



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN
MENENGAH KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Nur Fika Amelia
0211 19 245

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

Juli 2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: 19/09/2022 dan berakhir tanggal: 15/07/2023

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Nur Fika Amelia L/P*)

NPM : 0211 19 245

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia

Ketua Komisi : Ketut Sunarta, Ak.,MM. CA., PIA

Anggota Komisi : Dr. Drs. Edy Sudaryanto,Ak.,MM,CA

Judul Skripsi : “HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KOPERASI USAHA
KECIL DAN MENENGAH 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,

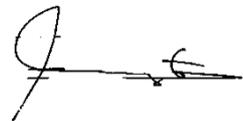
Ketua Komisi Pembimbing

(Ketut Sunarta, Ak.,MM. CA., PIA)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Edy Sudaryanto,Ak.,MM.)



Diketahui,

Ketua Program Studi

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



**“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN
MENENGAH KABUPATEN BOGOR”**

Skripsi

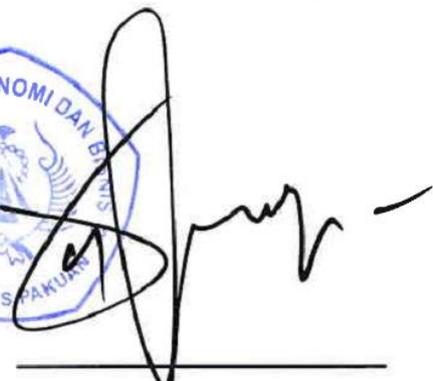
Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

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

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







**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN
MENENGAH KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu, 18 Oktober 2023

Nur Fika Amelia
0211 19 245

Menyetujui

Dosen Penguji

(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)

Ketua Komisi Pembimbing

(Ketut Sunarta, Ak.,MM. CA., PIA)

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak.,MM,CA)

The image shows three handwritten signatures in blue ink, each placed above a horizontal line. The top signature is the most legible, appearing to be 'Herman'. The middle signature is more stylized and partially obscured. The bottom signature is also stylized and partially obscured.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Fika Amelia

NPM : 0211 19 245

Judul Skripsi : *"Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah 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 karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat rahmat dan hidayahnya penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Skripsi dengan judul: **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.**

Adapun skripsi ini dibuat dengan tujuan dan pemanfaatannya ini telah saya usahakan semaksimal mungkin. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua yang terkasih, Bapak Kojim dan Ibu Marheni serta Kakak tercinta Niki Putri yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus, juga dukungan doa, semangat, materi, dan motivasi yang tiada habisnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf T. Irawan S.E. M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., MCA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, M. Acc., S.E. selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Ketut Sunarta, Ak.,MM. CA., PIA Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan waktu dan pikirannya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Dr. Edy Sudaryanto, Ak.,MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang selalu memberikan waktu dan pikirannya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi dengan baik.
10. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha dan Pegawai Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Seluruh responden yang bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner dan wawancara.
12. Teman-teman kelas Manajemen Angkatan 2019 Fakultas Ekonomi yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
13. Teman dekat seperjuanganku Shelly, Emma, Vio, Lita, Wawa dan Alda.

14. Laki-laki kesayanganku yang selalu mendukungku dalam keadaan apapun yang berinisial H.F.
15. Terimakasih juga pada diri sendiri karena sudah hebat bisa bertahan sampai sekarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak sekali kekurangan, terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi di waktu yang akan datang.

Bogor, Juli 2023

Nurfika Amelia

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

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut 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 dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

NUR FIKA AMELIA. NPM, 021119245. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Ketut Sunarta dan Anggota Komisi Pembimbing Edy Sudaryanto. Tahun 2023

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor yang mengalami permasalahan menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh disiplin kerja yang belum optimal. Jenis penelitian yang digunakan peneliti deskriptif eksploratif dengan metode explanatory survey yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel X (Disiplin kerja) dengan variabel Y (Kinerja pegawai).

