 2. Pegawai mengisi daftar hadir sebelum mengerjakan pekerjaan 3. Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Pegawai dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	1. Pegawai disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut 2. Pegawai menjaga penampilan, kebersihan, dan kerapian	Ordinal
	4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi	1. Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien 2. Pegawai selalu berhati-hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaan.	Ordinal

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
	5. Bekerja etis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai melaksanakan semua aturanyang ditetapkan oleh instansi 2. Pegawai mampu bekerja sama baik dalam instansi 3. Pegawai selalu taat pada peraturan yang ditetapkan 	Ordinal
Kinerja pegawai (Y)	1. Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik 2. Pegawai diharuskan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan 	Ordinal
	2. Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik 2. Pegawai harus berkomitmen dalam bekerja 	Ordinal
	3. Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai berani untuk memikul resiko dan bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang diambil 2. Pegawai dapat bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan 3. Pegawai teliti dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja 	Ordinal
	4. Kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memelihara hubungan kerja dengan baik 2. Pegawai harus dapat cekatan dalam bekerja 3. Pegawai mampu menerima kritik dan saran antar sesama pegawai 	Ordinal
	5. Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan 2. Pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena rekan kerja tidak masuk 3. Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* sampling, dengan pendekatan sampling komprehensif atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini akan melibatkan 78 pegawai fungsional umum ASN yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Bogor. Penelitian ini akan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus.

3.6. Metode Pengumpulan Data

(Sugiyono, 2022) peneliti mengumpulkan informasi dengan menggunakan metode pengumpulan data. Untuk mendapatkan data yang akurat dan memenuhi kebutuhan peneliti, metode pengumpulan data primer dan sekunder digunakan berdasarkan metode sampling di atas.

3.6.1. Data Primer

Peneliti dapat menggunakan metode pengumpulan data untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Metode pengumpulan data yang harus dilakukan dengan benar. Dengan metode sampling di atas, data yang digunakan yaitu :

1. Survei

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, survei melibatkan berkomunikasi atau berinteraksi dengan subjek penelitian. Survei dilakukan menggunakan metode

a. Wawancara

Dalam metode untuk memperoleh informasi secara langsung, dengan cara melakukan proses komunikasi untuk memperoleh suatu data yang diperlukan oleh peneliti.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang yang disurvei untuk meminta jawaban. Ketika kuesioner diberikan secara langsung kepada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor, pernyataan yang ditemukan di dalamnya akan diukur dengan menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini skala likert (likert scale) digunakan untuk menilai sikap, pendapat, atau fenomena sosial dalam rentang lima poin (1 – 5). Skala ini memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yang dapat ditunjukkan dengan kata – kata diantaranya. Peneliti menggunakan skala likert

yang diubah menjadi tabel di bawah ini sebagai metode pengumpulan data kuesioner.

Tabel 3.2 Skala Likert Untuk Variabel Disiplin Kerja & Variabel Kinerja Pegawai

No	Kategori	Skor
1	Selalu (SL)	5
2	Sering (SR)	4
3	Jarang (JR)	3
4	Pernah (PR)	2
5	Tidak Pernah (TP)	1

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder dikumpulkan dengan cara memahami dan mempelajari terkait dengan informasi dari berbagai sumber media lainnya. Selanjutnya, data ini diolah secara manual menjadi tabel atau grafik yang dapat digunakan untuk menyampaikan informasi kepada pihak lain.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2022) Pengujian validitas menunjukkan tingkat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk menentukan validitas suatu item, kita mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor dari item-item tersebut. Apabila korelasi tersebut positif dan bernilai 0,3 atau lebih, maka item tersebut dianggap memiliki konstruk yang kuat. (Sugiyono, 2022). Untuk menguji korelasi (r), dilakukan perhitungan antara skor setiap pertanyaan dengan total skor. Selanjutnya, dilakukan perbandingan antara nilai *r*hitung dan *r*tabel menggunakan rumus berikut:

Person Product Moment :

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi (r – hitung)

x = Skor butir pertanyaan

y = Total skor

ΣX = Jumlah skor butir soal

ΣY = Jumlah total skor butir soal

Σx^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Disiplin Kerja

Σy^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi kinerja pegawai

ΣXY = Hasil perkalian antara skor x dan y

n = Jumlah responden

Berikut adalah hasil uji validitas :

Untuk mengevaluasi keabsahan penelitian ini, digunakan uji korelasi product moment dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) sebesar (n-2), dibandingkan dengan nilai korelasi tabel yaitu 0,361, dengan melibatkan 30 responden. Hasil uji validitas diperlihatkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel X (Disiplin Kerja)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	X1	0,625	0,361	rhitung>rtabel	Valid
2	X2	0,779	0,361	rhitung>rtabel	Valid
3	X3	0,682	0,361	rhitung>rtabel	Valid
4	X4	0,622	0,361	rhitung>rtabel	Valid
5	X5	0,489	0,361	rhitung>rtabel	Valid
6	X6	0,611	0,361	rhitung>rtabel	Valid
7	X7	0,471	0,361	rhitung>rtabel	Valid
8	X8	0,735	0,361	rhitung>rtabel	Valid
9	X9	0,561	0,361	rhitung>rtabel	Valid
10	X10	0,786	0,361	rhitung>rtabel	Valid
11	X11	0,690	0,361	rhitung>rtabel	Valid
12	X12	0,375	0,361	rhitung>rtabel	Valid

(Sumber : Data Primer , diolah SPSS 2024)

Berdasarkan hasil pengujian keabsahan pada variabel disiplin kerja, ditemukan bahwa nilai korelasi (r) yang dihitung lebih besar daripada nilai korelasi tabel (r tabel), sehingga semua variabel dapat dinyatakan valid dengan koefisien korelasi yang melebihi 0,361.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Y1	0,397	0,361	rhitung>rtabel	Valid
2	Y2	0,364	0,361	rhitung>rtabel	Valid
3	Y3	0,449	0,361	rhitung>rtabel	Valid
4	Y4	0,446	0,361	rhitung>rtabel	Valid
5	Y5	0,466	0,361	rhitung>rtabel	Valid
6	Y6	0,497	0,361	rhitung>rtabel	Valid
7	Y7	0,597	0,361	rhitung>rtabel	Valid
8	Y8	0,535	0,361	rhitung>rtabel	Valid
9	Y9	0,503	0,361	rhitung>rtabel	Valid
10	Y10	0,605	0,361	rhitung>rtabel	Valid
11	Y11	0,579	0,361	rhitung>rtabel	Valid
12	Y12	0,585	0,361	rhitung>rtabel	Valid
13	Y13	0,458	0,361	rhitung>rtabel	Valid

(Sumber : Data Primer , diolah SPSS 2024)

Berdasarkan hasil pengujian keabsahan pada variabel disiplin kerja, didapati bahwa nilai korelasi yang dihitung (r hitung) melebihi nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (r tabel), sehingga semua variabel dapat dikatakan valid dengan nilai korelasi yang lebih besar dari 0,361.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2022), Keandalan instrumen adalah kemampuan suatu instrumen untuk memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan secara berulang-ulang untuk mengukur objek yang sama. Instrumen yang memiliki reliabilitas tinggi akan menghasilkan data yang dapat diandalkan dan konsisten. Koefisien reliabilitas yaitu angka yang menunjukkan seberapa reliabel alat itu. Apabila suatu instrumen digunakan berulang kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya tetap konsisten, maka instrumen tersebut dapat dianggap memiliki keakuratan yang baik. Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen penelitian ini, yaitu dengan rumus

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

Keterangan :

r_i = Reliabilitas instrument

k = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian point pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

Dengan derajat kebebasan (n-2) dan $\alpha = 0,05$ maka :
 Jika nilai $\alpha > r$ tabel, berarti kuesioner dapat diandalkan
 Jika nilai $\alpha \leq r$ tabel, berarti kuesioner tidak dapat diandalkan

Tabel 3.5 Nilai α Cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1.	0,80 – 1,00	Sangat reliable
2.	0,60 – 0,80	Reliable
3.	0,40 – 0,60	Cukup reliable
4.	0,20 – 0,40	Tidak reliable
5.	0,00 – 0,20	Sangat tidak reliable

Sumber : Sugiyono (2014)

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas :

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Disiplin Kerja)

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	12

(Sumber : Data Primer, diolah SPSS 2024)

Hasil pengujian reliabilitas pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,849 yang lebih besar dari 0,6, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja sangat dapat diandalkan atau konsisten, sehingga layak untuk digunakan dalam penyebaran data.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	13

(Sumber : Data Primer, diolah SPSS 2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,740 yang lebih besar dari 0,6 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja sangat dapat diandalkan atau konsisten, sehingga layak untuk digunakan dalam penyebaran data.

