



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :
Muhammad Rafi
021120332
rafimhmd263@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
JUNI 2024**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D)



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

LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal 16 Mei 2024 dan berakhir tanggal 24 Juli 2024

Dengan ini menyatakan bahwa,

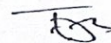
Nama	: Muhammad Rafi L*/P)
NPM	: 021120332
Program Studi	: Manajemen
Mata Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi	: Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M.
Anggota Komisi	: Dr. Tutus Rully, S.E., M.M.
Judul Skripsi	: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Bogor

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

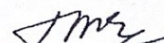
Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Tutus Rully, S.E., M.M.)



Diketahui,

Ketua Program Studi

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



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari

Sabtu, 27 Juli 2024

Muhammad Rafi

0211 20 332

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE.MM)



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Tutus Rully, S.E., M.M.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rafi
NPM : 021120332
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Bogor

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

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

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

Bogor, Juli 2024



Muhammad Rafi

021120332

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan,
tahun 2024 dilindungi Undang-undang**

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

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

*) Tahun 2024

ABSTRAK

MUHAMMAD RAFI, NPM: 021120332. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Bogor. Pembimbing DEWI TAURUSYANTI dan TUTUS RULLY, 2024

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Inspektorat Kabupaten Bogor merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan pemerintah Daerah Kabupaten Bogor.

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif bersifat *explanatory survey* yang menjelaskan *causal* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dan membuktikan hubungan pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $3,125 > t_{tabel}$ 1,986 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Disiplin kerja, kinerja Pegawai

PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Karena pertolongan-Nya-lah penulis diberi kemudahan serta kemampuan untuk menyelesaikan Skripsi ini. Manajemen keuangan merupakan konsentrasi yang dipilih dalam penelitian ini, yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Bogor”** Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan meraih gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen Keuangan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

Selama penulisan serta pembuatan Skripsi ini tidak sedikit rintangan serta halangan yang dihadapi oleh penulis, maka dari itu penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan baik dari segi materi maupun segi teknik. Sehingga penulis mendapat banyak bimbingan, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi pada waktu yang tepat. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Orang tua dan keluarga penulis, Ibu, Papah dan Kaka yang selalu memberikan ridho , doa, kasih sayang, selalu memberikan semangat, motivasi dan nasihat agar penulis menjadi lebih baik lagi.
2. Bapak Prof. Dr.Ir.H.Didik Notosudjono., M.Sc., sebagai Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.M.M., CA, sebagai Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Towaf T. Irawan S.E., ME., Ph.D, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., MM. sebagai Ketua Komisi Pembimbing yang sudah memberikan bimbingan, saran, dan masukan kepada penulis dalam proses penyusunan Skripsi ini.
6. Ibu Dr. Tutus Rully SE.,MM, sebagai Anggota Komisi Pembimbing yang sudah memberikan bimbingan, saran, dan masukan kepada penulis dalam proses penyusunan Skripsi ini.
7. Bapak Dr. Yayan Hidayat, SP., M.M, sebagai Dosen mata kuliah Metodologi Penelitian yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Pegawai Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Kepada pihak pihak terkait Inspektorat Kabupaten Bogor yang telah memperbolehkan saya melakukan penelitian dan riset sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada pemilik NPM 021120277 yang selalu menemani penulis dalam menyusun Skripsi ini dan memberikan semangat serta dukungan kepada penulis.

11. Kepada sahabat-sahabat penulis, Ajul, Noris, Humai, Aldi, Grup Cemtohar, Arben yang selalu memberikan dukungan kepada penulis, menemani penulis dalam keadaan apapun.
12. Teman-teman kelembagaan Badan Eksekutif Mahasiswa, Badan Legislatif Mahasiswa dan Himpunan Mahasiswa Manajemen angkatan 2020 yang telah memberikan cerita semangat selama perkuliahan kepada penulis.
13. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini serta mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah kesulitan apapun proses penyusunan Skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan Skripsi ini terdapat beberapa kekurangan. Maka dari itu, kritik dan saran yang sangat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penulisan dan penyusunan Skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Bogor, Juli 2024

Muhammad Rafi

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....	iv
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	v
LEMBAR HAK CIPTA	vi
ABSTRAK.....	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktik	7
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Disiplin Kerja	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	14
2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	15
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.3 Kinerja Pegawai	18

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	18
2.3.2 Penilaian Kinerja	19
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	20
2.3.4 Indikator kinerja	22
2.4 Penelitian Sebelumnya	23
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	23
2.4.2 Kerangka Pemikiran	27
2.5 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	30
3.3 Jenis Data dan Sumber Penelitian	30
3.3.1 Jenis Data Penelitian	30
3.2.1 Sumber Penelitian.....	30
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6 Metode Pengumpulan Data	33
3.7 Uji Instrumen.....	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data	35
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.3 Analisis Regresi Sederhana	36
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi	37
3.8.5 Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi (Uji t).....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
4.1.1 Penjelasan Singkat Inspektorat Kabupaten Bogor.....	39
4.1.2 Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Bogor	39
4.1.3 Struktur Organisasi.....	40
4.2 Uji instrumen.....	44
4.2.1 Uji Validitas	44
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	47
4.3 Metode pengolahan data/analisis data	47
4.3.2 Analisis Deskriptif.....	47

4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.3.3 Analisis Regresi Sederhana.....	75
4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	75
4.3.5 Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi (Uji t).....	76
4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Simpulan.....	78
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	82
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian kinerja.....	2
Tabel 1. 2 Pengaduan masyarakat	2
Tabel 1. 3 Jumlah absensi Kehadiran	3
Tabel 1. 4 Penilaian Disiplin Kerja Di Inspektorat Kabupaten Bogor	4
Tabel 1. 5 Penilaian Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Bogor.....	5
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya	24
Tabel 3.1 Opeasionalisasi Variabel	31
Tabel 3.2 Skala Interval Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	33
Tabel 3.3 Interpretasi Hasil	36
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Datang dan Pulang Tepat Waktu	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Pegawai Selalu Berada di Tempat Selama Jam Kerja	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Frekuensi Kehadiran di Tempat Kerja	49
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja.....	50
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kehati-hatian Dalam Menggunakan Peralatan Kerja	50
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Efektifitas Peralatan Kerja ...	51
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Yang Ditetapkan.....	52
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Target	52
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman Fungsi dan Tugas Dalam Bekerja.....	53
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Saya Melebihi Standar Yang Ditetapkan.....	54

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha Bekerja Dengan Lebih Keras.....	54
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Komitmen dan Tanggung Jawab Dalam Bekerja.....	55
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menunjukkan Kesiapan Melakukan Pekerjaan Tanpa Diperintah Oleh Atasan.....	56
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai Menyadari Kesalahan dan Memperbaiki Kesalahan Sebelum Ditegur oleh Atasan.....	56
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai Bersedia Melakukan Pekerjaan Yang Bukan Menjadi Tugasnya Karena Teman Kerja Tidak Masuk.....	57
Tabel 4. 20 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja	58
Tabel 4. 21 Distribusi Frekuensi	59
Tabel 4. 22 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja.....	60
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	61
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Bekerja Berdasarkan Prosedur Yang Ditetapkan	61
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Berinovasi Dalam Bekerja	62
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Berpedoman Pada Target Yang Harus Dipenuhi dan Diselesaikan.....	63
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai Target Selalu Sesuai Dengan Planning Perusahaan	63
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Melebihi Volume Pekerjaan Yang Telah Ditetapkan	64
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai Selalu tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	65
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Selesai Tanpa Adanya Perbaikan	65
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mempercepat Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu YaDg ditentukan.....	66

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Saya Melebihi Standar Yang Ditetapkan.....	67
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha Bekerja Dengan Lebih Keras.....	67
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Komitmen dan Tanggung Jawab Dalam Bekerja.....	68
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menunjukkan Kesiapan Melakukan Pekerjaan Tanpa Diperintah Oleh Atasan.....	69
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai Menyadari Kesalahan dan Memperbaiki Kesalahan Sebelum Ditegur Oleh Atasan	69
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai Bersedia Melakukan Pekerjaan Yang Bukan Menjadi Tugasnya Karena Teman Kerja Tidak Masuk.....	70
Tabel 4. 38 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Kinerja Pegawai	71
Tabel 4. 39 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	72
Tabel 4. 40 Hasil Deskriptif Kinerja Pegawai	73
Tabel 4. 41 Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 4. 42 Hasil Uji Linearitas	74
Tabel 4. 43 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	75
Tabel 4. 44 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4. 44 Hasil Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Determinasi	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Histogram Variabel Disiplin Kerja	60
Gambar 4. 2 Histogram Variabel Kinerja Pegawai	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	84
---------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Dapat kita ketahui sumber daya manusia elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan atau instansi. Didalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan Pegawai, Kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Jika manajemennya bagus dan kinerja Pegawainya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena Pegawai merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu juga sumber daya manusia pun harus ada pemeliharaannya, yang dimana dalam memelihara sumber daya manusia, perlu adanya penilaian terhadap sumber daya manusia tersebut. Seorang manajer atau manajemen puncak perlu memerhatikan kualitas dari Pegawai yang berada di perusahaan maupun organisasi, hal itu meliputi kinerja dari pegawai atau Pegawai tersebut. Sumber daya manusia dapat dinilai karena seorang Pegawai perlu mempunyai kinerja sehingga dapat memajukan kualitas dan kuantitas dalam organisasi, serta tujuan perusahaan maupun organisasi dapat tercapai yaitu melayani masyarakat dengan pelayanan yang sangat baik maupun mencapai hasil kerja yang maksimal bagi organisasi tersebut. Dengan adanya pemeliharaan Pegawai, seorang manajer maupun manajemen puncak dapat melihat atau menilai kinerja Pegawainya.

Kinerja Pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu sikap dan mental, yang didalamnya terdapat motivasi, disiplin, etika kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Selain daripada itu, keberhasilan suatu instansi ataupun perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu Pegawainya.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Salah satu contoh yang saya ambil ada sebuah instansi pemerintahan yang dimana instansi pemerintahan ini merupakan sebuah instansi yang melaksanakan serta memiliki kewenangan dan tanggung jawab.

Inspektorat Kabupaten Bogor Merupakan Salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan pemerintah Daerah Kabupaten Bogor. Inspektorat Kabupaten Bogor ini merupakan unsur pengawas penyelenggara pemerintahan daerah yang dipimpin oleh inspektur yang dimana dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Tabel 1. 1 Penilaian kinerja

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai		
			2021	2022	2023
a	Perencanaan kinerja	30%	24,13	23,89	24,94
b	Pengukuran kinerja	25%	17,29	15,94	14,23
c	Pelaporan kinerja	15%	11,59	10,31	9,85
d	Evaluasi kinerja	10%	7,85	6,59	8,31
e	Capaian kinerja	20%	16,94	15,13	13,94
Hasil evaluasi		100%	77,8	71,85	71,27

Sumber : HRD Inspektorat Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel diatas realisasi dan capaian kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Bogor sampai dengan tahun 2023 seperti ditahun 2021 dengan angka 77,8 lalu di tahun 2022 dengan angka 71,85 dan ditahun 2023 dengan angka 71,27. Yang dimana angka ini setiap tahunnya di tiga tahun terakhir semakin menurun dan hal tersebut bias dibandingkan dengan hasil evaluasi pada tabel tersebut.