Hasil Penelitian ini menunjukkan nilai korelasi 0,740, artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....	iv
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	v
PRAKATA.....	vi
HAK CIPTA	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
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 Praktis	7
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
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 Prinsip-Prinsip Dasar Disiplin Kerja	13
2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	14

2.2.4	Sanksi-Sanksi Disiplin Kerja	16
2.2.5	Indikator Disiplin Kerja	16
2.3	Kinerja Pegawai	17
2.3.1	Pengertian Kinerja Pegawai	17
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.3.3	Metode-metode Penilaian Kinerja Pegawai	19
2.3.4	Indikator Kinerja Pegawai	19
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	21
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	21
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	25
2.5	Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN		28
3.1	Jenis Penelitian	28
3.2	Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	28
3.2.1	Objek Penelitian	28
3.2.2	Unit Analisis.....	28
3.2.3	Lokasi Penelitian	28
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	28
3.3.1	Jenis Data	28
3.3.2	Sumber Data Penelitian	29
3.4	Operasional Variabel	29
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6	Metode Pengumpulan Data	33
3.6.1.	Data Primer	33
3.6.2.	Data Sekunder	33
3.7.	Uji Kualitas Data	33
3.7.1.	Uji Validitas	33
3.7.2	Uji Reliabilitas	35
3.8	Uji Asumsi Klasik	36
3.8.1	Uji Normalitas	36
3.8.2	Uji Heteroskedastisitas	37
3.9	Metode Analisis Data	38
3.9.1	Analisis Deskriptif.....	38
3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	39
3.9.3	Koefisien Determinasi.....	40
3.9.4	Pengujian Hipotesis (Uji t)	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Profil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.....	42
4.1.1 Sejarah Singkat	42
4.1.2 Tugas Pokok Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor....	42
4.1.3 Visi dan Misi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor....	42
4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kab. Bogor	43
4.1.5 Lokasi Organisasi	43
4.1.6 Profil Responden.....	44
4.2 Analisis Data	48
4.2.1 Uji Instrumental.....	48
4.2.3 Uji Normalitas	49
4.2.4 Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.2.5 Analisis Deskriptif	51
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	97
4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi	98
4.2.8 Uji Hipotesis (Uji T).....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Simpulan	100
5.2. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	cii
Daftar Riwayat Hidup	105
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Ketidakhadiran Tahunan Pegawai Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor Tahun 2019-2021	4
Tabel 1. 2 Unsur-Unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja	5
Tabel 1. 3 Data Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor Tahun 2019-2021	5
Tabel 1. 4 Standar Nilai Kerja Kantor Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor.....	6
Tabel 1. 5 Data Pencapaian Kinerja dan Anggaran Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor Tahun 2019-2021	6
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.....	29
Tabel 3. 2 Skala Likert Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	33
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)	34
Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	35
Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai	36
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	45
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden.....	46
Tabel 4. 4 Tingkat Lama Bekerja Responden	47
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)	48
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai	49
Tabel 4. 8 Uji Normalitas.....	49
Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas.....	50
Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai pernyataan	52
Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai pernyataan	53
Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai pernyataan	54
Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai pernyataan	55
Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai pernyataan	56
Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai pernyataan	57
Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai pernyataan	58
Tabel 4. 17 Tanggapan responden mengenai pernyataan	59
Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai pernyataan	60
Tabel 4. 19 Tanggapan responden mengenai pernyataan	61
Tabel 4. 20 Tanggapan responden mengenai pernyataan	62
Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai pernyataan	63
Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai pernyataan	64
Tabel 4. 23 Tanggapan responden mengenai pernyataan	65
Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai pernyataan	66