3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif tersebut digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data secara menyeluruh melalui penggunaan tabel, grafik,

diagram, dan gambar. Menurut (Sugiyono, 2022) penyajian data mudah dipahami jika dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Frekuensi relatif adalah penyajian data yang mengubah frekuensi menjadi persentase. Selain itu, penelitian ini juga melakukan analisis deskriptif dengan menggunakan perhitungan rata-rata.

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau memaparkan data yang dikumpulkan secara menyeluruh melalui tabel, grafik, diagram, dan gambar. Dengan instrumen penelitian, frekuensi relatif dan rata-rata dapat dihitung menggunakan SPSS versi 26. Menurut (Sugiyono, 2022) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang melibatkan variabel X dan Y, diperlukan penentuan skor ideal. Nilai ideal disetujui dengan anggapan bahwa tiap peserta memberi jawaban dengan nilai paling tinggi untuk tiap pertanyaan. Untuk menjawab hipotesis deskriptif, rumus berikut dapat digunakan:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

Tabel 3.8 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Baik
20% - 40%	Tidak Baik
40% - 60%	Cukup Baik
60% - 80%	Baik
80% - 100%	Sangat Baik

Sumber : (Sugiyono, 2022)

Interpretasi skor ini dilakukan dengan mengkalikan setiap nilai dengan persentase minimum sekitar 20%, yang kemudian diterapkan untuk membentuk skala interval. Hasil dari proses perhitungan tersebut berguna untuk mengevaluasi korelasi antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang sedang dipelajari.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk menguraikan penyebab dari fakta yang dapat diukur, menunjukkan keterkaitan antara variabel, dan melakukan analisis. Penelitian kuantitatif dilaksanakan dengan mengumpulkan data yang digunakan untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018) uji asumsi klasik merupakan langkah awal sebelum melakukan analisis regresi linear sederhana. Untuk menentukan validitas model regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk menilai apakah distribusi data sesuai dengan distribusi normal. Alat statistik yang diterapkan adalah uji

Kolmogorov-Smirnov yang digunakan untuk menentukan apakah data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal atau tidak. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov menurut (Ghozali, 2018), Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

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

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan dalam model regresi. Sebaliknya, jika varians dalam model regresi adalah sama, kondisi tersebut disebut sebagai homoskedastisitas. Kualitas model regresi yang baik ditandai dengan homoskedastisitas, di mana tidak terjadi heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari tingkat signifikansi. Jika nilai signifikansi melebihi 5%, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.8.4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2022) regresi linear sederhana digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan umum untuk regresi linear sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Sumber (Sugiyono, 2022)

Keterangan :

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diestimasi
- a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi
- x = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

3.8.5. Koefisien Determinasi

Untuk mengevaluasi sejauh mana variabel yang tidak tergantung (X) mempengaruhi variabel yang bergantung (Y), yang diukur dalam bentuk persentase. Sementara itu, nilai variabel independen digunakan untuk menunjukkan tingkat koefisien determinasi (r^2).

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

Keterangan :

- KD = Koefisien Determinasi
- r^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam persentase

3.8.6. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk melihat bagaimana hubungan variabel dengan variabel bebas sebagian dari total. Rumus menurut (Sugiyono, 2021):

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

Keterangan :

t : Distribusi t

r : Koefisien korelasi parsial

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data

Selanjutnya, hasil perhitungan akan dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Berikut kriteria yang digunakan dijelaskan dibawah ini:

- 1) Apabila jika nilai signifikansi (sig) $< \alpha$ 5%, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi α 5% terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila jika nilai signifikansi (sig) $> \alpha$ 5%, maka hipotesis nol (H_0) diterima, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi α 5% terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Kesehatan Kota Bogor



Gambar 4. 1 Dinas Kesehatan Kota Bogor

Tahun 1945, DKR (Dinas Kesehatan Rakyat) didirikan di Jl. Merdeka Bogor, yang saat ini ditempati oleh korem Surya Kencana dengan kepala dinas Dr. Lie Foewang. Pada tahun 1950, DKR berubah nama menjadi jawatan kesehatan praja Kota Bogor, yang berlokasi di Jl. Dewi Sartika No.9, dipimpin oleh Dr. Sudirman (Almarhum). Tahun 1963, jawatan kesehatan Kota Praja Bogor berganti nama menjadi Dinas Kesehatan Kota Praja Bogor, yang berada di Jl. Kesehatan No.9 atau Jl. Kesehatan No.3 sekarang, dengan kepala dinas Dr. Suhendar (Almarhum). Pada tahun 1965, dinas kesehatan Kota Praja Bogor berubah menjadi dinas kesehatan kota DT II Bogor, yang berlokasi di Jl. Kesehatan No.3 saat ini, dipimpin oleh Dr. Suhendar (Almarhum) hingga tahun 1970.

Pada tahun tahun 1970 hingga 1974, kepala dinas kesehatan kota madya DT II Kota Bogor dipegang oleh Dr. Hamid Siregar, SKM. Dari tahun 1974 hingga 1976, kepala dinas tersebut (Hamid Siregar, SKM) menjabat sebagai pejabat sementara sambil menempuh pendidikan pasca sarjana di UI, dengan Dr. Sudrajad M. Sc menggantikannya. Mulai tahun 1990 hingga Maret 1995, kepala dinas kesehatan kota madya DT II Bogor dipimpin oleh drg. Hj. Aisyah Wan Granie Msc. Selanjutnya, Dinas Kesehatan berubah menjadi Dinas Kesehatan Kota Bogor, dan dari tahun 2001 hingga September 2011, dipimpin oleh Dr. Triwandha Elan M.Kes. Sejak Oktober 2011, kepemimpinan dipegang oleh Dr. Rubaeah, MKM, dan sejak tahun 2020, oleh Dr. Sri Nowo Retno, MARS, hingga saat ini.

Visi dari Dinas Kesehatan Kota Bogor adalah untuk membuat Kota Bogor menjadi Kota yang ramah keluarga. Misi mereka mencakup tiga aspek utama: menciptakan kesehatan masyarakat yang optimal, membangun Kota yang cerdas, dan mempromosikan kesejahteraan bagi seluruh penduduknya.

Program prioritas Dinas Kesehatan Kota Bogor dari tahun 2019 hingga 2024 mencakup beberapa inisiatif kunci, antara lain :

1. Peningkatan kualitas hidup masyarakat.
2. Penguatan reformasi birokrasi untuk meningkatkan efisiensi layanan.
3. Program kunjungan dokter keluarga untuk meningkatkan akses dan kualitas pelayanan kesehatan.
4. Layanan konseling dan call center 24 jam untuk memberikan dukungan dan informasi kesehatan yang cepat dan mudah diakses oleh masyarakat.

Dengan fokus pada program-program ini, Dinas Kesehatan Kota Bogor berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan dalam rentang waktu lima tahun tersebut.

4.1.2. Kegiatan Usaha

Dinas Kesehatan Kota Bogor menjalankan kegiatan usaha yang mencakup pelaksanaan kewenangan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang kesehatan. Fungsi utamanya meliputi perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pengendalian program-program kesehatan, pembinaan, serta penerbitan izin di sektor kesehatan. Struktur organisasinya terdiri dari beberapa bagian, termasuk Kepala Dinas yang memimpin, Sekretariat untuk administrasi umum, Kesehatan Masyarakat untuk program-program kesehatan masyarakat, Sumber Daya Kesehatan yang mengelola sumber daya manusia di bidang kesehatan, Pelayanan Kesehatan yang bertanggung jawab atas layanan kesehatan langsung kepada masyarakat, dan Pengendalian dan Penyakit yang fokus pada pengendalian dan pencegahan penyakit. Dengan struktur ini, Dinas Kesehatan Kota Bogor bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat Kota Bogor melalui berbagai kegiatan dan layanan yang mereka sediakan

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka formal yang terdiri dari komponen – komponen yang disusun secara hierarki fungsional. Secara umumnya, struktur ini terdiri dari dua komponen manusia dan komponen non – manusia. Manusia adalah komponen utama dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi dirancang berdasarkan tujuan dan kondisi spesifik setiap organisasi.

Struktur organisasi didesain berdasarkan tujuan dan kondisi spesifik dari setiap organisasi. Penyusunan struktur ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua fungsi organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien, serta

memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi secara optimal sesuai dengan lingkungan dan kebutuhan yang ada.



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Bogor

4.1.4. Tugas Dan Fungsi Unsur Organisasi

1. Kepala Dinas

Tugas meliputi mengordinasi, memimpin, memberikan pengarahan, pembinaan, kontrolling, evaluasi, dan melaporkan pelaksanaan fungsi pemerintahan daerah di bidang kesehatan. Mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan kebijakan di bidang kesehatan.
2. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan.
3. Pelaksanaan administrasi di bidang kesehatan.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai di bidang kesehatan.