Tabel 1. 2 Pengaduan masyarakat

No	Jenis penyimpangan	Jumlah aduan masyarakat		
		2021	2022	2023
A	Penyalahgunaan wewenang	12	9	16
B	Pelayanan masyarakat	17	13	21
C	Korupsi/pungli	46	31	28
D	Kepegawaian/ ketenagakerjaan	2	3	0
E	Pertanahan/perumahan	2	4	1
F	Hukum/peradilan dan HAM	0	0	0
G	Kewaspadaan nasional	0	0	0
H	Ketatalaksanaan birokrasi	3	5	2
I	Lingkungan hidup	0	1	0
J	TGR	37	30	24
K	Blacklist	0	0	0
L	PBJ	21	24	31

Sumber : inspektorat.bogorkab.go.id

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat pengaduan masyarakat yang dimana hal ini adalah hal hal yang harus dikerjakan atau diselesaikan oleh Inspektorat Kabupaten Bogor, yang dimana ada beberapa aduan aduan seperti di poin A pada tahun 2021 dengan jumlah aduan 12 di 2022 dengan jumlah aduan 9 dan 2023 dengan jumlah aduan 16,lalu ada di poin B pada tahun 2021 dengan jumlah aduan 17 di 2022 dengan jumlah aduan 13 dan di 2023 dengan jumlah aduan 21,pada poin C di tahun 2021 sebanyak 46 2022 sebanyak 31 dan 2023 sebanyak 28,pada poin D 2021 sebanyak lalu 2022 sebanyak 3 dan 2023 sebanyak 0,lalu pada poin E di 2021 sebanyak 2 2022 sebanyak 4 dan 2023 sebanyak 1,untuk di poin F di tahun 2021,2022,2023 jumlahnya sama yakni sebanyak 0,begitu pun dengan poin G,lalu selanjutnya di poin H pada tahun 2021 sebanyak 3 tahun 2022 sebanyak 5 dan tahun 2023 sebanyak ,pada poin I untuk tahun 2021 sebanyak 0 lalu tahun 2022 sebanyak 1 dan tahun 2023 sebanyak 0,pada poin J pada tahun 2021 sebanyak 37 lalu pada tahun 2022 sebanyak 30 dan di tahun 2023 sebanyak 24, dan untuk poin K di tahun 2021,2022,2023 dengan jumlah sama yakni 0,dan untuk poin terakhir L yakni untuk tahun 2021 sebanyak 21 tahun 2022 sebanyak 24 lalu tahun 2023 sebanyak 31.

Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja Pegawai akan semakin tinggi,dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.Dengan adanya suatu kedisiplinan dari Pegawai yang baik, maka kinerja Pegawai pun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan serta pencapaian tujuan dari perusahaan, karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja Pegawai.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas bahwa disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerja yang baik, hal tersebut tentunya berpengaruh pada kinerja dari seorang Pegawai yang juga berpengaruh pada hasil yang dihasilkan. Karena setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama ingin berkembang sehingga menjadi suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan baik, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas.Pada intinya suatu kinerja yang baik, itu berhubungan langsung dengan kedisiplinan kerja yang secara global berpengaruh pada perusahaan itu sendiri.

Tabel 1. 3 Jumlah absensi Kehadiran

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja	Jumlah absensi		
			Alfa	Izin	Sakit
2021	91	243	97	89	127
2022	91	246	103	93	103
2023	91	245	129	95	136

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui absensi Pegawai negeri sipil di Inspektorat Kabupaten Bogor pada tahun 2021 jumlah Pegawai yang alfa (A) sebanyak 97,izin (I) sebanyak 97 dan sakit (S) sebanyak 127.Pada tahun 2022 jumlah Pegawai yang alfa (A) sebanyak 103,izin (I) sebanyak 93 dan sakit (S) sebanyak 103.Dan pada tahun 2023 jumlah Pegawai yang alfa (A) sebanyak 129,Izin(I) sebanyak 95 dan sakit (S) sebanyak 136, Yang dimana hal ini sangat berpengaruh bagi kualitas kinerja pada Insepktorat Kabupaten Bogor ini.

Tabel 1. 4 Penilaian Disiplin Kerja Di Inspektorat Kabupaten Bogor

No	Pertanyaan	Jawaban Ya	Persentase (100%)	Jawaban Tidak	Persentase (100%)	Jumlah Orang
1	Komitmen Pegawai selalu berada di tempat selama jam kerja	20	66.7%	10	33.3%	30
2	Frekuensi kehadiran di tempat kerja sudah baik	22	73.3%	8	26.7%	30
3	Ketelitian dalam bekerja	19	63.3%	11	36.7%	30
4	Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja	24	80.0%	6	20.0%	30
5	Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	26	86.7%	4	13.3%	30
6	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	13	43.3%	17	56.7%	30
7	Memakai pakaian yang ditetapkan dengan rapih	18	60.0%	12	40.0%	30
8	Bersedia menerima teguran dan sanksi bila melanggar peraturan	14	46.7%	16	53.3%	30
9	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	20	66.7%	10	33.3%	30
10	Bersikap sopan saat berada di dalam lingkungan kerja	14	46.7%	6	20.0%	30

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan kondisi disiplin kerja pada Inspektorat Kabupaten Bogor pada beberapa presentase masih di bawah 50% seperti contoh pada pertanyaan keenam yakni “Mengerjakan pekerjaan seusai target” yang dimana hal tersebut terjadi dikarenakan beberapa factor seperti salah satu factor nya yakni kurangnya tingkat kedisiplinan a tau disiplin kerja yang dimana hal tersebut adalah salah saktu faktor penting.Hasil perhitungan tersebut

didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden menunjukkan kondisi disiplin kerja saat ini masih belum sepenuhnya mencapai standar yang diharapkan oleh instansi Inspektorat Kabupaten Bogor. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik Pegawai harus taat terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, perilaku dalam bekerja dan aturan lainnya diperusahaan.

Untuk melihat kondisi kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bogor maka, penulis melakukan kuesioner pra-survey. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bogor sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Penilaian Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Bogor

No	Pertanyaan	Jawaban Ya	Persentase (100%)	Jawaban Tidak	Persentase (100%)	Jumlah Orang
1	Kualitas kerja sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan	25	83.3%	5	16.7%	30
2	Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan	20	66.7%	10	33.3%	30
3	Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan	17	56.7%	13	43.3%	30
4	Target penyelesaian pekerjaan selalu sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan	20	66.7%	10	33.3%	30
5	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	12	40.0%	18	60.0%	30
6	Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	14	53.3%	16	46.7%	30
7	Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan	13	43.3%	17	56.7%	30
8	Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	26	86.7%	4	13.3%	30
9	Mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	17	56.7%	13	43.3%	30

No	Pertanyaan	Jawaban Ya	Persentase (100%)	Jawaban Tidak	Persentase (100%)	Jumlah Orang
10	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan	27	90.0%	3	10.0%	30

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bogor kurang baik dikarenakan ada beberapa pertanyaan yang persentasenya masih di bawah 50% seperti pada pertanyaan “selalu tepat waktu dalam Menyelesaikan pekerjaan”, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja Pegawai belum sepenuhnya mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan atau pun instansi.

Instansi Inspektorat Kabupaten Bogor sudah melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menekankan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Namun kenyataannya masih tingginya jumlah pegawai yang kurang disiplin. Dengan tingkat disiplin yang rendah akan menghambat pekerjaan yang telah menjadi kewajiban dan tanggungjawab pegawai. Oleh sebab itu disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bogor. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Bogor”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kesadaran beberapa Pegawai Inspektorat Kabupaten Bogor tentang pentingnya disiplin kerja.
2. Pegawai Inspektorat Kabupaten Bogor diduga masih banyak yang lalai akan disiplin mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target sehingga mempengaruhi penilaian kinerja.
3. Pegawai kurang memperhatikan pencapaian target untuk meningkatkan kerja dan belum bisa melebihi standar yang ditetapkan.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bogor
2. Bagaimana kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bogor
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bogor

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis keterkaitan atau hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja Pegawai di Instansi Inspektorat Kabupaten Bogor. Menginformasikan hasil akhir penelitian, serta memberikan saran bagi instansi terkait agar lebih baik lagi kedepannya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis disiplin kerja di Inspektorat Kabupaten Bogor
2. Menganalisis kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bogor.
3. Evaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi pembaca dan instansi antara lain :

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis
 - 1) Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama tentang Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja sehingga dapat diperoleh gambaran kesesuaian fakta dan teori.
 - 2) Menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan mengenai Disiplin Kerja dan kinerja Pegawai.
2. Bagi Instansi
 - 1) Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi instansi untuk dijadikan gambaran Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kinerja pegawai dalam organisasi atau instansi.
 - 2) Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada organisasi atau instansi agar dapat menjadi bahan perhatian pimpinan dalam pengambilan keputusan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi atas bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai serta menjadi dasar bagaimana pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi atau instansi serta dapat digunakan sebagai referensi untuk pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.

2. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia terutama dalam menguji teori disiplin kerja dan kinerja sehingga dapat dijelaskan apakah hasil penelitian ini mendukung atau menolak penelitian sebelumnya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan ide dan gagasan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengungkapan sukarela.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan serta peranan manusia dalam organisasi perusahaan sehingga dapat memanfaatkan sumber daya tersebut secara tepat guna dan berhasil.

Menurut Ganyag (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua kata yaitu manajemen yang berarti mengelola, merencanakan, menempatkan, memimpin, dan mengendalikan agar mencapai tujuan perusahaan. Dan kata sumber daya manusia yang berarti setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang berkaitan dengan perusahaan tersebut.

Menurut Ni Kadek & John FoEh dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif (2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat didalamnya.

Supomo dan Nurhayati (2018) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari Man Power Management. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen Pegawai (Personal management)

Menurut Dessler (2017) “ *Human Resource Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relation, health and safety, and fairness concerns*”

Menurut Mondy dan Martocchio (2016) “ *Human Resource Management is the use of individuals to achieve organizational objectives. Basically, all managers get things done through the efforts of others. Consequently, managers at every level must concern themselves with Human Resource Management.* ”

Menurut Sutrisno (2019) manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan perusahaan dari seluruh fungsi-fungsi manajemen yang berhubungan dengan cara mengorganisir sumber daya manusia yang ada untuk memanfaatkan sumber daya tersebut dengan

tepat bagi suatu perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

1. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
2. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
4. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia
5. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2016) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur MSDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Larasati (2018) menyampaikan bahwa ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Dari berbagai pendapat yang disampaikan, terdapat beberapa kesamaan dalam tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Diantaranya adalah memberikan saran kepada manajemen, menjaga kebijakan dan prosedur MSDM, membantu dalam pengembangan strategi organisasi, memberikan dukungan kepada manajer lini, serta menangani krisis atau situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk memastikan tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, MSDM bertujuan untuk mendukung kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018) Fungsi manajemen Sumber Daya Manusi meliputi beberapa fungsi, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian Pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua Pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua Pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan Pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan Pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berwujud atau barang kepada Pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan Pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan Pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas Pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar Pegawai.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan Pegawai, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi yaitu :

1. Fungsi Perencanaan (*planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang. Akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan , termasuk menetapkan pembagian tugas , wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencanarencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli terkait fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mengendalikan, mengawasi dan merencanakan sumber daya manusia didalam perusahaan agar perusahaan berjalan dengan baik.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Suatu instansi atau perusahaan akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia yang ada pada instansi atau perusahaan tersebut melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik.

Disiplin kerja merupakan hal yang paling mutlak yang harus diperhatikan agar menciptakan prestasi dan kinerja Pegawai dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karena semakin baik disiplin Pegawai makan semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Setiap tindakan manusia tanpa disiplin akan saling mengalami kejanggalan karena disiplin merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan pada

setiap fungsi dan kegiatan harus memperhatikan fungsi disiplin. Kedisiplinan (disiplin kerja) sering menjadi salah satu syarat untuk tercapainya suatu tujuan, sehingga perusahaan menetapkan suatu peraturan yang berlaku bagi Pegawai untuk dipatuhi, seperti jam kerja, aturan cuti, izin tidak masuk kerja dan lain-lain.

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para pegawai, bekerja sesuai dengan prosedur, sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu bila Pegawai tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam perusahaan, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap seorang pegawai yang performa kerjanya dibawah standar. Disiplin kerja dapat dilihat dari, kepatuhan Pegawai terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tata waktu dan tanggung jawab pada pekerjaannya, bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, memelihara pekerjaan dengan baik.