Tabel 4. 25 Total Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja	67
Tabel 4. 26 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Pegawai.....	68
Tabel 4. 27 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja	69
Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai pernyataan	70
Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai pernyataan	71
Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai pernyataan	72
Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai pernyataan	73
Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai pernyataan	74
Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai pernyataan	75
Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai pernyataan	76
Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai pernyataan	77
Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai pernyataan	78
Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai pernyataan	79
Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai pernyataan	80
Tabel 4. 39 Tanggapan responden mengenai pernyataan	81
Tabel 4. 40 Tanggapan responden mengenai pernyataan	82
Tabel 4. 41 Tanggapan responden mengenai pernyataan	83
Tabel 4. 42 Tanggapan responden mengenai pernyataan	84
Tabel 4. 43 Tanggapan responden mengenai pernyataan	85
Tabel 4. 44 Tanggapan responden mengenai pernyataan	86
Tabel 4. 45 Tanggapan responden mengenai pernyataan	87
Tabel 4. 46 Tanggapan responden mengenai pernyataan	88
Tabel 4. 47 Tanggapan responden mengenai pernyataan	89
Tabel 4. 48 Tanggapan responden mengenai pernyataan	90
Tabel 4. 49 Tanggapan responden mengenai pernyataan	91
Tabel 4. 50 Tanggapan responden mengenai pernyataan	92
Tabel 4. 51 Tanggapan responden mengenai pernyataan	93
Tabel 4. 52 Total Hasil Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	94
Tabel 4. 53 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	96
Tabel 4. 54 Sebaran Nilai Interval Kinerja Pegawai.....	97
Tabel 4. 55 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian	28
Gambar 3. 1 Uji Normalitas	37
Gambar 3. 2 Uji Heteroskedastisitas	38
Gambar 3. 3 Kurva Uji T (Hipotesis).....	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Koperasi UKM Kab. Bogor	42
Gambar 4. 2 Grafik Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor berdasarkan jenis kelamin.	43
Gambar 4. 3 Grafik Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor berdasarkan usia.	44
Gambar 4. 4 Grafik Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor berdasarkan Pendidikan terakhir.	45
Gambar 4. 5 Grafik Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor berdasarkan Pendidikan terakhir.	46
Gambar 4. 6 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	50
Gambar 4. 7 Kurva Hasil Uji Hipotesis.....	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Koding Kuesioner Variabel X Disiplin Kerja	105
Lampiran 2 Hasil Koding Kuesioner Variabel Y Kinerja Pegawai	107
Lampiran 3 Data Responden dan Kuesioner	109
Lampiran 4 Surat Keterangan Magang untuk Riset.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi atau perusahaan sudah pasti memiliki visi misi yang kuat untuk mencapai tujuannya agar tetap maju dan berkembang. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan salah satu faktor penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, aktivitas, gerakan, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu pada masa sekarang ini teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang berkompeten serta memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit perusahaan atau organisasi dalam kurun waktu yang panjang. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2018).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan pegawai lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Masalah tentang kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi . Karena, pegawai merupakan sebagai pelaksana kegiatan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pegawai bukan semata-mata menjadi objek dalam pencapaian tujuan suatu organisasi , tetapi juga pegawai atau karyawan dapat menjadi subjek atau pelaku. Pegawai atau karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Disiplin merupakan bagian dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pada suatu organisasi, dimana karyawan atau pegawai yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan organisasi tersebut akan mendapat sanksi. Disiplin kerja sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik kedisiplinan yang dimiliki pegawai pada organisasi atau perusahaan tersebut, maka semakin tinggi juga prestasi yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai atau karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi atau perusahaannya dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat diketahui nilai kualitas kerja dari para pegawainya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara umum. Kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.

Kinerja pegawai juga mempunyai fungsi yaitu untuk mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Kinerja juga diukur dari kesediaan karyawan atau pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya pun termasuk dari pengukuran kinerja pegawai. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja pegawai, sehingga dibutuhkan kebijaksanaan perusahaan melalui penerapan struktur organisasi serta menanamkan sikap disiplin yang baik dalam menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Demikian halnya dengan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor sebagai instansi pemerintahan yang diberi kewenangan pengelolaan di bidang Koperasi Usaha Kecil dan Menengah serta dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Bogor. Saat ini Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor memiliki 48 Pegawai Negeri Sipil termasuk pegawai yang mempunyai jabatan fungsional atau tidak namun pada penelitian ini pegawai yang akan dijadikan responden hanya 34 pegawai yang tidak mempunyai jabatan fungsional. Waktu kerja dimulai dari jam 8 pagi sampai dengan jam 3 sore dengan