2. Sekretariat

Bertugas untuk menjalankan sebagian fungsi Dinas dalam hal pengelolaan kesekretariatan dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Memiliki peran :

1. Mengkoordinasikan penyusunan perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja dalam lingkup Dinas.
2. Melaksanakan tugas administrasi keuangan dalam lingkup Dinas.
3. Menjalankan tugas administrasi Barang Milik Daerah, administrasi kepegawaian, administrasi umum, pengadaan Barang Milik Daerah, penyediaan jasa penunjang urusan Pemerintah Daerah Kota, dan pemeliharaan Barang Milik Daerah dalam lingkup Dinas.

4. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan dalam lingkup Dinas.

3. Bidang Kesehatan Masyarakat

Bidang Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas dibidang gizi, promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat, penyehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olah raga serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Kesehatan. Bidang mempunyai fungsi :

1. Pengembangan kebijakan daerah dalam Bidang Kesehatan Masyarakat dan perencanaan kerja di bidang tersebut.
2. Koordinasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Kesehatan Masyarakat.
3. Pembinaan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Kesehatan Masyarakat.
4. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Kesehatan Masyarakat.
5. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di Bidang Kesehatan Masyarakat.
6. Pelaksanaan fungsi tambahan yang diberikan oleh Kepala Instansi Daerah yang relevan dengan tanggung jawabnya.

4. Bidang Sumber Daya Kesehatan

Bidang Sumber Daya Kesehatan bertanggung jawab untuk melaksanakan sebagian dari tugas Kepala Dinas Kesehatan terkait dengan infrastruktur kesehatan, peralatan medis, farmasi, manajemen makanan dan minuman, pengelolaan persediaan kesehatan, sumber daya manusia di sektor kesehatan, dan sistem informasi kesehatan (SIK). Selain itu, Bidang ini memiliki fungsi:

1. Perumusan konsep kebijakan daerah di Bidang Sumber Daya Kesehatan.
2. Penyusunan rencana kerja di Bidang Sumber Daya Masyarakat.
3. Koordinasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Sumber Daya Kesehatan.
4. Pembinaan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Sumber Daya Kesehatan.
5. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Sumber Daya Kesehatan.
6. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di Bidang Sumber Daya Kesehatan.
7. Pelaksanaan fungsi tambahan yang diberikan oleh Kepala Perangkat Daerah yang terkait dengan tanggung jawabnya.

5. Bidang Pelayanan Kesehatan

Bidang Pelayanan Kesehatan memiliki tanggung jawab utama dalam melaksanakan sebagian besar dari tugas Kepala Dinas Kesehatan terkait dengan pelayanan kesehatan dasar, tradisional, dan rujukan, kesehatan keluarga, peningkatan kualitas layanan, serta perizinan kesehatan. Selain itu, Bidang ini juga menjalankan tugas tambahan yang diberikan oleh Kepala Dinas Kesehatan. Berikut adalah peran Bidang Pelayanan Kesehatan dibawah ini:

1. Pengembangan konsep kebijakan daerah di Bidang Pelayanan Kesehatan.
2. Penyusunan rencana kerja di Bidang Pelayanan Kesehatan.
3. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan di Bidang Pelayanan Kesehatan.
4. Pembinaan dan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Pelayanan Kesehatan.
5. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Pelayanan Kesehatan.
6. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan di Bidang Pelayanan Kesehatan, dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Perangkat Daerah yang berkaitan dengan tugasnya.

6. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian Tugas Kepala Dinas Kesehatan di bidang surveilans epidemiologi dan imunisasi, pencegahan dan pengendalian penyakit menular, pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas Kesehatan. Bidang ini mempunyai fungsi :

1. Perumusan konsep kebijakan daerah di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit.
2. Penyusunan rencana kerja di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit.
3. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit.
4. Pembinaan dan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit.
5. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit.
6. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit, dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Perangkat Daerah yang berkaitan dengan tugasnya.

4.2. Profil Responden

Data responden dibagi berdasarkan 4 kriteria: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Berikut profil data responden pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bogor

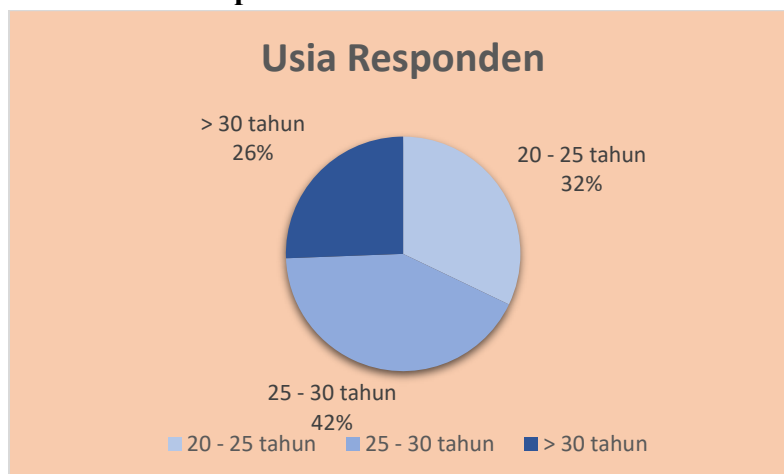
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4. 3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari gambar diatas bahwa jenis kelamin responden pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor, menunjukkan bahwa laki - laki 22 orang dengan persentase sebesar 28% dan jumlah pegawai perempuan 56 orang dengan persentase sebesar 72% dari total pegawai 78 orang.

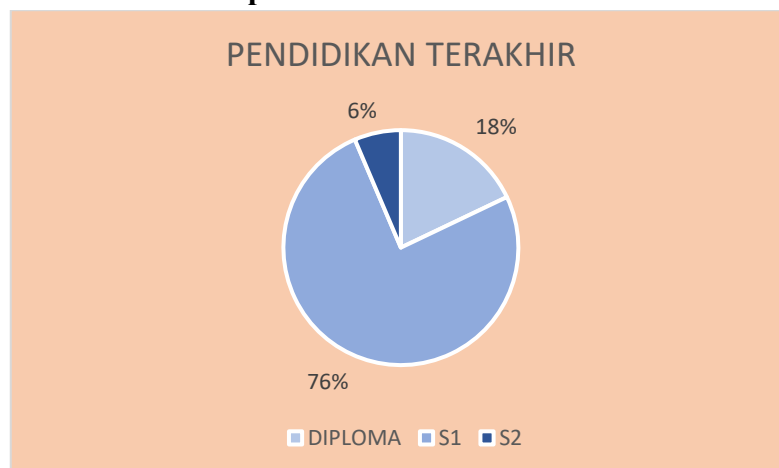
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4. 4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

Dari gambar diatas bahwa jenis kelamin responden pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor, menunjukkan bahwa berusia 25 - 30 tahun dengan presentase 42% paling banyak pegawainya.

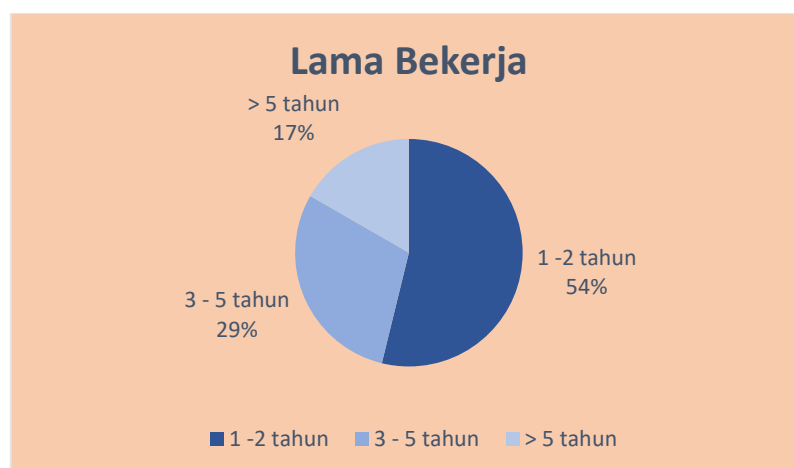
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar 4. 5 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari gambar diatas bahwa jenis kelamin responden pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan S1 dengan presentase 76% paling banyak pegawainya.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4. 6 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari gambar diatas bahwa jenis kelamin responden pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor, menunjukkan bahwa lama bekerja dengan presentase 54% paling banyak pegawainya.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Analisis Deskriptif

Untuk menguraikan dan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bogor. Variabel X mencakup aspek disiplin pegawai seperti kehadiran, waktu kerja, aturan

berpakaian, pelaksanaan tugas, dan peraturan pegawai. Sementara itu, variabel Y mengukur kinerja pegawai melalui indikator seperti orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif, kerjasama, dan kepemimpinan.

a. Disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bogor

1) Kehadiran

Tabel 4.1 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu tepat waktu saat datang dan pulang ke tempat kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	42	40	53,8%
Sering	4	36	120	46,2%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	354	100%
Total tanggapan Responden			91%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden yang menjawab selalu berjumlah 42 orang atau sekitar 53,8% serta 36 orang atau sekitar 46,2% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{354}{5 \times 78} \times 100\% = 91\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 91%, menunjukkan bahwa pegawai selalu tepat waktu saat datang dan pulang ke tempat kerja dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai mengisi daftar hadir sebelum mengerjakan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	51	255	65,4%
Sering	4	14	56	17,9%
Jarang	3	13	39	16,7%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	350	100%
Total tanggapan Responden			90%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 51 orang atau sekitar 65,4% yang menjawab "selalu", 14 orang atau sekitar 17,9% yang menjawab "sering", dan 13 orang atau sekitar 16,7% yang menjawab "jarang".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{350}{5 \times 78} \times 100\% = 90\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 90%, menunjukkan bahwa pegawai mengisi daftar hadir sebelum mengerjakan pekerjaan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	46	230	59%
Sering	4	26	104	33,3%
Jarang	3	6	18	7,7%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	352	100%
Total tanggapan Responden			90%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 46 orang atau sekitar 59% yang menjawab "selalu", 26 orang atau sekitar 33,3% yang menjawab "sering", dan 6 orang atau sekitar 7,7% yang menjawab "jarang".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{352}{5 \times 78} \times 100\% = 90\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 90%, menunjukkan bahwa pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	40	200	51,3%
Sering	4	32	128	41%
Jarang	3	6	18	7,7%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	346	100%
Total tanggapan Responden			89%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 40 orang atau sekitar 51,3% yang menjawab "selalu", 32 orang atau sekitar 41% yang menjawab "sering", dan 6 orang atau sekitar 7,7% yang menjawab "jarang".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{346}{5 \times 78} \times 100\% = 89\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 89%, menunjukkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	40	200	51,3%
Sering	4	38	152	48,7%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	352	100%
Total tanggapan Responden			90%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 40 orang atau sekitar 51,3% yang menjawab "selalu" dan 38 orang atau sekitar 48,7% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{352}{5 \times 78} \times 100\% = 90\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 90%, menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan dalam bekerja dengan baik dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

3) Ketaatan pada standar kerja

Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	40	200	51,3%
Sering	4	27	108	34,6%
Jarang	3	11	33	14,1%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	341	100%
Total tanggapan Responden			87%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 40 orang atau sekitar 51,3% yang menjawab "selalu", 27 orang atau sekitar 34,6% yang menjawab "sering", dan 11 orang atau sekitar 14,1% yang menjawab "jarang".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{341}{5 \times 78} \times 100\% = 87\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 87%, menunjukkan bahwa pegawai disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai menjaga penampilan, kebersihan, dan kerapihan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	42	210	53,8%
Sering	4	28	112	35,9%
Jarang	3	8	24	10,3%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	346	100%
Total tanggapan Responden			89%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 42 orang atau sekitar 53,8% yang menjawab "selalu", 28 orang atau sekitar 35,9% yang menjawab "sering", dan 8 orang atau sekitar 10,3% yang menjawab "jarang".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{346}{5 \times 78} \times 100\% = 89\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 89%, menunjukkan bahwa pegawai menjaga penampilan, kebersihan, dan kerapian dan masuk dalam kategori "sangat baik".

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai pernyataan "Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	31	155	60,3%
Sering	4	47	188	39,7%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	343	100%
Total tanggapan Responden			88%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 31 orang atau sekitar 60,3% yang menjawab "selalu" dan 47 orang atau sekitar 39,7% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{343}{5 \times 78} \times 100\% = 88\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 88%, menunjukkan bahwa pegawai selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien dan masuk dalam kategori "sangat baik".

Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu berhati - hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	34	170	56,4%
Sering	4	44	176	43,6%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	346	100%
Total tanggapan Responden			89%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 44 orang atau sekitar 56,4% yang menjawab "selalu" dan 34 orang atau sekitar 43,6% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{346}{5 \times 78} \times 100\% = 89\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 89%, menunjukkan bahwa pegawai selalu berhati – hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

5) Bekerja etis

Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh instansi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	44	220	56,4%
Sering	4	34	136	43,6%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	356	100%
Total tanggapan Responden			91%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 44 orang atau sekitar 56,4% yang menjawab "selalu" dan 34 orang atau sekitar 43,6% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{356}{5 \times 78} \times 100\% = 91\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 91%, menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan semua aturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu bekerja sama baik dalam instansi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	47	235	60,3%
Sering	4	22	88	28,2%
Jarang	3	9	27	11,5%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	350	100%
Total tanggapan Responden		90%		

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 47 orang atau sekitar 60,3% yang menjawab "selalu", 22 orang atau sekitar 28,2% yang menjawab "sering", dan 9 orang atau sekitar 11,5% yang menjawab "jarang".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{350}{5 \times 78} \times 100\% = 90\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 90%, menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sama baik dalam instansi dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu taat pada peraturan yang ditetapkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	55	275	70,5%
Sering	4	22	88	28,2%
Jarang	3	1	3	1,3%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	366	100%
Total tanggapan Responden		94%		

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden yang menjawab “selalu” berjumlah 55 orang atau sekitar 70,5%, responden yang menjawab “sering” berjumlah 22

orang atau sekitar 28,2% dan responden yang menjawab “jarang” berjumlah 1 orang atau sekitar 1,3%.

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{366}{5 \times 78} \times 100\% = 94\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 94%, menunjukkan bahwa pegawai selalu taat dalam peraturan yang telah ditetapkan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.13 Hasil Rekapitulasi dan Rata – Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No.	Instrumen Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata – Rata Perindikator (%)
Kehadiran			
1	Pegawai selalu tepat waktu saat datang dan pulang ke tempat kerja	91%	90%
2	Pegawai mengisi daftar hadir sebelum mengerjakan pekerjaan	90%	
3	Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	90%	
Ketaatan pada peraturan kerja			
4	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	89%	90%
5	Pegawai dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik	90%	
Ketaatan pada standar kerja			
6	Pegawai disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut	87%	88%
7	Pegawai menjaga penampilan, kebersihan, dan kerapian	89%	
Tingkat kewaspadaan tinggi			
8	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	88%	89%
9	Pegawai selalu berhati – hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaan	89%	
Bekerja etis			
10	Pegawai melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh instansi	91%	92%
11	Pegawai mampu bekerja sama baik dalam instansi	90%	
12	Pegawai selalu taat pada peraturan yang ditetapkan	94%	
Rata – Rata		90%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil ini memiliki skor rata – rata sebesar 90%. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan mengenai disiplin kerja berada dalam kategori sangat baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah bekerja etis dengan persentase 92%. Sub indikator dengan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan dengan persentase 94%.

Tabel 4.14 Hasil Skala Nilai Rata – Rata

Skala	Kriteria Penilaian	Nilai Efektivitas
0% - 20%	Sangat Tidak Baik	
20% - 40%	Tidak Baik	
40% - 60%	Cukup Baik	
60% - 80%	Baik	
80% - 100%	Sangat Baik	90%

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2024)

Berikut adalah respons dari responden terhadap variabel X (Disiplin Kerja), yang direpresentasikan dalam distribusi frekuensi yang akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26..

Tabel 4.15 Nilai Statistik Disiplin Kerja

Descriptive Statistics							
	N	Range	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Disiplin Kerja	78	15.00	4228.00	54.2051	.46751	4.12896	17.048
Valid N (listwise)	78						

(Sumber : Data Primer , diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil dari analisis ini memiliki nilai rata – rata 54,2051 dengan range 15 dan total dari skor sebesar 4228. Dari hasil itu akan diketahui disiplin kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Bogor, hasil dari pengolahan data statistik deskriptif disiplin kerja pada pegawai dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut

Skor teoritis :

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

$$\text{Skor teoritis (X)} = \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui skor teoritis sebesar 36 dan skor rata – rata pada variabel disiplin kerja lebih besar dari skor rata – rata teoritis yaitu dengan nilai $54,2051 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada variabel disiplin kerja (X) dapat dikatakan baik.

b. Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor

1) Kualitas kerja

Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	67	335	85,9%
Sering	4	11	44	14,1%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	379	100%
Total tanggapan Responden		97%		

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 67 orang atau sekitar 85,9% yang menjawab "selalu" dan 11 orang atau sekitar 14,1% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{379}{5 \times 78} \times 100\% = 97\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 97%, menunjukkan bahwa pegawai selalu taat dalam peraturan yang telah ditetapkan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai diharuskan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	57	285	73,1%
Sering	4	21	84	26,9%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	369	100%
Total tanggapan Responden		95%		

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 57 orang atau sekitar 73,1% yang menjawab "selalu" dan 21 orang atau sekitar 26,9% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{369}{5 \times 78} \times 100\% = 95\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 95%, menunjukkan bahwa pegawai diharuskan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