Adapun pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya (2018:335), disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Mondy dan Robert (2016) *Work discipline is "Someone status selfcontrol as orderliness sign order and accuration in doing cooperation from a group of unit work in a organization"*

Menurut Sinambela (2016), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin adalah salah satu latihan yang dirancang untuk menaikkan dan membuat ilmu, pendirian, dan

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan Pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan

energi. Disiplin juga bertujuan untuk mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar Pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan bagi Pegawai tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin instansi harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat pegawainya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis disiplin mana yang sesuai dengan pegawainya. Selain itu, perilaku dan sifat pegawai juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada pegawai.

Menurut Puji Hartatik (2014) terdapat beberapa jenis-jenis dalam disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko, disiplin preventif

adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

4. Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

5. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang, seperti yang dikemukakan pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut Keith Davis (2011) yaitu:

1. Jam Kerja: Jam kerja adalah jam datang pegawai ketepatan kerja maupun pulang kerja yang telah diterapkan oleh organisasi;
2. Izin Pegawai: Izin bagi pegawai adalah pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan dalam organisasi atau pun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi pegawai yang mengambil cuti;
3. Absensi Pegawai: Absensi pegawai adalah tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja yang diadakan organisasi untuk melihat kehadiran para pegawai di tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah jam kerja, izin pegawai, dan absensi pegawai.

Menurut Sinambela (2018) berpendapat bahwa faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam Melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Adapun menurut Sutrisno (2016), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki indikator-indikator seperti :

1. Kehadiran
 - a) Para pegawai harus datang tepat waktu
 - b) Pegawai harus mengisi daftar hadir
 - c) Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran
2. Waktu kerja
 - a) Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja
 - b) Jam isitirahat tidak dihitung sebagai jam kerja
 - c) Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas
3. Peraturan berpakaian
 - a) Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapihan
 - b) Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan
 - c) Disiplin pada pakaian dan atribut
4. Peraturan melakukan pekerjaan

- a) Ketelitian dalam bekerja
 - b) Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien
 - c) Hati-hati dalam melakukan pekerjaan
5. Peraturan pegawai
- a) Siap dalam bekerja
 - b) Taat pada peraturan yang ditetapkan
 - c) Mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

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

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dengan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kinerja Pegawai, antara lain :

Menurut Adhari Dalam bukunya “Optimalisasi Kinerja Pegawai

Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi kerja”(2020:77) Kinerja Pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu,yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Adamy Marbawi dalam buku Ajar “Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,Praktik, dan penelitian” (2016) kinerja Pegawai adalah seberapa banyak Pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

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.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja Pegawai.

Rismawati (2018:7) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu perusahaan, bagian perusahaan dan Pegawainya berdasarkan sasaran, standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sugijono (2018:19) mengatakan bahwa penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap Pegawainya.

Menurut Wibowo (2017) penilaian kinerja dapat diterapkan untuk kepentingan organisasi secara luas, yaitu:

1. Evaluasi tujuan dan sasaran Evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana Bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan Melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang

dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja Melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti yang diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja Menilai apakah kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil Apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Apabila kinerja setiap individu atau pegawai baik maka diharapkan kinerja instansi akan baik pula. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Prawirosentono (2011) yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif, sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (Wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Taat kepada perintah dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

5. Budaya Organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.

6. Stress

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa factor yang mempengaruhi kinerja :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System Factor*, Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan external.

Ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang

baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau instansi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu instansi;

6. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena disiplin merupakan salah satu sikap akan patuh pada peraturan yang diterapkan oleh instansi untuk mencapai suatu tujuan dalam instansi.

2.3.4 Indikator kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut, yaitu :

1. Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang dapat dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
2. Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
4. Disiplin kerja taat pada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala pekerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa yang menjadi kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibannya, berusaha untuk semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
6. Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan tersebut telah mencapai tujuan.
7. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana seorang pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan perusahaan.
8. Kejujuran yaitu menyangkut salah satu sifat yang perlu diterapkan dalam perusahaan.
9. Kreativitas yaitu ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Miner dalam Edison (2017;192) Untuk mencapai atau menilai kinerja ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu :

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif dan jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

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

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

2.4 Penelitian Sebelumnya

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pengaruh Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Bogor Tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Elsa Novianti Hutabarat	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor	Disiplin kerja (X1) Kinerja Pegawai.(Y1)	Disiplin Kerja : 1. Kehadiran 2. Waktu Kerja 3. Peraturan berpakaian 4. Peraturan Melakukan Pekerjaan 5. Peraturan Pegawai Kinerja Pegawai: 1. Orientasi Pelayanan 2. Komitmen 3. Inisiatif Kerja 4. Kerja Sama 5. Kepemimpinan	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor memiliki pengaruh yang positif, dimana hasil uji regresi sederhana didapatkan nilai konstanta sebesar 14,309 dan koefisien disiplin kerja 0,731. sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 14,309 + 0,731X$ yang artinya berpengaruh positif. Koefisien Determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,426. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 42,6% variabel kinerja pegawai (Y)

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
						dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 57, 4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	Nadilla Putri Azzahra	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Bogor	Disiplin kerja (X1) Kinerja Pegawai (Y1)	Disiplin Kerja : 1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Etika Kerja 4. Balas Jasa 5. Sanksi Hukuman Kinerja Pegawai: 1. Presentasi kerja 2. Tanggung jawab 3. Ketaatan 4. Kejujuran 5. Kerjasama 6. Inisiatif	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.
3.	Ananda Dickiya	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Bogor	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin kerja : 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Keteladanan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor memiliki

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				Kemanusiaan Kinerja Pegawai : 1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama		pengaruh yang positif signifikan, untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.
4.	Sri Utami Nuraeni	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tajur Keramik Bogor	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Pegawai (Y1)	Disiplin kerja : 1. Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Ketaatan Pada Peraturan 5. Etika Kerja Kinerja Pegawai : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Tajur Keramik Bogor, diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 17,087 + 0,794X$ artinya terdapat pengaruh yang positif. Hasil analisis koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai sebesar 54,6% sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5.	Nova Syafrina	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Disiplin kerja (X1) Kinerja Pegawai	Disiplin kerja : 1. Tujuan dan Kemampuan.	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Pegawai Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	(Y1)	2. Teladan Pimpinan. 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Sanksi Hukum Kinerja Pegawai: 1. Kesetian. 2. Prestasi Kerja 3. Kejujuran 4. Kreativitas 5. Kerjasama		antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, berkaitan dengan Skripsi saya yang dimana penelitian terdahulu menjadi referensi dalam penyusunan proposal penelitian saya. Ada beberapa kesamaan terkait Skripsi diatas seperti variabel yang digunakan nya yaitu disiplin dan kinerja, lalu jika dilihat dari penelitian terdahulu yang ada pada tabel diatas ada kesamaan lagi yakni pada objek yang dimana berkaitan dengan pemerintahan begitu pun dengan Skripsi saya yakni Inspektorat Kabupaten Bogor. Adapun perbedaan penelitian terdahulu diatas yakni ada pada objek penelitian yang berbeda beda nama, tempat, maupun lokasi.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran intinya yaitu berusaha menjalankan konstelasi pengaruh antar variabel yang akan diteliti. Pengaruh tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan sangatlah berkaitan dengan kinerja Pegawai, semakin tinggi disiplin kerja maka akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan akan mencapai hasil kerja yang maksimal serta menciptakan kuantitas dan kualitas kerja yang baik dalam pekerjaannya. Begitupun sebaliknya jika tingkat disiplin kerja rendah dalam bekerja maka yang dihasilkan akan semakin rendah serta menghambat proses pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai, dan masyarakat. Menurut Sinambela (2016) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturanaturan yang

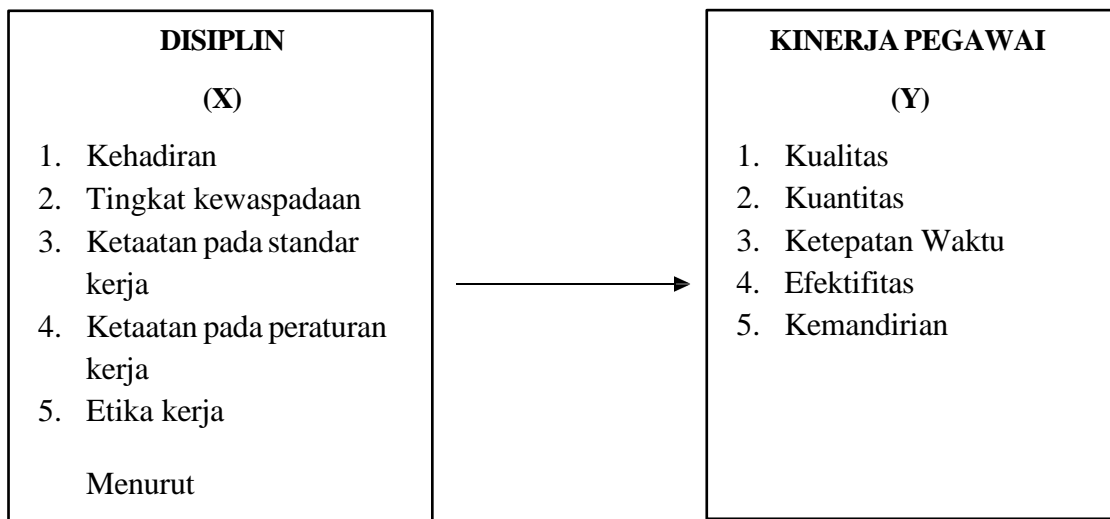
berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Sinambela (2016) indikator disiplin kerja terdiri dari kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Menurut PP No.30 tahun 2019, menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah Orientasi Pelayanan,Integritas,Komitmen,Disiplin,Kerjasama.

Jadi menurut beberapa teori para ahli dan juga PP No.30 tahun 2019 bahwa keterkaitan indicator dibawah sangat berkaitan antara teori maupun PP No.30 tahun 2019 jadi penulis menggabungkan antara teori dengan PP No.30 dan dijadikan indikator seperti dibawah.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Nadilla Putri Azzahra (2018) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa kinerja Pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Ananda Dickiya (2018) Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat disimpulkan bahwa secara parsial H_0 ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.. Nova Syafrina (2017) Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel. Syarkani (2017) Hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Dari nilai koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan memang memiliki andil yang cukup besar.

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disusun konstelasi penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bogor

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif bersifat *explanatory survey* yang menjelaskan *causal* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dan membuktikan hubungan pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah Disiplin kerja (X) yaitu: Kehadiran Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Etika kerja. Serta kinerja Pegawai (Y) yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian yang dilakukan di kantor Inspektorat Kabupaten Bogor.

Penelitian ini menggunakan unit analisis yang akan dilakukan adalah *individual*, yang menjadi objeknya merupakan Pegawai Inspektorat Kabupaten Bogor yang berjumlah 91 Pegawai.

Penulis melakukan penelitian di kantor Inspektorat Kabupaten Bogor pada Lokasi Penelitian ini di Jl. Indah No.1, Kelurahan Tengah, Kecamatan Cibinong.

3.3 Jenis Data dan Sumber Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi:

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan para Pegawai untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen kantor Inspektorat Kabupaten Bogor
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

3.2.1 Sumber Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan sekunder yang diperoleh melalui:

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui observasi, wawancara dan kuesioner dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel yang akan dievaluasi dan memberikan nilai pada setiap tanggapan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung. Data yang terkumpul melalui dokumen perusahaan maupun buku literatur yang memberikan informasi terkait dengan variabel yang diteliti.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu Disiplin kerja, variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja.