waktu istirahat selama 1 jam dimulai dari jam 12 siang sampai dengan jam 1 siang. Pegawai yang bekerja pada Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor sudah melalui proses seleksi yang panjang dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang telah didapat dari pelatihan baik dari dalam maupun dari luar kantor. Akan tetapi pelatihan saja tidaklah cukup dibutuhkan peningkatan kemampuan dasar yang dimiliki pada setiap pegawai perusahaan atau organisasi. Misalnya, kemampuan dalam komunikasi, bekerja sama, tekun, jujur dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan disertai disiplin kerja sehingga kinerja pegawai tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja yang saat ini terdapat pada Dinas Koperasi UKM Kab. Bogor yang perlu mendapat perhatian adalah disiplin pegawai dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Tanpa adanya pelaksanaan absensi harian yang memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran pegawai. Untuk pekerjaan yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih saja ada yang dikerjakan sekehendak hati tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja. Tanda-tanda larangan dan peringatan yang ditempel di masing-masing ruangan sering tidak diperhatikan oleh pegawai. Contohnya adalah larangan untuk tidak merokok di dalam ruangan terutama ruangan dengan bahan-bahan yang mudah terbakar. Pegawai juga sering kali tidak bertanggung jawab dengan alat-alat kantor yang digunakan untuk keperluan pekerjaan. Hal lainnya yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh organisasi, sehingga terjadi penurunan tingkat pencapaian kinerja. Memang tidak semua pegawai sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan organisasi, ada juga pegawai yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Beberapa pengamatan awal mengenai tingkat ketidakhadiran dari tahun 2019-2021.

Tabel 1. 1 Ketidakhadiran Tahunan Pegawai Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Izin	Cuti	Alpha	Tingkat Ketidakhadiran (%)
2019	34	224	6	4	6	4	8,92%
2020	34	242	12	-	3	-	6,19%
2021	34	239	10	2	2	3	7,11%

Sumber: Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor

Dari data di atas terlihat fluktuasi tingkat ketidakhadiran pegawai yang cenderung meningkat pada setiap tahunnya. Pada tahun 2019 terdapat 6 orang sakit, 4 orang izin, 6 orang cuti dan 4 orang alpha selanjutnya tahun 2020 terlihat 12 orang

pegawai yang sakit dan 3 orang pegawai yang cuti. Pada tahun 2021 terdapat 10 orang sakit, 2 orang izin, 2 orang cuti dan 3 orang. Jika dilihat dari persentase di atas tingkat ketidakhadiran pegawai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami fluktuasi yang terkadang ada kenaikan dan penurunan. Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor menetapkan aturan ketidakhadiran tanpa keterangan maksimal sebanyak 5 kali pada setiap pegawai jika lebih dari batas yang sudah ditetapkan akan mendapatkan hukuman disiplin. Jika dilihat dari data di atas masih terlihat adanya ketidakhadiran pegawai yaitu berkisar antara 6,19% - 8,92% oleh karena itu tingkat ketidakhadirannya pun cenderung masih mengalami kenaikan ini menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan disiplin kerja pada organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2019),” Kedisiplinan merupakan operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan ,semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.”. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Berikut untuk mengetahui komposisi penilaian pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Unsur-Unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja

No.	Sasaran Kerja Pegawai (Bobot 60%)	Perilaku Kerja (Bobot 40%)
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Komitmen
3	Waktu	Inisiatif Kerja
4	Biaya	Kerjasama

Sumber: PP No. 30 Tahun 2019

Pada Tabel 1.2 unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) terdiri dari empat unsur yaitu: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dengan bobot sebesar 60% sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang didalamnya terdapat enam unsur yaitu: orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja dan kerjasama dengan bobot sebesar 40%.

Berikut ini data pencapaian sasaran kinerja pegawai dari tahun 2019-2021.