2) Kuantitas kerja

Tabel 4.18 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	50	250	64,1%
Sering	4	27	108	34,6%
Jarang	3	1	3	1,3%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	361	100%
Total tanggapan Responden			93%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 50 orang atau sekitar 64,1% yang menjawab "selalu", 27 orang atau sekitar 34,6% yang menjawab "sering", dan 1 orang atau sekitar 1,3% yang menjawab "jarang"

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{361}{5 \times 78} \times 100\% = 93\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 93%, menunjukkan bahwa pegawai selalu taat dalam peraturan yang telah ditetapkan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai harus berkomitmen dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	51	255	65,4%
Sering	4	27	108	34,6%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	363	100%
Total tanggapan Responden		93%		

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 51 orang atau sekitar 65,4% yang menjawab "selalu" dan 27 orang atau sekitar 34,6% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{363}{5 \times 78} \times 100\% = 93\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 93%, menunjukkan bahwa pegawai selalu taat dalam peraturan yang telah ditetapkan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

3) Tanggung jawab

Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai berani untuk memikul resiko dan bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang diambil”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	46	230	59%
Sering	4	32	128	41%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	358	100%
Total tanggapan Responden		92%		

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 46 orang atau sekitar 59% yang menjawab "selalu" dan 32 orang atau sekitar 41% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{358}{5 \times 78} \times 100\% = 92\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 92%, menunjukkan bahwa pegawai berani untuk memikul resiko dan bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang diambil dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai dapat bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	49	245	62,8%
Sering	4	29	116	37,2%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	361	100%
Total tanggapan Responden		93%		

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 49 orang atau sekitar 62,8% yang menjawab "selalu" dan 29 orang atau sekitar 37,2% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{361}{5 \times 78} \times 100\% = 93\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 93%, menunjukkan bahwa pegawai dapat bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai teliti dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	55	275	70,5%
Sering	4	23	92	29,5%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	367	100%
Total tanggapan Responden		94%		

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 55 orang atau sekitar 70,5% yang menjawab "selalu" dan 23 orang atau sekitar 29,5% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{367}{5 \times 78} \times 100\% = 94\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 94%, menunjukkan bahwa pegawai teliti dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

4) Kerja Sama

Tabel 4.23 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Memelihara hubungan kerja dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	50	250	64,1%
Sering	4	24	96	30,8%
Jarang	3	4	12	5,1%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	358	100%
Total tanggapan Responden		92%		

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 50 orang atau sekitar 64,1% yang menjawab "selalu", 24 orang atau sekitar 30,8% yang menjawab "sering", dan 4 orang atau sekitar 5,1% yang menjawab "jarang".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{358}{5 \times 78} \times 100\% = 92\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 92%, menunjukkan bahwa pegawai selalu taat dalam peraturan yang telah ditetapkan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai harus dapat cekatan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	43	215	55,1%
Sering	4	35	140	44,9%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	355	100%
Total tanggapan Responden			91%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 43 orang atau sekitar 55,1% yang menjawab "selalu" dan 35 orang atau sekitar 44,9% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{355}{5 \times 78} \times 100\% = 91\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 91%, menunjukkan bahwa pegawai selalu taat dalam peraturan yang telah ditetapkan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menerima kritik dan saran antar sesama pegawai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	40	200	51,3%
Sering	4	17	68	21,8%
Jarang	3	21	63	26,9%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	331	100%
Total tanggapan Responden			85%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 40 orang atau sekitar 51,3% yang menjawab "selalu", 17 orang atau sekitar 21,8% yang menjawab "sering", dan 21 orang atau sekitar 26,9% yang menjawab "jarang".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{331}{5 \times 78} \times 100\% = 85\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 85%, menunjukkan bahwa pegawai selalu taat dalam peraturan yang telah ditetapkan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

5) Inisiatif

Tabel 4.26 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	42	210	53,8%
Sering	4	35	140	44,9%
Jarang	3	1	1	1,3%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	353	100%
Total tanggapan Responden			91%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 42 orang atau sekitar 53,8% yang menjawab "selalu", 35 orang atau sekitar 44,9% yang menjawab "sering", dan 1 orang atau sekitar 1,3% yang menjawab "jarang".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{353}{5 \times 78} \times 100\% = 91\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 91%, menunjukkan bahwa pegawai selalu taat dalam peraturan yang telah ditetapkan dan masuk dalam kategori “sangat baik”

Tabel 4.27 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena rekan kerja tidak masuk”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	40	200	51,3%
Sering	4	38	152	48,7%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	352	100%
Total tanggapan Responden			90%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 40 orang atau sekitar 51,3% yang menjawab "selalu" dan 38 orang atau sekitar 48,7% yang menjawab "sering".

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{352}{5 \times 78} \times 100\% = 90\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 90%, menunjukkan bahwa pegawai selalu taat dalam peraturan yang telah ditetapkan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase (%)
Selalu	5	42	210	53,8%
Sering	4	31	124	39,7%
Jarang	3	5	15	6,4%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		78	349	100%
Total tanggapan Responden			89%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan jawaban responden, terdapat 42 orang atau sekitar 53,8% yang menjawab "selalu", 31 orang atau sekitar 39,7% yang menjawab "sering", dan 5 orang atau sekitar 6,4% yang menjawab "jarang".

Total tanggapan Responden :

Total tanggapan Responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{349}{5 \times 78} \times 100\% = 89\%$$

Total tanggapan jawaban sebesar 89%, menunjukkan bahwa pegawai selalu taat dalam peraturan yang telah ditetapkan dan masuk dalam kategori “sangat baik”.

Tabel 4.29 Hasil Rekapitulasi dan Rata – Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Instrumen Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata – Rata Perindikator
Kualitas Kerja			
1.	Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik	97%	96%
2.	Pegawai diharuskan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	95%	
Kuantitas Kerja			
3.	Pegawai menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik	93%	93%
4.	Pegawai harus berkomitmen dalam bekerja	93%	
Tanggung jawab			
5.	Pegawai berani untuk memikul resiko dan bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang diambil	92%	93%
6.	Pegawai dapat bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan	93%	
7.	Pegawai teliti dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja	94%	
Kerja Sama			
8.	Memelihara hubungan kerja dengan baik	92%	89%
9.	Pegawai harus dapat cekatan dalam bekerja	91%	
10.	Pegawai mampu menerima kritik dan saran antar sesama pegawai	85%	
Inisiatif			
11.	Pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan	91%	90%
12.	Pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena rekan kerja tidak masuk	90%	
13.	Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	89%	
Rata – Rata		92%	

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai, ditemukan nilai rata-rata mencapai 92%. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bogor dinilai sangat baik dalam konteks pertanyaan terkait kinerja mereka. Indikator yang paling tinggi penilaiannya dari atasan adalah kualitas kerja, dengan tingkat persetujuan mencapai 96%, sementara indikator yang paling rendah adalah kerja sama, dengan tingkat persetujuan mencapai 89%. Sub-indikator yang paling tinggi penilaiannya adalah pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik, dengan persentase 97%. Di sisi lain, sub-indikator dengan penilaian terendah adalah kemampuan pegawai dalam menerima kritik dan saran dari sesama pegawai, dengan persentase 85%.

Tabel 4.30 Hasil Skala Nilai Rata – Rata

Skala	Kriteria Penilaian	Nilai Efektivitas
0% - 20%	Sangat Tidak Baik	
20% - 40%	Tidak Baik	
40% - 60%	Cukup Baik	
60% - 80%	Baik	
80% - 100%	Sangat Baik	92%

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2024)

Berikut ini adalah hasil dari analisis pernyataan mengenai variabel Y (Kinerja Pegawai) yang akan dievaluasi dengan menggunakan distribusi frekuensi menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

Tabel 4.31 Nilai Statistik Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics							
	N	Range	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kinerja Pegawai	78	12.00	4657.00	59.7051	.38887	3.43439	11.795
Valid N (listwise)	78						

(Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024)

Berdasarkan dari hasil analisis ini memiliki nilai rata – rata 59,7051 dengan range 12 dan memiliki total skor sebesar 4657. Maka untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Bogor, hasil pengolahan data statistik deskriptif kinerja pada pegawai dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

Skor teoritis :

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

$$\text{Skor teoritis (X)} = \frac{1(13)+5(13)}{2} = 39$$

Berdasarkan dari hasil tersebut maka dapat diketahui skor teoritis sebesar 39 dan skor rata – rata pada variabel kinerja pegawai lebih besar dari skor teoritis yaitu dengan hasil nilai 59,7051 > 39 maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan instrumen pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan baik.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas untuk penelitian menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*. Data akan dianggap normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$.

Tabel 4.32 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13853522
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.072
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber : Data Primer, diolah SPSS 2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menggunakan metode Glejser dilakukan dengan mengregresikan semua variabel independen terhadap nilai residual absolut. Penentuan hasil uji didasarkan pada nilai signifikansi: jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, dapat dianggap terdapat masalah heteroskedastisitas yang perlu diperhatikan.