Tabel 3. 1 Opeasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja Siswanto (2018)	1. Kehadiran	1. Datang dan pulang tepat waktu	Ordinal
		2. Komitmen Pegawai selalu berada di tempat selama jam kerja	
		3. Frekuensi kehadiran di tempat kerja	
	2. Tingkat Kewaspadaan	1. Ketelitian dalam bekerja	Ordinal
		2. Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja	
		3. Efektifitas peralatan kerja	
	3. Ketaatan Pada Standar Kerja	1. Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	Ordinal
		2. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	
		3. Pemahaman fungsi dan tugas dalam bekerja	
	4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja	1. Memakai pakaian yang ditetapkan dengan rapih	Ordinal
		2. Frekuensi peraturan kerja perusahaan	
		3. Bersedia menerima teguran dan sanksi bila melanggar peraturan	
	5. Etika Kerja	1. Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja	Ordinal
		2. Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	
		3. Bersikap sopan saat berada di dalam lingkungan kerja	

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai Robbins (2018)	1. Kualitas Kerja	1. Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
		2. Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan	
		3. Mampu berinovasi dalam bekerja	
	2. Kuantitas Kerja	1. Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan	Ordinal
		2. Target selalu sesuai dengan planning perusahaan	
		3. Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan	
	3. Ketepatan Waktu	1. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		2. Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan	
		3. Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	
	4. Efektivitas	1. Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	Ordinal
		2. Saya selalu berusaha bekerja dengan lebih keras	
		3. Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	
	5. Kemandirian	1. Mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	Ordinal
		2. Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan	
		3. Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk	

Sumber: Diolah penulis, 2024

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil.

Penentuan metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di di Inspektorat Kabupaten Bogor yang berjumlah 91 Pegawai.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

1. Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung dari sumber asli atau pihak pertama, melalui:

- a) Observasi

Menurut Sugiyono (2017) Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik observasi secara langsung yang digunakan pada penelitian ini.

- b) Wawancara

Menurut Sugiyono (2019) Wawancara sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Pegawai Inspektorat Kabupaten Bogor. yang menjadi tujuan wawancara pada penelitian.

- c) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kemudian kuesioner tersebut diukur dengan menggunakan Skala Rating Scale.

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini yang digunakan adalah melalui kuesioner (Angket) yang berupa suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik disiplin kerja dan kinerja Pegawai yang diberikan kepada responden. Angket tersebut disebarkan kepada Pegawai Inspektorat Kabupaten Bogor dengan menggunakan skala interval Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan. Skala interval merupakan skala yang berisi lima tingkatan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen/pertanyaan yang dikemukakan melalui opsi yang tersedia. Dimana setiap pertanyaan mempunyai pilihan, yaitu :

Tabel 3.2 Skala Interval Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Keterangan	Bobot
Selalu (Sl)	5
Sering (Sr)	4
Jarang (Jr)	3
Pernah (Pr)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber : Sugiyono, (2019)

Menurut Sugiyono (2018) Skala interval digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti yaitu ‘‘Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai’’, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala interval, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

2. Data sekunder adalah sumber data yang didapatkan secara tidak langsung oleh peneliti melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari literatur, buku, jurnal, penelitian terdahulu serta data dari perusahaan berupa informasi tentang data pada bagian produksi dan data penilaian kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bogor.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap pertanyaan pada skor total yang diperoleh menggunakan rumus korelasi product moment. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

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

Sumber : (Sugiyono.2019)

Keterangan

r = Koefisien korelasi pearson

n = Jumlah responden

Y = Total skor

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) diketahui r_{hitung} apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka status kuesioner adalah gugur. Menurut Sugiyono (2019) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r > 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid

2. Jika $r < 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji validitas Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 30 Pegawai.

3.7.2 Uji Reliabilitas

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

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Sumber : (Sugiyono.2019)

Keterangan:

r_i = Nilai reliabilitas

k = Mean Kuadrat antara subjek

$\sum S_i^2$ = Mean Kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total

Teknik yang digunakan dalam menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus koefisien Cronbach's Alpha, dimana:

- 1) Apabila koefisien Cronbach's Alpa $>$ taraf 0,6 maka kuesioner dikatakan reliabel.
- 2) Apabila koefisien Cronbach's Alpa $<$ taraf 0,6 maka kuesioner dikatakan tidak reliabel.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan secara mendalam mengenai Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Bogor. menggunakan analisis deskriptif.

Menurut Sugiyono (2019) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal yaitu skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut:

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

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

Tabel 3.3 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat tidak setuju
21% - 40%	Tidak setuju
41% - 60%	Kurang setuju
61% - 80%	Setuju
81% - 100%	Sangat setuju

Sumber : (Sugiyono 2019)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah terdapat variabel-variabel yang menyimpang dari asumsi-asumsi klasik. Untuk menguji penyimpangan asumsi klasik dapat dilakukan dengan cara pengujian sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) test yang terdapat diprogram SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Mendeteksi apakah data distribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat *Normal Probability Plot*.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), selanjutnya dapat diuji keberartian koefisien garis regresi serta linearitasnya. Apabila $p > 0,05$, maka disebut model regresi linear.

3.8.3 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dari satu variabel independen dengan satu variabel terikat. Analisis regresi sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Sumber : (Sugiyono 2019)

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
 a = Konstan
 b = Koefisien korelasi
 X = Nilai variabel bebas (Disiplin)

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono,2019)

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

Dimana :

- KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (Pertimbangan terikat material)
 r = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara H_0 dan H_1 . Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen disiplin kerja dalam menjelaskan variabel dependen kinerja Pegawai sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Bogor.

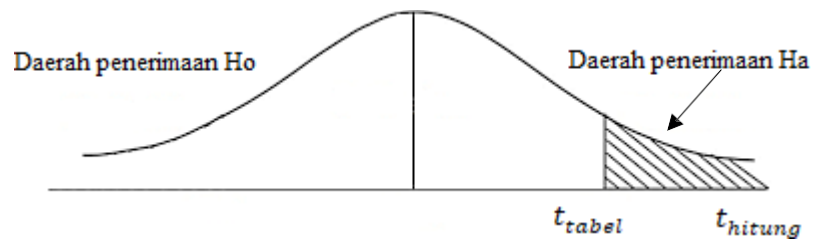
3.8.5 Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi (Uji t)

Menurut Sugiyono (2019) Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresinya. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta \leq 0$: Tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai
2. $H_1 : \beta \geq 0$: Berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (d.f) = n-2 , dapat diketahui dari hasil perhitungan *software* SPSS 26. Kesimpulan yang diambil adalah :

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



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Penjelasan Singkat Inspektorat Kabupaten Bogor

Fungsi pengawasan internal pemerintah secara hakiki adalah untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang efisien, efektif dan taat terhadap peraturan perundang-undangan serta terlindunginya kekayaan negara/daerah dari setiap upaya penyimpangan.

Pengawasan intern pemerintah memegang peranan penting untuk memberikan keyakinan bahwa penyelenggaraan pemerintahan dan pertanggung jawaban melalui sistem akuntabilitas telah dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan, sesuai lingkup kewenangan serta tugas dan fungsi masing-masing harus dapat memilih prioritas sasaran pengawasan, melaksanakan kegiatan pengawasan yang tepat dan relevan untuk diterapkan sesuai dengan sasaran pengawasan yang telah ditetapkan.

Inspektorat Kabupaten Bogor dalam menjalankan fungsi pengawasan berpedoman pada Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2020 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat.

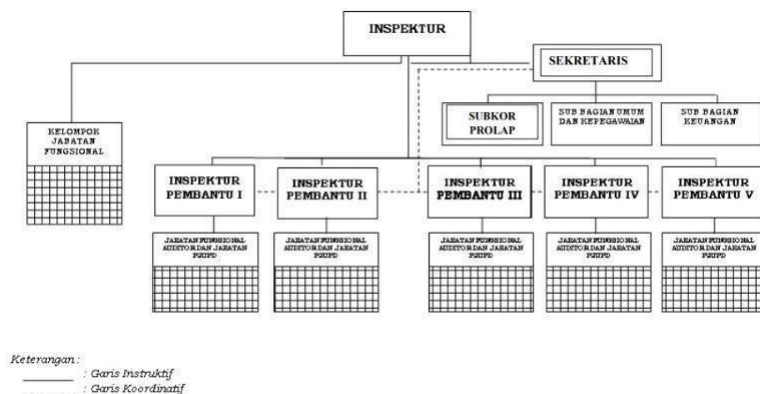
Inspektorat merupakan instansi yang memiliki peranan penting dalam mendorong terciptanya pemerintahan (*Good Governance*), bersih bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (*Clean Government*).. Dengan peranan yang sangat strategis ini melekat tanggung jawab yang berat. Untuk itu, dalam rangka pelaksanaan tugas sehari-hari, sesuai dengan susunan struktur organisasi inspektorat.

4.1.2 Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Bogor

Eksistensi dari institusi Inspektorat Kabupaten Bogor sesuai visi Kabupaten Bogor “**Mewujudkan Kabupaten Bogor yang Maju Nyaman dan Berkeadaban**” diimplementasikan ke dalam Dokumen Rencana Strategis 5 (lima) tahunan dan Rencana Kerja 1 (satu) tahun yang sudah ditetapkan kedalam 2 (dua) Indikator Kinerja Utama. Selanjutnya untuk mempertahankan eksistensi kinerja Inspektorat sesuai dengan yang diharapkan tidak terlepas dari adanya kerjasama dan saling pengertian antara berbagai pihak yang terkait dengan tugas dan fungsi Inspektorat Kabupaten Bogor dalam bentuk masukan dan arahan yang berguna bagi tercapainya tingkat pelayanan yang baik dalam bidang pengawasan terhadap kegiatan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor.

4.1.3 Struktur Organisasi

Berikut Merupakan struktur organisasi dari Inspektorat Kabupaten Bogor Disajikan pada gambar Berikut :



Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada inspektur dalam melaksanakan pengelolaan kesekretariatan inspektorat. Dalam melaksanakan tugasnya sekretaris mempunyai fungsi

1. Penghoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan Inspektorat
2. Pelaksanaan evaluasi pengawasan, pengumpulan, pengelolaan analisis dan penyajian laporan hasil pengawasn
3. Pengelolaan rumah tangga, perlengkapan, tata usaha dan kepegawaian Inspektorat
4. Pengoordinasian penyusunan rancangan produk hukum dan pengadministrasian kerja sama
5. Penyusunan kebijakan penataan organissi Inspektorat
6. Pengelolaan keuangan Inspektorat
7. Pengelolaan Situs Web Inspektorat

Sub Bagian Program dan Pelaporan

Sub bagian program dan pelaporan mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan, penyusunan program dan pelaporan inspektorat. Dalam melaksanakan tugasnya, sub bagian program dan pelaporan mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- b. Penginventarisasian hasil pengawasan ;
- c. Koordinasi evaluasi laporan hasil pengawasan ;
- d. Penyusunan laporan dan pendokumentasian hasil analisis dan evaluasi pengawasan

- e. Pendokumentasian hasil pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan
- f. Pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat
- g. Pengelolaan penyusunan anggaran Inspektorat
- h. Pengelolaan situs web Inspektorat.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian inspektorat. Dalam melaksanakan tugasnya, sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai fungsi;

- a. Pengelolaan rumah tangga,perlengkapan dan tata usaha Inspektorat;
- b. Pengelolan barang/jasa Inspektorat;
- c. Penyiapan bahan penyusunan rancangan produk hukum dan pengadministrasian kerjasama
- d. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan penataan organisasi Inspektorat
- e. Pengelolaan pelayanan administrasi kepegawaian Inspektorat.

Sub Bagian Keuangan

Sub bagian keuangan mempunyai tugas mebantu sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan keuangan inspektorat. Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Penatausahaan Keuangan Inspektorat; dan
- b. Penyusunan pelaporan Keuangan Inspektorat.
- c. Penggordinasian penyiapan bahan tanggapan atas laporan pemeriksaan keuangan.