Tabel 1. 3 Data Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor Tahun 2019-2021

Tahun	Target (Nilai Rata-Rata)	Realisasi (Nilai Rata-Rata)	Pencapaian (%)
2019	120	89,00	74,16%
2020	120	87,90	73,25%

2021	120	88,01	73,34%
------	-----	-------	--------

Sumber: Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor

Tabel 1. 4 Standar Nilai Kerja Kantor Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor

Standar Penilaian		Keterangan
Huruf	Range Nilai	
A	110-120	Sangat Baik
B	90-110	Baik
C	70-89	Cukup
D	50-69	Kurang
E	49 ke bawah	Sangat Kurang

Sumber : PP No 30 Tahun 2019

Dari kedua tabel di atas terlihat fluktuasi nilai rata-rata sasaran kinerja pegawai, tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor yang mengharapkan target sebesar 100% setiap tahunnya. Pada tahun 2019-2021 organisasi tersebut menetapkan target nilai rata-rata SKP sebesar 120 sesuai aturan PP No. 30 tahun 2019 namun yang tercapai hanya sebesar 89,00 pada tahun 2019 dan 87,90 pada tahun 2020 kemudian pada tahun 2021 nilai rata-rata SKP yang tercapai hanya sebesar 88,01. Oleh karena itu persentase dari tahun 2019-2021 hanya berkisar antara 73,25% - 74,16% dan tidak pernah mencapai persentase yaitu 100% dari target yang ditetapkan oleh organisasi pada setiap tahunnya.

Tabel 1. 5 Data Pencapaian Kinerja dan Anggaran Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor Tahun 2019-2021

	%	PREDIKAT KINERJA
RATA-RATA TINGKAT CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	55.07	RENDAH
REALISASI ANGGARAN (BL)	91.34	TINGGI
RATA-RATA TINGKAT CAPAIAN KINERJA PROGRAM (OUTCOME/INDIKATOR PROGRAM)	58.02	RENDAH
RATA-RATA TINGKAT CAPAIAN KINERJA KEGIATAN (OUTPUT/ KELUARAN KEGIATAN)	90.46	TINGGI
RATA-RATA TINGKAT CAPAIAN ANGGARAN	92.07	TINGGI

Sumber: Staf Kepegawaian SDM Dinas Koperasi UKM Kab.Bogor

Dari tabel di atas terlihat rata-rata capaian kinerja dan realisasi anggaran tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor yang mengharapkan target sebesar 100% setiap tahunnya. Jika dilihat dari tabel di atas rata-rata capaian seluruh kinerja hanya berkisar antara 55,07% - 92,46% dan rata-rata capaian anggaran hanya sebesar 96,07% serta realisasi anggarannya pun hanya sebesar 94,34%. Oleh karena itu persentase yang belum sesuai dengan target pasti akan mendapatkan predikat kinerja yang cukup rendah dan tidak akan mencapai target pertahun yang sudah ditetapkan yaitu sebesar 100%.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan populasi yang homogen, populasi homogen merupakan keseluruhan individu yang terhimpun sebagai anggota populasi. Selain itu, populasi pada jenis ini mempunyai sifat yang cenderung sama antara satu dengan yang lainnya, sebab responden pada penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai yang tidak mempunyai fungsional atau jabatan sebanyak 34 orang.

Melihat fenomena yang terjadi dengan pentingnya disiplin kerja dengan kinerja pegawai berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN BOGOR”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

1. Adanya kenaikan tingkat ketidakhadiran kerja yang tidak sesuai dengan peraturan organisasi yang telah ditetapkan sedangkan tingkat ketidakhadiran pegawai yang terjadi pada kisaran 6,19% - 8,92% menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang cenderung meningkat. Adanya pegawai yang tidak masuk atau terlambat berpengaruh terhadap kinerja, beban kerja pun bertambah karena setiap bagian saling berhubungan, tingkat ketidakhadiran pegawai yang tinggi bisa timbul karena adanya kebijakan atau sanksi dari atasan yang kurang tegas, kurangnya komitmen dari pegawai dan kurangnya perhatian terhadap stress kerja pada pegawai.
2. Adanya penurunan nilai sasaran kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor, dilihat dari target pencapaian sasaran kinerja pegawai belum mencapai target yang telah ditetapkan. Organisasi mengarahkan target pencapaian kinerja sebesar 100%, sedangkan tingkat pencapaian nilai sasaran kinerja pegawai yang terjadi hanya pada kisaran 73,25% - 74,16%. Penurunan nilai kinerja pun bisa disebabkan oleh kurangnya kebijakan tegas dari atasan yang membuat para pegawai tidak bisa berkomitmen sepenuhnya namun dapat juga disebabkan oleh

lingkungan atau motivasi yang kurang dari organisasi tersebut. Tingkat capaian indikator kinerja utamanya pun masih terbilang rendah.