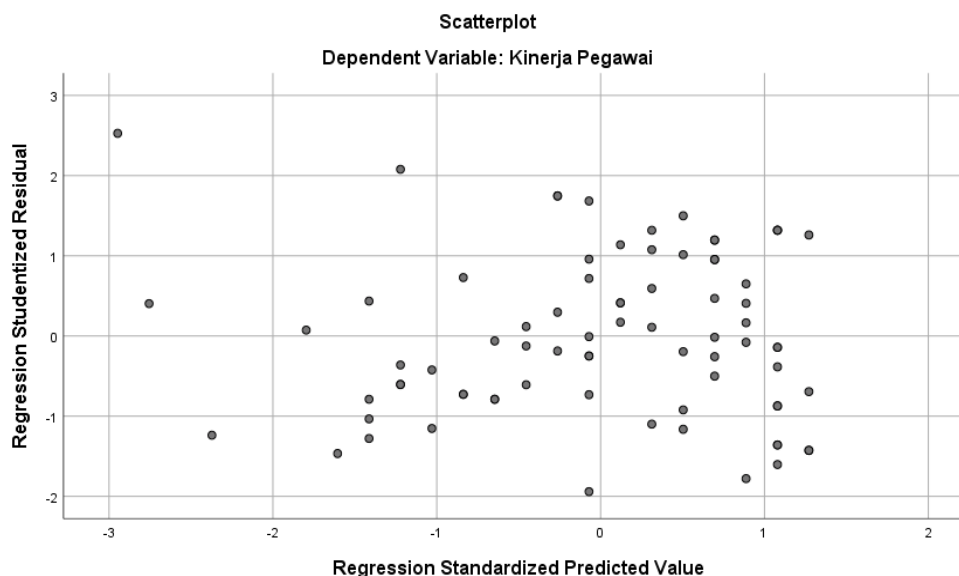
Tabel 4.33 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.989	2.716		1.468	.146
	Disiplin Kerja	-.011	.051	-.024	-.212	.833

a. Dependent Variable: abres

(Sumber : Data Primer, diolah SPSS 2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,833. Karena nilai signifikansi tersebut lebih tinggi daripada taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 5% (0,05), yaitu $0,833 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada variabel tersebut.



Gambar 4.7 hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan merata, menunjukkan bahwa regresi yang digunakan baik dan tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

4.3.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dilakukan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan dua variabel, yaitu Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS 26 menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 4.34 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.037	4.388		7.757	.000
	Disiplin Kerja	.518	.078	.604	6.605	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Data Primer, diolah SPSS 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada tabel *coefficients* nilai konstanta 34,037 dan koefisien regresi sebesar 0,518. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana, sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 34.037 + 0,518 X$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

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

b = Angka arah atau koefisien regresi

x = Subjek pada variabel indepent yang mempunyai nilai tertentu

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) = 34,037 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja adalah 0, maka tingkat kinerja pegawai akan memiliki nilai sebesar 34.037.
2. Nilai koefisien X = 0,518X menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan tingkat kinerja pegawai sebesar 0,518.

4.3.4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berikut hasil hasil perhitungan menggunakan SPSS.

Tabel 4.35 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.356	3.355
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

(Sumber : Data Primer, diolah SPSS 2024)

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa korelasi (R) memiliki nilai 0,604 dan R Square memiliki nilai 0,365. Ini mengindikasikan bahwa sekitar 36,5% dari variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sementara sekitar 63,5% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah pengaruh tersebut memiliki signifikansi atau tidak. Berikut adalah hasil dari uji t untuk mengevaluasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 4.36 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.037	4.388		7.757	.000
	Disiplin Kerja	.518	.078	.604	6.605	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Data Primer, diolah SPSS 2024)

Rumus untuk mencari nilai t_{table} adalah

Mencari $t_{table} = t(a/2) ; n-k-1$

Keterangan $a = 0,05$ (5%)

N = Jumlah Responden

K = Jumlah Variabel Bebas

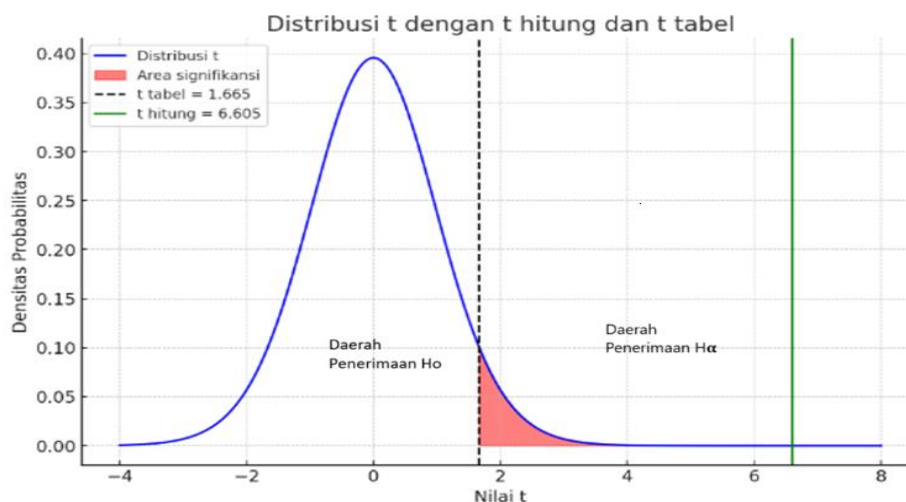
$a = 5\% = t(0,05/2) ; 78 - 1 - 1$

$= 0,025 ; 76$

$= 1,665$

$t_{hitung} = 6.605$

Dari tabel *coefficient*, terlihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 6,605 yang artinya lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,665 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bogor terbukti.



Gambar 4.8 Kurva hasil pengujian hipotesis

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,605 > 1,665$), maka terima H_a serta tolak H_o yang artinya variabel disiplin kerja jika diuji secara bersama – sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Disiplin Kerja Dinas Kesehatan Kota Bogor

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam organisasi yang mencerminkan kepatuhan dan kepatutan pegawai terhadap aturan dan standar yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga membangun budaya kerja yang positif dan professional.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, diketahui bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bogor tergolong sudah sangat baik, berdasarkan tanggapan dari 78 responden. Dari nilai rata - rata hasil tanggapan responden terkait variabel disiplin kerja, nilai tertinggi pada indikator bekerja etis sebesar 92%. Dalam hal ini total tanggapan responden tersebut berada diinterval (80% - 100%), sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai sudah taat terhadap tugas tugas yang diberikan dan peraturan yang ditetapkan. Dapat ditunjukkan banyaknya hasil tanggapan selalu dari responden mengenai indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis. Hasil rata – rata tanggapan responden tertinggi pada indikator bekerja etis. Sedangkan yang memiliki nilai terendah berada pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan rata-rata di angka 88%.

Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat indikator yang perlu diperhatikan dan diperbaiki, secara keseluruhan, disiplin kerja di lingkungan tersebut sudah berada pada tingkat yang memuaskan. Ketidaksiempurnaan dalam disiplin berpakaian ini dapat mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap profesionalisme pegawai dan, pada gilirannya, memengaruhi reputasi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, Dinas Kesehatan Kota Bogor perlu melakukan upaya-upaya yang lebih intensif, seperti peningkatan sosialisasi mengenai pentingnya kepatuhan terhadap peraturan berpakaian dan pengawasan yang lebih ketat. Upaya-upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan pada semua aspek disiplin kerja dan memastikan tercapainya standar kerja yang lebih tinggi di masa mendatang.

4.4.2. Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor

Kinerja pegawai merujuk pada seberapa efektif dan efisien para pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik tidak hanya mencakup pencapaian target kerja, tetapi juga bagaimana pegawai menunjukkan kompetensi, dedikasi, dan profesionalisme dalam pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan hasil rata rata perhitungan terkait variabel kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor sudah baik, dengan indikator tertinggi berada di sektor kualitas kerja dengan persentase sebesar 96%. Dalam hal ini total

tanggapan responden tersebut berada diinterval (80% - 100%), sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai sudah taat terhadap tugas tugas yang diberikan dan peraturan yang ditetapkan. Dengan berfokus kepada pegawai harus memberikan pelayanan dengan baik. Untuk Rata-rata terendah berada pada indikator kerja sama dengan persentase 89%.

Meskipun demikian, rata-rata kinerja pegawai secara keseluruhan telah memenuhi standar yang ditetapkan. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala akan membantu memastikan bahwa setiap pegawai memberikan kontribusi optimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kerja sama antarpegawai dapat difokuskan pada kegiatan-kegiatan yang mendorong kolaborasi, seperti pelatihan, pembinaan, dan program tim-building yang efektif. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Kota Bogor.