Inspektur Pembantu I

Inspektur pembantu I mempunyai tugas membantu Inspektur dalam melaksanakan pengawasan dan pembinaan pengawasan pada satuan kerja dan wilayah kerja I. Dalam melaksanakan tugasnya, Inspektur Pembantu I mempunyai fungsi :

- a. penyiapan penyusunan kebijakan terkait pembinaan dan pengawasan terhadap satuan kerja dan wilayahkerja I;
- b. perencanaan program pembinaan dan pengawasanterhadap pelaksanaan tugas dan fungsi satuan kerja dan wilayah kerja I;
- c. pengoordinasian pelaksanaan pengawasan fungsional penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada satuan kerja dan wilayah kerja I;
- d. pengawasan keuangan dan kinerja satuan kerja dan wilayah kerja I
- e. pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahandaerah yang meliputi bidang tugas perangkat daerah pada satuan kerja dan wilayah kerja I;
- f. Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada satuan kerja dan wilayah kerja I
- g. pemantauan dan pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan

- h. penyusunan laporan hasil pengawasan i. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan Inspektur Pembantu I

Inspektur Pembantu II

Inspektur Pembantu II mempunyai tugas membantu Inspektur dalam melaksanakan pengawasan dan pembinaan pengawasan pada satuan kerja dan wilayah kerja II. Dalam melaksanakan tugasnya Inspektur Pembantu II mempunyai fungsi :

- a. penyiapan penyusunan kebijakan terkait pembinaan dan pengawasan terhadap satuan kerja dan wilayahkerja II;
- b. perencanaan program pembinaan dan pengawasanterhadap pelaksanaan tugas dan fungsi satuan kerja dan wilayah kerja II;
- c. pengoordinasian pelaksanaan pengawasan fungsional penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada satuan kerja dan wilayah kerja II;
- d. pengawasan keuangan dan kinerja satuan kerja dan wilayah kerja II
- e. pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahandaerah yang meliputi bidang tugas perangkat daerah pada satuan kerja dan wilayah kerja II;
- f. Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada satuan kerja dan wilayah kerja II
- g. pemantauan dan pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan
- h. penyusunan laporan hasil pengawasan i. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan Inspektur Pembantu II

Inspektur Pembantu III

Inspektur Pembantu III mempunyai tugas membantu Inspektur dalam melaksanakan pengawasan dan pembinaan pengawasan pada satuan kerja dan wilayah kerja III. Dalam melaksanakan tugasnya Inspektur Pembantu III mempunyai fungsi :

- a. penyiapan penyusunan kebijakan terkait pembinaan dan pengawasan terhadap satuan kerja dan wilayahkerja III;
- b. perencanaan program pembinaan dan pengawasanterhadap pelaksanaan tugas dan fungsi satuan kerja dan wilayah kerja III;
- c. pengoordinasian pelaksanaan pengawasan fungsional penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada satuan kerja dan wilayah kerja III;
- d. pengawasan keuangan dan kinerja satuan kerja dan wilayah kerja III
- e. pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahandaerah yang meliputi bidang tugas perangkat daerah pada satuan kerja dan wilayah kerja III;
- f. Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada satuan kerja dan wilayah kerja III
- g. pemantauan dan pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan
- h. penyusunan laporan hasil pengawasan i. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan Inspektur Pembantu III

Inspektur Pembantu IV

Inspektur Pembantu IV mempunyai tugas membantu Inspektur dalam melaksanakan pengawasan dan pembinaan pengawasan pada satuan kerja dan wilayah kerja IV. Dalam melaksanakan tugasnya Inspektur Pembantu IV mempunyai fungsi :

- a. penyiapan penyusunan kebijakan terkait pembinaan dan pengawasan terhadap satuan kerja dan wilayahkerja IV;
- b. perencanaan program pembinaan dan pengawasanterhadap pelaksanaan tugas dan fungsi satuan kerja dan wilayah kerja IV;
- c. pengoordinasian pelaksanaan pengawasan fungsional penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada satuan kerja dan wilayah kerja IV;
- d. pengawasan keuangan dan kinerja satuan kerja dan wilayah kerja IV
- e. pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahadaerah yang meliputi bidang tugas perangkat daerah pada satuan kerja dan wilayah kerja IV;
- f. Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada satuan kerja dan wilayah kerja IV
- g. pemantauan dan pemutakhiran tindak lanjut hasil pengawasan
- h. penyusunan laporan hasil pengawasan i. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan Inspektur Pembantu IV

Inspektur Pembantu V

Inspektur Pembantu Inspektur dalam melaksanakan penanganan pengaduan Masyarakat pencegahan tindak pidana korupsi pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah mempunyai tugas membantu dan audit investigatif serta koordinasi dan pengawasan Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya Inspektur Pembantu V mempunyai fungsi :

- a. penyusunan program penanganan pengaduan masyarakat. audit investigatif dan pencegahan tindak pidana korupsi serta pengawasan pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. penyiapan bahan perumusan kebijakan penanganan pengaduan masyarakat, audit investigatif dan pencegahan tindak pidana korupsi serta pengawasan pelaksanaan reformasi birokrasi
- c. pengoordinasian penanganan pengaduan masyarakat dan pelaksanaan audit investigatif dan pencegahan tindak pidana korupsi dan pengawasan pelaksanaan reformasi birokrasi;
- d. penanganan pengaduan masyarakat, pelaksanaan audit investigatif dan pencegahan tindak pidana korupsi sertapelaksanaan birokrasi; pengawasan pelaksanaan reformasi
- e. fasilitasi penanganan pengaduan masyarakat, audit investigatif dan pencegahan tindak pidana korupsi serta pengawasan pelaksanaan reformasi birokrasi;
- f. Fasilitasi pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahan Daerah;
- g. penyelenggaraan koordinasi dengan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, Badan Pemeriksa Keuangan, Aparat Penegak Hukum dan pihak lainnya;

Kelompok Jabatan Fungsional

- Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai bidang keahlian.
- Setiap kelompok dipimpin oleh seorang yang ditunjuk di antara tenaga fungsional yang ada di lingkungan Inspektorat.
- Nama dan jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis, kebutuhan dan beban kerja yang diatur lebih lanjut dengan peraturan Bupati.

4.2 Uji instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas ini penulis menggunakan korelasi product moment dengan bantuan aplikasi SPSS 26 untuk menghitung koefisien (rhitung). Sedangkan untuk mencari nilai r tabel dengan $n=30$, tingkat signifikan 1% ($\alpha=0,01$). Jadi $n=30$, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1735. Kemudian nilai r hitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dinyatakan valid atau tidak. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Kehadiran					
1.	Datang dan pulang tepat waktu	0,280	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Komitmen Pegawai selalu berada di tempat selama jam kerja	0,589	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Frekuensi kehadiran di tempat kerja	0,360	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat Kewaspadaan					
4.	Ketelitian dalam bekerja	0,527	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja	0,666	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Efektifitas peralatan kerja	0,635	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan Pada Standar Kerja					

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
7.	Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	0,564	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	0,616	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Pemahaman fungsi dan tugas dalam bekerja	0,577	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan Pada Peraturan Kerja					
10.	Memakai pakaian yang ditetapkan dengan rapih	0,719	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Frekuensi peraturan kerja perusahaan	0,601	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Bersedia menerima teguran dan sanksi bila melanggar peraturan	0,587	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Etika Kerja					
13.	Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja	0,655	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14.	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	0,707	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15.	Bersikap sopan saat berada di dalam lingkungan kerja	0,736	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas					
1.	Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,242	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan	0,306	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Mampu berinovasi dalam bekerja	0,429	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
4.	Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan	0,402	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Target selalu sesuai dengan planning perusahaan	0,448	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan	0,452	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketepatan Waktu					
7.	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,598	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan	0,466	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0,238	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Efektifitas					
10.	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	0,704	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Saya selalu berusaha bekerja dengan lebih keras	0,351	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0,475	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kemandirian					
13.	Mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	0,303	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14.	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan	0,174	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15.	Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk	0,536	0,173	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

4.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai Cronbach alpha (α) > 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, sebaliknya cronbach alpha (α) < 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan memiliki realibilitas baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.846	15

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss 2024

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Disiplin kerja sebesar 0,846 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dinyatakan memiliki reliabel sangat reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha (α) > 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel,

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.657	15

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss 2024

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,657 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dinyatakan cukup reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha (α) > 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.3 Metode pengolahan data/analisis data

4.3.2 Analisis Deskriptif

Disiplin kerja Pegawai pada Inspektorat Indonesia kurang baik, hal ini data dilihat pada tingkat ketidakhadiran Pegawai yang bervariasi. Seperti datang terlambat, izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaan, tingkat persentase ketidakhadiran yang masih tinggi, ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab.

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

1. Kehadiran

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Datang dan Pulang Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	55	275	60.44%
Setuju	4	33	132	36.26%
Kurang Setuju	3	1	3	1.10%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2.20%
Jumlah		91	412	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden (60,44%), setuju sebanyak 33 responden (36,26%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,10%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (2,20%).

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

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{412}{445} \times 100\% = 90,55\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Datang dan pulang tepat waktu” adalah 90,55% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Pegawai Selalu Berada di Tempat Selama Jam Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	14.29%
Setuju	4	77	308	84.62%
Kurang Setuju	3	1	3	1.10%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	376	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (14,29%), setuju sebanyak 77 responden (84,62%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,10%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 376 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{376}{445} \times 100\% = 82,64\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Komitmen Pegawai selalu berada di tempat selama jam kerja” adalah 82,64% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Frekuensi Kehadiran di Tempat Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	25	125	27.47%
Setuju	4	62	248	68.13%
Kurang Setuju	3	0	0	0.00%
Tidak Setuju	2	4	8	4.40%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	381	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (27,47%), setuju sebanyak 62 responden (68,13%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 4 responden (4,40%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 381 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{381}{445} \times 100\% = 83,74\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Frekuensi kehadiran di tempat kerja” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

2. Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	28	140	30.77%
Setuju	4	59	236	64.84%
Kurang Setuju	3	4	12	4.40%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	388	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden (30,77%), setuju sebanyak 59 responden (64,84%), kurang setuju sebanyak 4 responden (4,40%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

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

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{388}{445} \times 100\% = 85,27\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Ketelitian dalam bekerja” adalah 85,27% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kehati-hatian Dalam Menggunakan Peralatan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	35	175	38.46%
Setuju	4	56	224	61.54%
Kurang Setuju	3	0	0	0.00%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	399	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 responden (38,46%), setuju sebanyak 56 responden (61,54%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

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

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{399}{385} \times 100\% = 87,69\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja” adalah 87,69% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Efektifitas Peralatan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	21	105	23.08%
Setuju	4	64	256	70.33%
Kurang Setuju	3	6	18	6.59%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	379	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden (23,08%), setuju sebanyak 64 responden (70,33%), kurang setuju sebanyak 6 responden (6,59%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

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

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{379}{323} \times 100\% = 83,30\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Efektifitas peralatan kerja” adalah 83,30% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Yang Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	19.78%
Setuju	4	73	292	80.22%
Kurang Setuju	3	0	0	0.00%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	382	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden (19,78%), setuju sebanyak 73 responden (80,22%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 382 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$Tanggapan\ Total\ Responden = \frac{382}{445} \times 100\% = 83,96\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan” adalah 83,96% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	16.48%
Setuju	4	75	300	82.42%
Kurang Setuju	3	1	3	1.10%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	378	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (16,48%), setuju sebanyak 75 responden (82,42%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,10%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 378 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{378}{445} \times 100\% = 83,08\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target” adalah 83,08% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman Fungsi dan Tugas Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	15.38%
Setuju	4	73	292	80.22%
Kurang Setuju	3	4	12	4.40%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	374	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (15,38%), setuju sebanyak 73 responden (80,22%), kurang setuju sebanyak 4 responden (4,40%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 374 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{374}{445} \times 100\% = 82,20\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemahaman fungsi dan tugas dalam bekerja” adalah 82,20% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Saya Melebihi Standar Yang Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	38	190	41.76%
Setuju	4	53	212	58.24%
Kurang Setuju	3	0	0	0.00%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	402	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden (41,76%), setuju sebanyak 53 responden (58,24%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 402 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{402}{445} \times 100\% = 88,35\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Memakai pakaian yang ditetapkan dengan rapih” adalah 88,35% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha Bekerja Dengan Lebih Keras