3. Kedisiplinan pegawai dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai yang belum memenuhi aturan organisasi diduga berhubungan dengan ketidak tercapainya tingkat nilai rata-rata sasaran kinerja pegawai yang ada di dalamnya sebagai salah satu ukuran kinerja pegawai.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bogor ?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana hubungan antara tingkat disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakan penelitian ini adalah untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bogor sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki peneliti agar memperoleh solusi terbaik dan memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bogor
2. Untuk mendapatkan fakta mengenai kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bogor
3. Untuk menjelaskan hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bogor

1.4. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan berbagai kegunaan sebagai berikut :

1.4.1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak organisasi dalam menerapkan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

1.4.2. **Kegunaan Akademis**

- a. Untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya, yang serupa dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi maupun instansi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Manajemen sumber daya manusia adalah 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 tujuan bersama perusahaan dapat tercapai. Secara umum sumber daya manusia bukanlah hal yang baru di lingkungan suatu instansi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar untuk perkembangan suatu instansi, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam sebuah instansi. Maka dari itu, pemeliharaan pegawai organisasi. Sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan bersama baik dalam instansi maupun organisasi.

Selain itu, dalam sumber daya manusia juga, kita harus bisa memperhatikan orang di sekitar kita baik itu pegawai atau kerabat kerja, karena dalam sumber daya manusia juga, kita dituntut untuk tanggap dalam pengambilan keputusan dalam menerima ataupun memberhentikan pegawai agar tetap berjalan dengan baik. Di bawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Irmayani (2021) manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia -bukan mesin- dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis..

Menurut Ajabar (2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Bukit, Malusa dan Rahmat, 2017).

Human Resource Management is a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations (Amstrong,2014).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan cara mengelola, mengatur serta merencanakan sumber daya manusia (tenaga kerja) secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para atasan dalam mengelola sumber daya manusia perlu mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang berpengaruh. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Samsudin, ada empat tujuan sumber daya manusia :

1. Tujuan Sosial

Tujuan Sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya;

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi;
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif;
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri pegawai;
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pegawai;
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua pegawai;

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru;

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau instansi yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Pegawai akan keluar dari instansi apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Setiap instansi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing instansi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat menghasilkan manfaat dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap instansi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah instansi. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2018), meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart);

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat;

4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan dalam instansi dan bekerja sesuai dengan rencana;

5. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi;

6. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan;

7. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia ini terdapat 2 fungsi yaitu, fungsi manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian, dan fungsi operasional yang mencakup pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, dimana kedua fungsi tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam mendukung manajemen sumber daya manusia yang baik.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Berbicara disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tidak terlepas dari kerangka sikap atau karakter seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan organisasi dan atau norma-norma sosial yang berlaku baik dalam organisasi maupun luar organisasi yang terkait dengan tugas kerjanya. Disiplin secara etimologis asal katanya "disciple" artinya pengikut, penganut, pengajaran dan sebagainya. Disiplin menunjuk pada keadaan tertentu di mana adanya kepatuhan orang-orang pada peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah bentuk keberhasilan suatu instansi dalam melaksanakan aktivitasnya yang didasari atas standar-standar organisasional.

Menurut Sutrisno (2019) “ Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”.

Sedangkan menurut Ramon (2019) “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Namun menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pegawai, disiplin merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan, prosedur kerja dalam suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.2.2 Prinsip-Prinsip Dasar Disiplin Kerja

Menurut peraturan disiplin contoh bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat dalam PP No. 94/2021 tentang Disiplin menegaskan bahwa PNS diharuskan menaati kewajiban serta tidak melakukan larangan sebagaimana tercantum dalam peraturan ini. Adapun kewajiban bagi PNS tersebut disebutkan dalam Pasal 3 sebanyak delapan kewajiban dan sembilan kewajiban yang terdapat pada Pasal 4. Sedangkan, terdapat 14 larangan yang harus dihindari oleh PNS sebagaimana tercantum dalam Pasal 5.