4.4.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bogor

Penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bogor. Analisis menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan oleh kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, dan penerapan etika kerja yang baik. Tingginya disiplin kerja ini memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien, meningkatkan efektivitas proses kerja, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Wau, Samalua & Ferdinand (2021), Reza Nurul Ichsan, Eddi, Lukman (2020), Munawir (2021), Wanda (2020), dan M Zubir (2022), yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil ini memberikan dasar yang kuat bagi Dinas Kesehatan Kota Bogor untuk terus memperbaiki dan mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penerapan kebijakan yang konsisten dalam meningkatkan disiplin kerja akan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Dengan demikian, implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya fokus yang berkelanjutan pada peningkatan disiplin kerja melalui pelatihan, sosialisasi, dan pengawasan yang ketat sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bogor.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan dijabarkan dalam poin berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bogor memiliki nilai persentase sebesar 90%, dan kinerja pegawai memiliki nilai persentase rata-rata sebesar 92% berdasarkan tanggapan dari 78 pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bogor berada dalam kategori sangat baik. Disiplin yang tinggi mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tugas yang diberikan, yang secara langsung berdampak pada kinerja mereka dalam melayani masyarakat.
2. Dari hasil R Square diperoleh angka 0,365 yang artinya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dipengaruhi sebesar 36,5% sedangkan sisanya sebesar 63,5% dapat dijelaskan oleh faktor lain selain disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja merupakan faktor penting, terdapat variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen.
3. Berdasarkan hasil dari tabel koefisien, nilai t hitung sebesar 6,605 lebih besar dari t tabel 1,665, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti benar. Artinya, peningkatan disiplin kerja akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka terdapat saran yang bisa bermanfaat serta menjadi pertimbangan bagi beberapa pihak seperti berikut ini :

1. Berdasarkan hasil analisis pada disiplin kerja, dapat dilihat pada indikator peraturan berpakaian yang dapat diperbaiki kembali untuk kedepannya. Salah satu aspek yang harus diperhatikan adalah memastikan baju selalu bersih dan rapih, karena kerapian mencerminkan profesionalisme dan sikap serius terhadap pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil analisis pada kinerja pegawai terdapat indikator yang perlu mendapatkan perhatian lebih, yaitu kerja sama. Membangun budaya kerja yang terbuka antar pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi antar pegawai mengajarkan cara memberikan serta menerima kritik yang

konstruktif. Mendorong pegawai untuk lebih proaktif dalam pekerjaan mereka. Ini bisa dilakukan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, memberikan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan ide-ide baru, dan menyediakan penghargaan bagi mereka yang menunjukkan inisiatif tinggi. Selain itu hargai pendapat dan kontribusi setiap pegawai agar menciptakan lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan lingkungan kerja. Pendekatan yang lebih komprehensif akan memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian lanjutan dapat menjadi referensi penting dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Burso, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Dewi, D.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Doni Marlius dan Andre Vebrian. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, Vol. 04, No. 02, Juli 2020.
- Ganyang, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 3 Nomor 2 Juli 2023.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Karyawan. *Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Hasibuan, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman dan Sri Hartini, (2019). Pemberdayaan Dan Kinerja Pengurus Badan Usaha Milik Desa Kecamatan Megamendung Kabupaten Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, Vol. 5 No. 1, Hal. 43 – 52.
- Irmayani, Ni Wayan Diyan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.

- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lisdartina dan Rini Setyaningsih, (2021). Teori dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam. Jurnal Pendidikan Islam. Vol. 06, No. 01.
- M. Zubir. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur. Jurnal Keagamaan dan Ilmu Sosial, Vol 7, No 1.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2017). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Munawir Lobubun. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 12, Nomor 1.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Tersedia di: <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2019/05/PP-Nomor-30-Tahun-2019.pdf>
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tersedia di: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- Prasadja Ricardianto. (2018). Human Capital Management. Jakarta:Media.
- Prasetyo, D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di sektor public. Depok: Penerbit Rajawali Pers
- Priansa, Donni Juni. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : CV Alfabeta.
- Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, Lukman Nasution. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) – I Bukitbarisan Medan. Jurnal Universitas Darma Agung Medan dan Universitas Muslim Nusantara Medan, Vol 28, Nomor 2, Agustus 2020 ; 187 – 210.
- Rivai Veithzal Zainal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti . (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju.
- Segoro, Waseso. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis. Yogyakarta: Deepublish.

- Selfi Ariesni dan Lise Asnur, (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Universitas Negeri Padang, Indonesia. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora, Vol 5, No 3. _ 368.
- Sinaga, O.S., Hasibuan, A., Pryomadji, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K. M., Hidayatulloh, A N., & Muliana. (2020). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- Supomo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk mahasiswa dan umum). Bandung: Yrama Widya.
- Sinambela. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N., dkk. (2020). Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Bandung: Penerbit NILACAKRA.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wanda Mustikaningrum Pujilestari. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. Science of Management and Students Research Journal, Vol. 4(2), Juni 2022, 70 – 75.
- Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Vol 4, Nomor2, Hal. 203 – 212.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Denisa

Tempat, tanggal lahir : Bogor, 08 Agustus 2002

Alamat : Villa Ciomas Indah Jl. Tekukur V Blok J7 No.2 , Rt.01/13

No. Telp : 085890501887

Agama : Islam

Pendidikan : - SDN PENGADILAN 1 KOTA BOGOR
- SMPN 1 CIOMAS
- SMK TELEKOMEDIKA KOTA BOGOR
- UNIVERSITAS PAKUAN

Bogor, 2 Desember 2024

Peneliti,



Denisa

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat dari Dinas Kesehatan Kota Bogor



**PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR
DINAS KESEHATAN**

Jl. R.M. Tirta Adhi Soerjo No.3, Tanah Sareal, Kota Bogor, Jawa Barat 16161
Telp. 0251-8331753, Faksimile 0251-8331753
Situs web : <https://kotabogor.go.id> Email : www.dinkes@kotabogor.go.id

Bogor, 19 Oktober 2023

Nomor	: 400.14.5.4/7052-SDK	Kepada	
Sifat	: Biasa	Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik	
Lampiran	: -	dan Kemahasiswaan Fakultas	
Hal	: Jawaban Surat permohonan Riset/ Magang/ Data a.n Denisa	Ekonomi dan Bisnis Universitas	
		Pakuan	

di Bogor

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan nomor: 1147 /WD.1/FEB-UP/X/2023 tanggal 23 September 2023 perihal Permohonan Riset / Magang / Data, atas nama:

Nama : Denisa
NPM : 021120032
Program Studi : Manajemen

Pada prinsipnya Kami tidak keberatan untuk kegiatan tersebut, dengan tetap mengikuti protokol kesehatan dan diakhir kegiatan wajib menyerahkan laporan ke Dinas Kesehatan Kota Bogor. Sesuai dengan ketentuan, pelaksanaan internship mahasiswa dikenakan tarif retribusi. Besarnya tarif sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk informasi lebih lanjut harap menghubungi Substansi Pengembangan SDM Kesehatan atau student care center pada nomor 081513881873.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

	Ditandatangani secara elektronik oleh :
	KEPALA DINAS KESEHATAN,
	DR. SRI NOWO RETNO, M. A. R. S. Pembina Utama Muda

Tembusan:
Bapak Wali Kota Bogor



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSE. Untuk memastikan keasliannya, silakan scan QRCode dan pastikan diarahkan ke alamat <https://tmd.kotabogor.go.id>

Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Denisa
Nomor Mahasiswa : 021120032
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa benar saya melakukan penelitian di instansi terkait yaitu Dinas Kesehatan Kota Bogor dan dari pihak instansi telah menyatakan persetujuan untuk menerima adanya penelitian/riset di instansi ini.

Adapun pihak instansi yang menerima :

Nama : dr. Erna Nuraena
Jabatan : Sekretaris Dinas Kesehatan Kota Bogor
Nama Instansi : Dinas Kesehatan Kota Bogor
Alamat Instansi : Jl. R.M. Tirta Adhi Soerjo, Rt.02/Rw.02, Tanah Sareal Kec.Tanah Sareal Kota Bogor.
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Demikian surat pernyataan yang saya buat sebenarnya,

Bogor, 2 Desember 2024

Yang menyatakan,



Denisa

Lampiran 3 Kuesioner Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepada Yth, Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor

Dengan ini kuesioner di buat untuk menyelesaikan penelitian skripsi tentang disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor. Saya mohon sebagai peneliti kiranya Bapak/Ibu pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor dapat membantu saya dalam pengisian kuesioner, untuk mempermudah saya dalam menyelesaikan penelitian. Ada pun hal yang menyangkut tentang jawaban atau isi yang Bapak/Ibu berikan di dalam kuesioner ini akan terjamin rahasianya, karena kuesioner ini hanya untuk penelitian peneliti dan tidak akan mempengaruhi dalam hal pekerjaan.