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	10.99%
Setuju	4	80	320	87.91%
Kurang Setuju	3	1	3	1.10%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	373	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (10,99%), setuju sebanyak 80

responden (87,91%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,10%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

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

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{373}{445} \times 100\% = 81,98\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Frekuensi peraturan kerja perusahaan” adalah 81,98% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Komitmen dan Tanggung Jawab Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	33	165	36.26%
Setuju	4	55	220	60.44%
Kurang Setuju	3	3	9	3.30%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	394	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden (36,26%), setuju sebanyak 55 responden (60,44%), kurang setuju sebanyak 3 responden (3,30%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 394 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{394}{445} \times 100\% = 86,59\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Bersedia menerima teguran dan sanksi bila melanggar peraturan” adalah 86,59% yang menunjukkan

bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

5. Etika

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menunjukkan Kesiediaan Melakukan Pekerjaan Tanpa Diperintah Oleh Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	44	220	48.35%
Setuju	4	46	184	50.55%
Kurang Setuju	3	1	3	1.10%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	407	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (48,35%), setuju sebanyak 46 responden (50,55%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,10%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 334 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{407}{445} \times 100\% = 89,45\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja” adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai Menyadari Kesalahan dan Memperbaiki Kesalahan Sebelum Ditegur oleh Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	27	135	29.67%
Setuju	4	54	216	59.34%
Kurang Setuju	3	10	30	10.99%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	381	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden (29,67%), setuju sebanyak 54

responden (59,34%), kurang setuju sebanyak 10 responden (10,99%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 321 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{381}{445} \times 100\% = 83,74\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan” adalah 83,74% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai Bersedia Melakukan Pekerjaan Yang Bukan Menjadi Tugasnya Karena Teman Kerja Tidak Masuk

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	39	195	42.86%
Setuju	4	52	208	57.14%
Kurang Setuju	3	0	0	0.00%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	403	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden (42,86%), setuju sebanyak 52 responden (57,14%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 337 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{403}{445} \times 100\% = 88,57\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Bersikap sopan saat berada di dalam lingkungan kerja” adalah 88,57% yang menunjukkan bahwa

responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

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

No	Disiplin Kerja (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Kehadiran			
1	Datang dan pulang tepat waktu	90.55%	85.64%
2	Komitmen Pegawai selalu berada di tempat selama jam kerja	82.64%	
3	Frekuensi kehadiran di tempat kerja	83.74%	
Tingkat Kewaspadaan			
4	Ketelitian dalam bekerja	85.27%	85.42%
5	Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja	87.69%	
6	Efektifitas peralatan kerja	83.30%	
Ketaatan Pada Standar Kerja			
7	Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	83.96%	83.08%
8	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	83.08%	
9	Pemahaman fungsi dan tugas dalam bekerja	82.20%	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			
10	Memakai pakaian yang ditetapkan dengan rapih	88.35%	85.64%
11	Frekuensi peraturan kerja perusahaan	81.98%	
12	Bersedia menerima teguran dan sanksi bila melanggar peraturan	86.59%	
Etika Kerja			
13	Memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja	89.45%	87.25%
14	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	83.74%	
15	Bersikap sopan saat berada di dalam lingkungan kerja	88.57%	
Rata-rata			85.41%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 85,41%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi Inspektorat Indonesia sangat sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan “Datang dan pulang tepat waktu” yaitu sebesar 90,55%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 81,98% terdapat pada indikator ketaatan dalam peraturan kerja dengan pernyataan “Frekuensi peraturan kerja perusahaan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

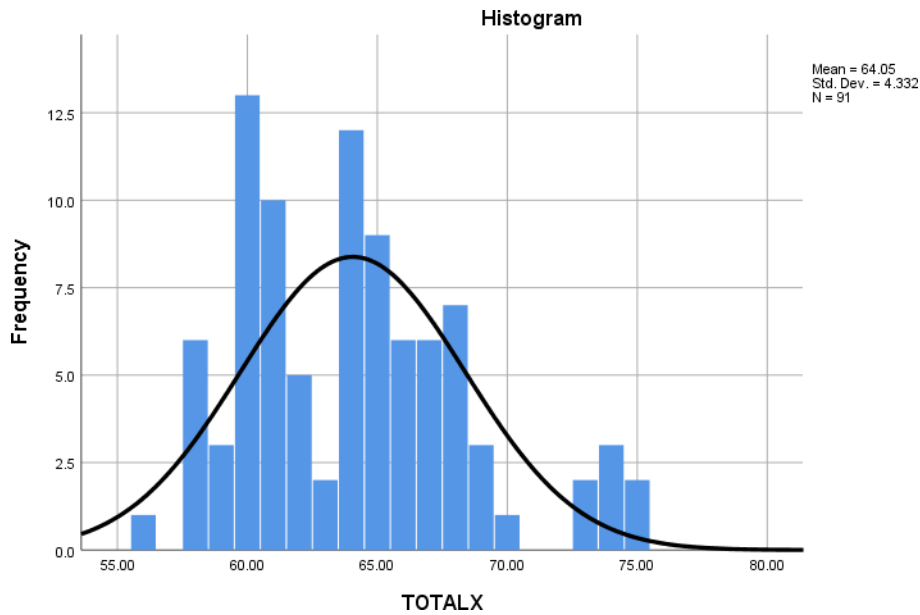
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 21 Distribusi Frekuensi

Statistics		
TOTALX		
N	Valid	91
	Missing	0
Mean		64.0549
Std. Error of Mean		.45409
Median		64.0000
Mode		60.00
Std. Deviation		4.33170
Variance		18.764
Skewness		.667
Std. Error of Skewness		.253
Kurtosis		.097
Std. Error of Kurtosis		.500
Range		19.00
Minimum		56.00
Maximum		75.00
Sum		5829.00

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel disiplin kerja adalah 56 dan data nilai terbesar nilai 75. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 64,05, median 64,00 dengan range 19 dan total skor 5829. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.1 Histogram Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4. 22 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
TOTALX	91	56.00	75.00	64.0549	4.33170	18.764
Valid N (listwise)	91					

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kinerja Pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 64,05 dengan range 19 total skor 5829.

Untuk mengetahui disiplin kerja pada Inspektorat Indonesia , maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor Terendah (Jumlah Pertanyaan)} + \text{Skor Tertinggi (Jumlah Pertanyaan)}}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,05 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $64,05 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja pada Inspektorat Kabupaten Bogor Baik.

4.3.3.2 Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bogor

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Kinerja Pegawai).

1. Kualitas

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	19	95	20.88%
Setuju	4	72	288	79.12%
Kurang Setuju	3	0	0	0.00%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	383	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden (20,88%), setuju sebanyak 72 responden (79,12%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 383 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$Tanggapan\ Total\ Responden = \frac{383}{445} \times 100\% = 84,18\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan” adalah 84,18% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Bekerja Berdasarkan Prosedur Yang Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	17.58%
Setuju	4	75	300	82.42%
Kurang Setuju	3	0	0	0.00%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	380	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (17,58%), setuju sebanyak 75 responden (82,42%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

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

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{380}{445} \times 100\% = 83,52\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan” adalah 83,52% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Berinovasi Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	19.78%
Setuju	4	68	272	74.73%
Kurang Setuju	3	5	15	5.49%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	377	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden (19,78%), setuju sebanyak 68 responden (74,73%), kurang setuju sebanyak 5 responden (5,49%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 377 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{377}{445} \times 100\% = 82,86\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mampu berinovasi dalam bekerja” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Berpedoman Pada Target Yang Harus Dipenuhi dan Diselesaikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	15.38%
Setuju	4	75	300	82.42%
Kurang Setuju	3	0	0	0.00%
Tidak Setuju	2	2	4	2.20%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	374	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (15,38%), setuju sebanyak 75 responden (82,42%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 2 responden (2,20%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 374 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$Tanggapan\ Total\ Responden = \frac{374}{445} \times 100\% = 82,20\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan” adalah 82,20% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai Target Selalu Sesuai Dengan Planning Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	7.69%
Setuju	4	50	200	54.95%
Kurang Setuju	3	30	90	32.97%
Tidak Setuju	2	4	8	4.40%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	333	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (7,69%), setuju sebanyak 50 responden (54,95%), kurang setuju sebanyak 30 responden (32,97%), tidak setuju sebanyak 4 responden (4.40%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 333 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{333}{445} \times 100\% = 73,19\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Target selalu sesuai dengan planning perusahaan” adalah 73,19% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Melebihi Volume Pekerjaan Yang Telah Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	25	5.49%
Setuju	4	29	116	31.87%
Kurang Setuju	3	38	114	41.76%
Tidak Setuju	2	19	38	20.88%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	293	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden (5,49%), setuju sebanyak 29 responden (31,87%), kurang setuju sebanyak 38 responden (41,76%), tidak setuju sebanyak 19 responden (20,88%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 293 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{293}{445} \times 100\% = 64,60\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan” adalah 64,60% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai Selalu tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	6	30	6.59%
Setuju	4	51	204	56.04%
Kurang Setuju	3	29	87	31.87%
Tidak Setuju	2	5	10	5.49%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	331	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (6,59%), setuju sebanyak 51 responden (56,04%), kurang setuju sebanyak 29 responden (31,87%), tidak setuju sebanyak 5 responden (5,49%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 180 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$Tanggapan\ Total\ Responden = \frac{331}{445} \times 100\% = 72,75\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 72,75% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Selesai Tanpa Adanya Perbaikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	1	5	1.10%
Setuju	4	38	152	41.76%
Kurang Setuju	3	30	90	32.97%
Tidak Setuju	2	20	40	21.98%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2.20%
Jumlah		91	289	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden (1,10%), setuju sebanyak 38 responden (41,76%), kurang setuju sebanyak 30 responden (32,97%), tidak setuju sebanyak 20 responden (21,98%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (2,20%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 289 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{289}{445} \times 100\% = 63,52\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan” adalah 63,52% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mempercepat Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu YaDg ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	1	5	1.10%
Setuju	4	14	56	15.38%
Kurang Setuju	3	50	150	54.95%
Tidak Setuju	2	22	44	24.18%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	4.40%
Jumlah		91	259	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden (1,10%), setuju sebanyak 14 responden (15,38%), kurang setuju sebanyak 50 responden (54,95%), tidak setuju sebanyak 22 responden (24,18%), dan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (4,40%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 259 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{259}{445} \times 100\% = 56,92\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan” adalah 56,92% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

4. Efektifitas

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Saya Melebihi Standar Yang Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	2	10	2.20%
Setuju	4	23	92	25.27%
Kurang Setuju	3	34	102	37.36%
Tidak Setuju	2	30	60	32.97%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2.20%
Jumlah		91	266	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden (2,20%), setuju sebanyak 23 responden (25,27%), kurang setuju sebanyak 34 responden (37,36%), tidak setuju sebanyak 30 responden (32,97%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (2,20%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 266 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{266}{445} \times 100\% = 58,46\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan” adalah 58,46% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha Bekerja Dengan Lebih Keras

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	0	0	0.00%
Setuju	4	29	116	31.87%
Kurang Setuju	3	43	129	47.25%
Tidak Setuju	2	19	38	20.88%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	283	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 responden (0%), setuju sebanyak 29 responden (31,87%), kurang setuju sebanyak 43 responden (47,25%), tidak setuju sebanyak 19 responden (20,88%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 283 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{283}{445} \times 100\% = 62,20\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu berusaha bekerja dengan lebih keras” adalah 62,20% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Komitmen dan Tanggung Jawab Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	14.29%
Setuju	4	73	292	80.22%
Kurang Setuju	3	3	9	3.30%
Tidak Setuju	2	2	4	2.20%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	370	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (14,29%), setuju sebanyak 73 responden (80,22%), kurang setuju sebanyak 3 responden (3,30%), tidak setuju sebanyak 2 responden (2,20%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 370 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{370}{445} \times 100\% = 81,32\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja” adalah 81,32% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