“Bagi PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 dijatuhi hukuman disiplin,” bunyi Pasal 7 dalam kebijakan ini. Gagalnya PNS dalam menjalani kewajiban serta melanggar larangan yang telah

diatur tersebut akan menyebabkan yang bersangkutan menerima hukuman disiplin. Adapun tingkatan dan jenis hukuman disiplin disebutkan dalam Pasal 8.

Tingkat hukuman disiplin terbagi menjadi tiga, yakni hukuman disiplin ringan, sedang, hingga berat. Untuk jenis hukuman disiplin, terbagi berdasarkan tingkatan.

Hani Handoko (2017). mengemukakan pendapat yang berbeda mengenai prinsip-prinsip disiplin kerja, sebagai berikut:

- a. Memperbaiki pelanggaran-pelanggaran. Artinya peringatan dilakukan dengan mengkomunikasikan peraturan-peraturan kepada semua pegawai. Disiplin hendaknya juga diterapkan segera atau secepat mungkin agar karyawan dapat memahami hubungan dua peristiwa yang dialaminya. Perbaikan pelanggaran-pelanggaran dilakukan dengan cara penerapan aturan yang tegas.
- b. Menghalangi tindakan yang serupa dari pegawai. Artinya disiplin yang efektif yaitu melakukan peringatan pada kemungkinan terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang sejenis yang dilakukan di masa yang akan datang dengan menghindari kejadian-kejadian pelanggaran serupa.
- c. Menjaga standar kelompok tetap konsisten dan efektif. Artinya disiplin harus diterapkan dengan konsisten, karena konsistensi adalah bagian penting keadilan. Ini berarti pegawai-pegawai yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula. Kurangnya konsistensi akan menyebabkan para pegawai merasa diperlakukan tidak adil atau didiskriminasi.

2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu : ” (1) disiplin diri, (2) disiplin kelompok, (3) disiplin preventif , (4) disiplin korektif, dan (5) disiplin progresif “

Dari pendapat Hartatik jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu:

1. Disiplin Diri
Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.
2. Disiplin Kelompok Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai karyawan dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak

dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

Sedangkan menurut Handoko (2018) mengatakan ada dua tipe Kegiatan disiplin, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan ini dapat berupa peringatan atau skorsing adapun sasaran tindakan pendisiplinan untuk mencegah para pegawai yang lain agar tidak melakukan tindakan serupa.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, terdapat banyak macam-macam disiplin. Macam-macam disiplin tersebut digunakan pada organisasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun menurut pengamatan penulis bahwa semua macam-macam disiplin di atas saling mempengaruhi dan keseluruhan macam-macam disiplin ini dapat digunakan sesuai fungsi dan kebutuhan organisasi.

2.2.4 Sanksi-Sanksi Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. Menurut (Veithzal Rivai) dalam (Sinambela, 2018) Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut (Veithzal Rivai) Sinambela, (2018) dikemukakan bahwa terdapat beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan sionis teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis
- b. Sanksi pelanggaran sedang. dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan. dan pemberhentian. pemecatan.

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1. Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Menurut Sutrisno (2019) Indikator Disiplin Kerja ada 5 (lima) yaitu:

1. Kehadiran
 - a. Para pegawai harus datang tepat waktu
 - b. Pegawai harus mengisi daftar hadir
 - c. Menerima konsekuensi ketidakhadiran

2. Waktu Kerja
 - a. Tepat waktu datang dan pulang kerja
 - b. Jam istirahat tidak terhitung sebagai jam kerja
 - c. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas

3. Peraturan Berpakaian
 - a. Kemampuan untuk menjaga penampilan, keberhasilan, kerapian.
 - b. Menggunakan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan
 - c. Disiplin pada pakaian dan atribut.