1. Data Responden

Berikut ceklis (✓) pada kotak yang telah disediakan :

Jenis Kelamin : Laki – Laki

Perempuan

Usia : 20 – 25

25 – 30

>30

Pendidikan Terakhir : DIPLOMA

S1

S2

Lama Bekerja : 1 – 2 tahun

3 – 5 tahun

>5 tahun

2. Petunjuk Pengisian

1. Pilih dari masing – masing jawaban dari nomor dan berilah tanda (✓) ceklis pada jawaban yang anda pilih.
2. Berikan pendapat anda tentang variabel terkait sebagai berikut :
Selalu (5)
Sering (4)
Jarang (3)

Pernah (2)

Tidak Pernah (1)

Variabel Disiplin Kerja (X)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	J	P	TP
Kehadiran						
1.	Pegawai selalu tepat waktu saat datang dan pulang ke tempat kerja					
2.	Pegawai mengisi daftar hadir sebelum mengerjakan pekerjaan					
3.	Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
Ketaatan pada peraturan kerja						
4.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5.	Pegawai dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik					
Ketaatan pada standar kerja						
6.	Pegawai disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut					
7.	Pegawai menjaga penampilan, kebersihan, dan kerapian					
Tingkat kewaspadaan tinggi						
8.	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien					
9.	Pegawai selalu berhati – hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaan					
Bekerja etis						
10.	Pegawai melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh instansi					
11.	Pegawai mampu bekerja sama baik dalam instansi					
12.	Pegawai selalu taat pada peraturan yang ditetapkan					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	J	P	TP
Kualitas kerja						
1.	Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik					
2.	Pegawai diharuskan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
Kuantitas kerja						
3.	Pegawai menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik					
4.	Pegawai harus berkomitmen dalam bekerja					
Tanggung jawab						
5.	Pegawai berani untuk memikul resiko dan bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang diambil					
6.	Pegawai dapat bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan					
7.	Pegawai teliti dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja					
Kerja sama						
8.	Memelihara hubungan kerja dengan baik					
9.	Pegawai harus dapat cekatan dalam bekerja					
10.	Pegawai mampu menerima kritik dan saran antar sesama pegawai					
Inisiatif						
11.	Pegawai menunjukkan kesedian melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan					
12.	Pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena rekan kerja tidak masuk					
13.	Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan					

Lampiran 4 Rekapitulasi jawaban variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai

Disiplin Kerja (x)												
X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X3.1	X3.3	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	X5.3	Total
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	57
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	53
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	54
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45
4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	53
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	46
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	55
5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	54
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	55
5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	52
5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	55
5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	53
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	56
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	56
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	57
4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	51
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	56
4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	55
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	50
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52

4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	49
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	57
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	56
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	3	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	52
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	56
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	56
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	52
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	52
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	48
4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	49
4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	46
4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	48
4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	47

Kinerja Pegawai													
Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y4.1	Y4.2	Y4.3	Y5.1	Y5.2	Y5.3	Total
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	63
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	60
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	61
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	63
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	58
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	61
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	58
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	60
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	61
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	62
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	62
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	62
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	59
5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	58
5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	58
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	60
5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	59
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	63
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	60
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	63
5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62
5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	57
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	58

4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	57
5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	61
5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	60
5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	58
5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	60
5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	60
5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	57
5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	57
5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	58
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	56
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	59
5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	59
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	60
5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	61
5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	57
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	63
5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	55
4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	54
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	55
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	53
5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	53
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	55

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson	.413*	.588*	.343	.535*	.317	.302	.235	.410*	.394*	.415*	1	.159	.690*
2	Correlation		*		*									*
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.064	.002	.088	.105	.212	.024	.031	.023		.402	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson	.294	.066	.323	.027	.110	.116	.231	.125	.080	.425*	.159	1	.375*
3	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.114	.728	.081	.888	.564	.542	.218	.511	.676	.019	.402		.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tot	Pearson	.625*	.779*	.682*	.622*	.489*	.611*	.471*	.735*	.561*	.786*	.690*	.375*	1
al	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.009	.000	.001	.000	.000	.041	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1	Pearson	.360	.154	.441*	.306	.412*	-.065	.086	.008	.051	.359	1	.517*	.425*	.579*
1	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.051	.416	.015	.100	.024	.733	.652	.968	.790	.051		.003	.019	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1	Pearson	.186	-.018	.473*	.328	.187	-.004	.355	-.054	.229	.455*	.517*	1	.261	.585*
2	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.325	.923	.008	.077	.323	.982	.054	.779	.223	.011	.003		.164	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1	Pearson	.000	-.081	.109	.132	.410*	.143	.231	.108	-.051	.093	.425*	.261	1	.458*
3	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	1.000	.672	.566	.486	.025	.450	.220	.569	.788	.626	.019	.164		.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tot	Pearson	.397*	.346	.449*	.446*	.466*	.497*	.597*	.535*	.503*	.605*	.579*	.585*	.458*	1
al	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.030	.061	.013	.013	.009	.005	.001	.002	.005	.000	.001	.001	.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 7 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.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	49.3333	22.851	.535	.837
X2	49.1667	22.420	.728	.826
X3	49.3333	21.678	.583	.833
X4	49.5333	22.671	.526	.837
X5	49.5333	23.499	.364	.850
X6	49.7333	22.202	.494	.841
X7	49.5000	23.776	.352	.850
X8	49.3333	22.782	.678	.829
X9	49.4667	23.085	.453	.843
X10	49.4000	21.697	.727	.823
X11	49.3667	22.102	.604	.832
X12	49.2000	24.993	.281	.852

Lampiran 8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	53.37	17.757	.346	.734
Y2	53.50	17.224	.226	.738
Y3	53.50	17.155	.368	.728
Y4	53.53	16.878	.345	.727
Y5	53.60	16.524	.347	.726
Y6	53.87	15.844	.344	.727
Y7	53.90	15.197	.462	.712
Y8	54.17	15.454	.378	.723
Y9	54.37	15.551	.330	.732
Y10	54.33	15.333	.482	.709
Y11	53.83	15.454	.448	.714
Y12	53.83	15.592	.466	.712
Y13	53.80	16.097	.299	.734

Lampiran 9 Uji Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
Disiplin Kerja	78	15.00	4228.00	54.2051	.46751	4.12896	17.048
Valid N (listwise)	78						

Lampiran 10 Uji Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic
Kinerja Pegawai	78	12.00	4657.00	59.7051	.38887	3.43439
Valid N (listwise)	78					

Lampiran 11 Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13853522
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.072
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.333	4.881		9.083	.000
	DISIPLIN KERJA	.258	.091	.310	2.839	.006

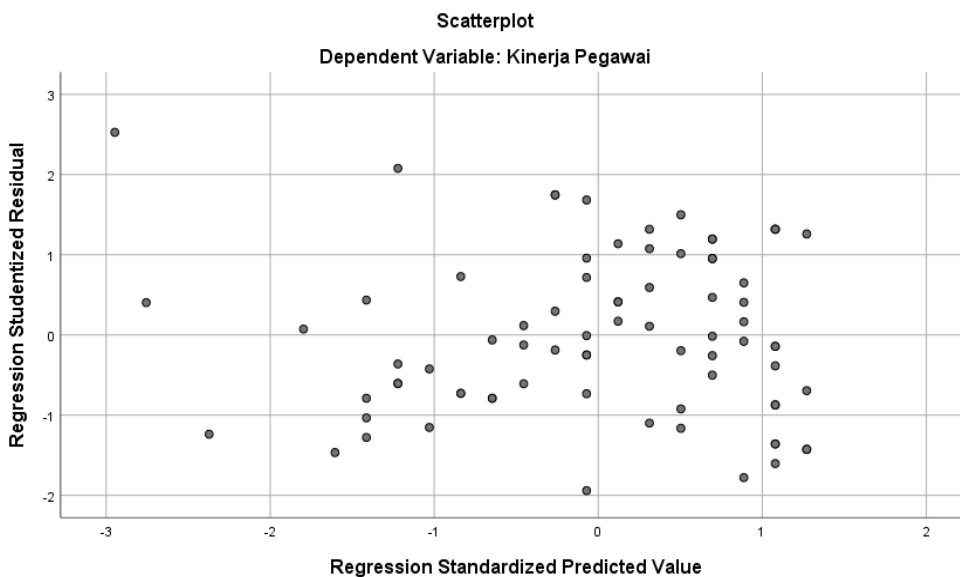
a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.989	2.716		1.468	.146
	Disiplin Kerja	-.011	.051	-.024	-.212	.833

a. Dependent Variable: abres



Lampiran 12 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	34.037	4.388		7.757	.000
	Disiplin Kerja	.518	.078	.604	6.605	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.356		3.355

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 14 Tabel Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara: taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $t_{table} : n-k = 78-2 = 76 = t_{table} 1,665$.

Lampiran 15 Uji t Hitung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	34.037	4.388		7.757	.000
	Disiplin Kerja	.518	.078	.604	6.605	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 16 Distribusi Nilai R tabel

Tabel r untuk $df = 1 - 50$

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