5. Kemandirian

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menunjukkan Kesiapan Melakukan Pekerjaan Tanpa Diperintah Oleh Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	25	5.49%
Setuju	4	69	276	75.82%
Kurang Setuju	3	15	45	16.48%
Tidak Setuju	2	2	4	2.20%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	350	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden (5,49%), setuju sebanyak 69 responden (75,82%), kurang setuju sebanyak 15 responden (16,48%), tidak setuju sebanyak 2 responden (2,20%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 350 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{350}{445} \times 100\% = 76,92\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mampu menunjukkan kesiapan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan” adalah 76,92% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai Menyadari Kesalahan dan Memperbaiki Kesalahan Sebelum Ditegur Oleh Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	8.79%
Setuju	4	71	284	78.02%
Kurang Setuju	3	12	36	13.19%
Tidak Setuju	2	0	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	360	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (8,79%), setuju sebanyak 71 responden (78,02%), kurang setuju sebanyak 12 responden (13,19%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 360 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{360}{445} \times 100\% = 79,12\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan” adalah 79,12% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai Bersedia Melakukan Pekerjaan Yang Bukan Menjadi Tugasnya Karena Teman Kerja Tidak Masuk

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	9.89%
Setuju	4	43	172	47.25%
Kurang Setuju	3	25	75	27.47%
Tidak Setuju	2	14	28	15.38%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00%
Jumlah		91	320	100.00%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (9,89%), setuju sebanyak 43 responden (47,25%), kurang setuju sebanyak 25 responden (27,47%), tidak setuju sebanyak 14 responden (15,38%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 320 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{320}{445} \times 100\% = 70,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk” adalah 70,33% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 38 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Kualitas			
1	Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	84.18%	83.52%
2	Selalu bekerja berdasarkan prosedur yang ditetapkan	83.52%	
3	Mampu berinovasi dalam bekerja	82.86%	
Kuantitas			
4	Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan	82.20%	73.26%
5	Target selalu sesuai dengan planning perusahaan	73.19%	
6	Mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan	64.40%	
Ketepatan Waktu			
7	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	72.75%	64.40%
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan	63.52%	
9	Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	56.92%	
Efektifitas			
10	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	58.46%	67.33%
11	Saya selalu berusaha bekerja dengan lebih keras	62.20%	
12	Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	81.32%	
Kemandirian			
13	Mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	76.92%	75.46%
14	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan	79.12%	
15	Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk	70.33%	

No	Kinerja Pegawai (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
	Rata-rata		72.79%

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja Pegawai yakni sebesar 72,79%. Dimana total tanggapan tersebut berada pada interval (81%-100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai pada bagian produksi Inspektorat Indonesia baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Nilai rata-rata responden tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pada pernyataan "Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan" yaitu sebesar 84,18%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 56,92% terdapat pada indikator efektivitas dengan pernyataan ada "Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan". Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja Pegawai harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar hasil yang diharapkan perusahaan tercapai.

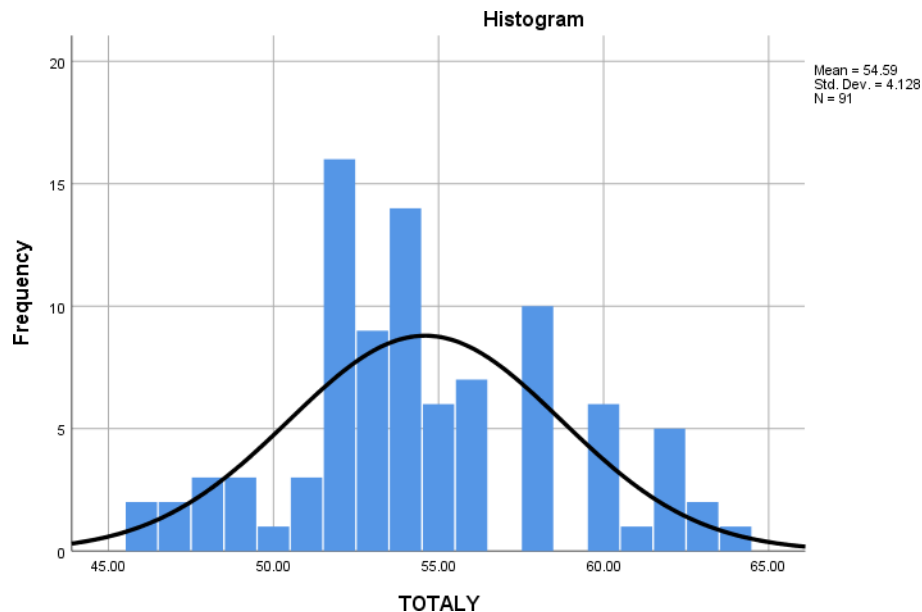
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 39 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics		
TOTALY		
N	Valid	91
	Missing	0
Mean		54.5934
Std. Error of Mean		.43278
Median		54.0000
Mode		52.00
Std. Deviation		4.12843
Variance		17.044
Skewness		.257
Std. Error of Skewness		.253
Kurtosis		-.284
Std. Error of Kurtosis		.500
Range		18.00
Minimum		46.00
Maximum		64.00
Sum		4968.00

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kinerja Pegawai adalah 46 dan data nilai terbesar nilai 64. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 46 sampai 64. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 54,59, median 54,00 dengan range 18 dan total skor 4968. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Histogram Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. 40 Hasil Deskriptif Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
TOTALY	91	46.00	64.00	54.5934	4.12843	17.044
Valid N (listwise)	91					

(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kinerja Pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 54,59 dengan range 18 total skor 4968.

Untuk mengetahui disiplin kerja pada Inspektorat Indonesia , maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor Terendah (Jumlah Pertanyaan)} + \text{Skor Tertinggi (Jumlah Pertanyaan)}}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 54,59 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $54,59 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja pada Inspektorat Indonesia Cukup.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 4. 41 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91907208
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.052
Test Statistic		.065
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 yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2024

Hasil uji normalitas menunjukkan hasil signifikansi asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, sehingga dapat disimpulkan karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.

B. Uji Linearitas

Tabel 4. 42 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTALY * TOTALX	Between Groups	(Combined)	265.765	16	16.610	0.969	0.498
		Linearity	151.635	1	151.635	8.848	0.004
		Deviation from Linearity	114.130	15	7.609	0.444	0.960

	Within Groups	1268.191	74	17.138		
	Total	1533.956	90			

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2024

Hasil uji linearitas menunjukkan hasil signifikansi asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0,960, sehingga dapat disimpulkan karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,960 > 0,05$, maka nilai residual tersebut terdapat hubungan linearitas.

4.3.3 Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4. 43 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.399	6.157		5.749	.000
	TOTALX	.300	.096	.314	3.125	.002

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2024

$$Y = 35,399 + 0,300X$$

Berdasarkan Tabel 4.40 maka dapat disimpulkan:

1. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,300 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada disiplin kerja 1 poin maka kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,300.
2. Koefisien konstanta sebesar 35,399 jika disiplin kerja = 0, maka kinerja pegawai = 35,399.

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 44 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314 ^a	.399	.089	3.94103

a. Predictors: (Constant), TOTALX
b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2024

Hasil Uji koefisien Determinasi Rsquare menunjukkan nilai Rsquare sebesar 0,399. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Bogor dipengaruhi disiplin kerja sebesar 39,9% dan sisanya 60,1% dipengaruhi

faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian.

4.3.5 Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi (Uji t)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai, maka dilakukan uji signifikansi hipotesis koefisien regresi.

1. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja Pegawai
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja Pegawai

Tabel 4. 45 Hasil Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.399	6.157		5.749	.000
	TOTALX	.300	.096	.314	3.125	.002

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $3,125 > t_{tabel} 1,986$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai (Y).

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 91 orang tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $3,125 > t_{tabel} 1,986$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 85,41%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Inspektorat Kabupaten Bogor sangat sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan

etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan “Datang dan pulang tepat waktu” yaitu sebesar 89,45%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 81,98% terdapat pada indikator ketaatan dalam peraturan kerja dengan pernyataan “Frekuensi peraturan kerja perusahaan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja Pegawai yakni sebesar 72,79%. Dimana total tanggapan tersebut berada pada interval (81%-100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai pada bagian produksi Inspektorat Indonesia baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Nilai rata-rata responden tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pada pernyataan “Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan” yaitu sebesar 84,18%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 56,92% terdapat pada indikator efektivitas dengan pernyataan ada “Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja Pegawai harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar hasil yang diharapkan perusahaan tercapai.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh pihak inspektorat semakin baik pula kinerja yang dihasilkan kinerja Pegawai tersebut.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di Inspektorat Kabupaten Bogor untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja, bagaimana kinerja Pegawai dan bagaimana pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Bogor. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 85,41%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi Inspektorat Indonesia sangat sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan “Datang dan pulang tepat waktu” yaitu sebesar 89,45%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 81,98% terdapat pada indikator ketaatan dalam peraturan kerja dengan pernyataan “Frekuensi peraturan kerja perusahaan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja Pegawai yakni sebesar 72,79%. Dimana total tanggapan tersebut berada pada interval (81%-100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai pada Inspektorat Indonesia baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Nilai rata-rata responden tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pada pernyataan `Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan” yaitu sebesar 84,18%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 56,92% terdapat pada indikator efektifitas dengan pernyataan ada “Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja Pegawai harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar hasil yang diharapkan perusahaan tercapai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 91 orang tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $3,125 > t_{tabel}$ 1,986 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pada variabel disiplin kerja terdapat kelemahan pada indikator kehadiran pada sub indikator dengan pernyataan “Frekuensi peraturan kerja instansi” persentase sebesar 81,98% saran yang dapat diberikan instansi adalah perusahaan harus lebih memperhatikan Pegawai dengan membuat peraturan yang lebih kuat dan ketat untuk Pegawai agar bisa memahami fungsi dan tugasnya dalam bekerja serta memperhatikan Pegawai yang melanggar peraturan Instansi, dan memberikan keuntungan atau penilaian untuk Pegawai mentaati peraturan instansi agar dapat memotivasi para Pegawai untuk bersikap disiplin dan mentaati peraturan, sehingga sikap disiplin Pegawai meningkat dan dapat diperbaiki.
2. Pada variabel kinerja Pegawai terdapat kelemahan pada kuantitas kerja pada sub indikator dengan pernyataan “Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan” persentase sebesar 56,92% maka saran dari peneliti kepada instansi adalah, pihak perusahaan sebaiknya menekankan kembali kepada Pegawainya untuk memberikan pelatihan Pegawai dan menetapkan standar yang dapat dipenuhi oleh para Pegawai agar Pegawai dapat lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang lebih banyak hasil kerja lebih sempurna lagi serta secara kualitas dan menggunakan waktu sebaik mungkin agar bisa mencapai target sebaiknya memberikan lebih banyak motivasi kepada Pegawai.
3. Perusahaan dan Pegawai harus bekerja sama untuk menjaga kedisiplinan di dalam bekerja untuk menjaga kuantitas dan kualitas kerja Pegawai, dengan cara instansi terus mengevaluasi, pengawasan pelatihan dan pemimpin memberikan contoh yang baik agar para pegawai dapat mengikuti yang baik. Dan Pegawai harus menanamkan sikap disiplin atau bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya untuk perusahaan agar dapat mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori -Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Chesser, J. W. (2016). *Human Resource Management in a Hospitality Environment*. Canada : Apple Academic Press
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 10. Jakarta: Indeks
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- Hesti Widianti,(2022).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan, Indonesia: PT.Nasya Expanding Management.
- Indrastuti, Y. (2020). Analisis Hubungan Perilaku Caring dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Menerapkan Prinsip Etik Keperawatan dalam Asuhan Keperawatan di RSUD Sragen. Tesis FIK UI.
- Juniarti, A. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja.
- Juniarti, A. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja.
- Kadek ,N. and Jhon, f. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali : NiklaCakra.
- Lamazi, M. K., & Subagio, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Perilaku Ekstra Peran Pegawai Di Ditkersinhan. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 11(1).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Salemba Empat, Jakarta
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- Robbins, S. P., Judge, T. A., and Beward, K. E. (2016). *Essential of Organization Behaviour*. 15th Edition, Canadian Edition. Canada: Pearson Education
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Verivikaitf, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas*
- Supartha, Wayan gede, dan Desak Ketut Sintaasih. (2017). *Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian*.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Rafi
Alamat : Taman Pagelaran Jalan Puspa 2 Blok d10
no8 Kelurahan Padasuka Kecamatan
Ciomas Kabupaten Bogor
Tempat/Tangga Lahir : Bogor,26 Maret 2002
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Panaragan 1
• SMP : SMPN 7 Bogor
• SMA : SMA Rimba Madya
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2024

Muhammad Rafi

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Bogor, 12 Desember 2023

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Responden di-

Tempat

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran : Satu Berkas

Dengan Hormat,

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

Nama : Muhammad Rafi

NPM : 021120332

Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya bermaksud melakukan penelitian tentang ***“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Bogor”***.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan sejujur – jujur. Adapun tujuan dari penelitian ini semata – mata hanya untuk kepentingan ilmiah. Kuesioner ini hanya digunakan untuk keperluan skripsi dan tidak untuk di publikasikan secara luas sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga. Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i demi terselesaikannya penelitian ini. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian

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

Data Responden

1. Jenis kelamin
 - Laki – laki
 - Perempuan
2. Pendidikan Terakhir
 - S2
 - S1
 - D3
 - SMA/SMK
 - Lainnya
3. Usia
 - 20-29 Tahun
 - 30-39 Tahun
 - 40-49 Tahun
 - >50 Tahun
4. Lama bekerja
 - < 1 Tahun
 - 1-5 Tahun
 - 5-10 Tahun
 - > 10 Tahun

Keterangan pilihan jawaban untuk pernyataan dibawah ini :

STS	= Sangat Tidak Setuju	Diberi skor (1)
TS	= Tidak Setuju	Diberi skor (2)
KS	= Kurang Setuju	Diberi skor (3)
S	= Setuju	Diberi skor (4)
SS	= Sangat Setuju	Diberi skor (5)

Hormat saya,



(Muhammad Rafi)

Disiplin Kerja (Variabel X)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kehadiran						
1	Selalu hadir dan pulang tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan					
2	Komitmen Pegawai selalu berada ditempat selama jam kerja					
3	Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif					
Kualitas kerja						
4	Selalu bekerja dengan penuh ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati					
6	peralatan diperusahaan sudah efektif					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
7	Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan					
8	Mengerjakan sesuai target dengan penuh tanggung jawab					
9	Memahami fungsi dan tugas dalam bekerja					
Ketaatan pada peraturan kerja						
10	Selalu berpakaian rapih dan menggunakan seragam yang telah ditentukan					
11	Peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan sudah efektif					
12	Bersedia menerima teguran dan sanksi bila melanggar peraturan yang berlaku					
Etika Kerja						
13	Memiliki hubungan yang baik sedama tekan kerja					
14	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
15	Bersikap sopan saat berada dalam lingkungan kerja					

Kinerja Pegawai (Variabel Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas Kerja						
1	Kualitas saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan					
2	Untuk memenuhi kualitas yang baik,saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada					
3	Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kuantitas						
4	Selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan					
5	Target selalu dengan planning perusahaan					
6	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan atasan					
Ketepatan Waktu						
7	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan selesai tanpa adanya perbaikan					
9	mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
Efektifitas						
10	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan					
11	Saya berusaha bekerja dengan lebih keras daripada yang lain					
12	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
Kemandirian						
13	mampu memnunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan					
14	menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur atasan					
15	Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karna teman kerja tidak masuk					

JAWABAN INDIKATOR DISIPLIN KERJA (X)															Total X
Kehadiran			T.Kewaspadaan			Ketaatan S.Kerja			Ketaatan Per.Kerja			Etika			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	67
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	66
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	68
5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
5	4	2	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	66
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	69
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	64
1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	64
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	65
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58

JAWABAN INDIKATOR DISIPLIN KERJA (X)															Total X
Kehadiran			T.Kewaspadaan			Ketaatan S.Kerja			Ketaatan Per.Kerja			Etika			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	68
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	66
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	63
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	68
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	67
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	64
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	73
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64

JAWABAN INDIKATOR DISIPLIN KERJA (X)															Total X
Kehadiran			T.Kewaspadaan			Ketaatan S.Kerja			Ketaatan Per.Kerja			Etika			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	67
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	65
4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	68
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	65
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	67
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	69
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	66
1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	64
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	66

JAWABAN INDIKATOR DISIPLIN KERJA (X)															Total X
Kehadiran			T.Kewaspadaan			Ketaatan S.Kerja			Ketaatan Per.Kerja			Etika			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	65
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	68
4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	65
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	70
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	67
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	65
4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	68
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	69
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	68
5	4	2	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	64

JAWABAN INDIKATOR KINERJA PEGAWAI (Y)															Total Y
Kualitas			Kuantitas			Ketepatan Waktu			Efektifitas			Kemandirian			
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	56
4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	46
4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	47
4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	52
4	4	4	4	3	5	3	2	3	3	3	4	4	4	3	53
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	62
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	54
4	4	5	5	4	5	5	2	1	5	4	5	5	3	5	62
4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	52
4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	51
4	4	4	4	4	3	5	2	3	2	3	4	3	4	3	52
5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	63
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	62
4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	2	47
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	46
4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	64
4	4	4	5	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	54
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	58

JAWABAN INDIKATOR KINERJA PEGAWAI (Y)															Total Y
Kualitas			Kuantitas			Ketepatan Waktu			Efektifitas			Kemandirian			
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	54
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	52
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	52
5	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	48
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	55
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	52
4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	54
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	55
4	5	5	4	5	2	5	1	1	1	2	5	5	5	5	55
4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	53
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	49
4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	54
4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	60
5	5	5	4	4	3	4	4	2	4	3	5	4	3	5	60
4	5	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	49
4	5	5	5	5	2	4	1	1	1	2	5	4	4	5	53
4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	5	5	5	5	60

JAWABAN INDIKATOR KINERJA PEGAWAI (Y)															Total Y
Kualitas			Kuantitas			Ketepatan Waktu			Efektifitas			Kemandirian			
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
5	5	5	5	4	2	4	3	3	2	3	5	4	4	4	58
4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	50
5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	56
4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	60
4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	61
4	4	4	4	5	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	55
4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	60
5	5	5	5	4	2	4	3	3	2	3	5	4	4	4	58
5	5	5	4	4	3	4	4	2	4	3	5	4	3	5	60
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	49
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	54
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	53
4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	52
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	56
4	4	5	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	53
4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	52
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	56
5	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	48
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54

JAWABAN INDIKATOR KINERJA PEGAWAI (Y)															Total Y
Kualitas			Kuantitas			Ketepatan Waktu			Efektifitas			Kemandirian			
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
4	4	5	5	4	5	5	2	1	5	4	5	5	3	5	62
4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	52
5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	63
4	4	4	4	4	3	5	2	3	2	3	4	3	4	3	52
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	56
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	52
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	56
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	53
4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	52
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	56
4	4	5	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	53
4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	52
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	52
5	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	48
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	55
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	54

JAWABAN INDIKATOR KINERJA PEGAWAI (Y)															Total Y
Kualitas			Kuantitas			Ketepatan Waktu			Efektifitas			Kemandirian			
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	52
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	62

Correlations																	
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTALX
X1.1	Pearson Correlation	1	0.149	-0.046	0.010	0.078	-0.026	0.170	-0.053	.234*	0.121	0.011	-0.051	0.096	0.050	.317**	.280**
	Sig. (2-tailed)		0.158	0.666	0.928	0.460	0.804	0.107	0.616	0.025	0.255	0.915	0.630	0.367	0.637	0.002	0.007
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	0.149	1	.358**	.215*	.268*	.345**	0.196	.546**	.530**	.301**	.519**	0.169	0.190	.379**	.292**	.589**
	Sig. (2-tailed)	0.158		0.000	0.041	0.010	0.001	0.062	0.000	0.000	0.004	0.000	0.109	0.071	0.000	0.005	0.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	-0.046	.358**	1	0.145	.261*	.400**	-0.229*	.454**	0.124	-0.003	.425**	-0.083	0.097	.247*	-0.079	.360**
	Sig. (2-tailed)	0.666	0.000		0.170	0.012	0.000	0.029	0.000	0.242	0.974	0.000	0.435	0.360	0.018	0.458	0.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	0.010	.215*	0.145	1	0.160	.281**	.273**	.335**	0.113	.293**	.349**	.351**	.543**	.255*	.323**	.527**
	Sig. (2-tailed)	0.928	0.041	0.170		0.129	0.007	0.009	0.001	0.284	0.005	0.001	0.001	0.000	0.015	0.002	0.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	0.078	.268*	.261*	0.160	1	.489**	.345**	.325**	.480**	.613**	.240*	.357**	.280**	.499**	.456**	.666**
	Sig. (2-tailed)	0.460	0.010	0.012	0.129		0.000	0.001	0.002	0.000	0.000	0.022	0.001	0.007	0.000	0.000	0.000

TOTALX	Pearson Correlation	.280**	.589**	.360**	.527**	.666**	.635**	.564**	.616**	.577**	.719**	.601**	.587**	.655**	.707**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	

Correlations																	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.260*	.240*	.221*	.256*	-0.135	0.114	0.084	-0.003	0.201	-0.229*	-0.013	-0.055	-0.010	0.099	.242*
	Sig. (2-tailed)		0.013	0.022	0.036	0.014	0.202	0.284	0.430	0.980	0.056	0.029	0.900	0.607	0.928	0.350	0.021
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y2	Pearson Correlation	.260*	1	.402**	.256*	.442**	0.017	.286**	0.040	-0.208*	-0.092	-0.191	.337**	-0.083	0.043	0.157	.306**
	Sig. (2-tailed)	0.013		0.000	0.015	0.000	0.875	0.006	0.707	0.048	0.385	0.069	0.001	0.432	0.682	0.136	0.003
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y3	Pearson Correlation	.240*	.402**	1	.265*	.281**	0.168	.322**	-0.140	-0.296**	.210*	-0.077	.365**	.214*	0.174	.217*	.429**
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.000		0.011	0.007	0.112	0.002	0.185	0.004	0.045	0.467	0.000	0.042	0.098	0.038	0.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y4	Pearson Correlation	.221*	.256*	.265*	1	.484**	0.022	.221*	-0.100	-0.014	0.047	-0.099	.285**	0.109	0.120	.260*	.402**
	Sig. (2-tailed)	0.036	0.015	0.011		0.000	0.836	0.035	0.344	0.897	0.660	0.351	0.006	0.303	0.258	0.013	0.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y5	Pearson Correlation	.256*	.442**	.281**	.484**	1	0.054	.252*	-0.085	-0.100	0.141	-0.260*	.223*	0.007	0.056	.426**	.448**
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.000	0.007	0.000		0.610	0.016	0.422	0.347	0.182	0.013	0.034	0.948	0.595	0.000	0.000

TOTALY	Pearson Correlation	.242*	.306**	.429**	.402**	.448**	.452**	.598**	.466**	.238*	.704**	.351**	.475**	.303**	0.174	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.023	0.000	0.001	0.000	0.004	0.099	0.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	