4. Peraturan Melakukan Pekerjaan
 - a. Ketelitian dalam pekerjaan.
 - b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.
 - c. Hati-hati dalam melakukan pekerjaan.

5. Peraturan Pegawai
 - a. Sikap dalam bekerja.
 - b. Taat pada peraturan yang ditetapkan.
 - c. Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan.

Berdasarkan dari berbagai pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam meningkatkan kualitas kerja, karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik kualitas kinerja yang dicapai, sehingga indikator disiplin sangat berperan dalam suatu organisasi, yaitu absensi, sikap perilaku, tanggung jawab, ketaatan pada standar kerja, peraturan kerja, etika, kehadiran, dan peraturan pegawai.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk memperkuat tentang pengertian kinerja, maka akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut;

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja atau *performance* menurut Rivai (2017) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Fahmi (2017) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut Edison (2017) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu".

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Di dalam suatu organisasi diperlukan yaitu disiplin kerja, pengetahuan, lingkungan kerja. Disiplin yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja dapat diartikan kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Pengetahuan yaitu kreativitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung juga dibutuhkan dalam suatu organisasi/instansi. Pegawai yang peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk menyelesaikan tugas dengan nyaman dan sesuai target.

Menurut Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu;

1. Harapan yang mengenai imbalan;
2. Dorongan; kemampuan;
3. Kebutuhan dan sifat; persepsi terhadap tugas;
4. Imbalan eksternal dan internal;
5. Persepsi tentang tingkat imbalan dan
6. Kepuasan kerja.

Dari beberapa faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya harapan yang mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan eksternal dan internal, persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

2.3.3 Metode-metode Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan momentum bagi! pegawai untuk mempertanggung jawabkan tingkat kerja yang telah dicapai sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria.

Secara umum menurut Bintoro (2017) terdapat 2 (dua) teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu;

1. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal
Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya.
2. Penilaian kinerja pada sekelompok orang
Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja pegawai lainnya.

Menurut Bintoro (2017) ada beberapa teknik atau cara penilaian kinerja tunggal (individual) yaitu;

1. Grafik skala kecepatan (graphic rating scale)
2. Memilih kecepatan yang dipaksakan (forced choice scale)
3. Cara penilaian dengan esai (essay appraisal technique)
4. Daftar pengecekan kinerja (performance checklist)
5. Teknik kejadian kritis (critical incident technique)

2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator yaitu;

1. Kualitas

2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Penekanan biaya
5. Hubungan antar pegawai

Menurut PP No. 30 tahun 2019, untuk mengukur kinerja pegawai dapat diukur melalui:

1. Kuantitas
Kuantitas (Target Output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.
2. Kualitas
Kualitas (Target Kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus).
3. Waktu
Waktu (Target Waktu) merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan.
4. Biaya
Biaya (Target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya diisi oleh PNS yang secara langsung bertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen).
5. Orientasi pelayanan, adalah sikap perilaku dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lainnya.
6. Komitmen, adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan golongan.
7. Inisiatif kerja adalah kemampuan PNS untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
8. Kerja sama, adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

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

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Dalam menyajikan hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada perlu dilakukan pengkajian dari hasil penelitian sebelumnya yang membahas topik penelitian yang sama. Berikut beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya:

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Penelitian, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil
1	Sherly Sheviana (2015) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja	Disiplin Kerja (x) 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin	Kuantitatif	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui kedua Variabel yaitu disiplin kerja (X)

	Sipil di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda		<ol style="list-style-type: none"> 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat (Pengawasan) 6. Sanksi Hukuman <p>Kinerja ((y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Komitmen Kerja 		dengan kerja karyawan negeri sipil (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang. Hal ini dibuktikan dengan $r = 0,491$ di mana pedoman untuk memberikan intervensi yang berada pada interval 0,40-0,599 termasuk kategori sedang. Oleh karena itu disiplin kerja di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar tercapainya kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang Optimal
2	Dika Kristina (2017) Hubungan Disiplin Kerja pegawai dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Kinerja 	<p>Disiplin Kerja (x)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Waktu 2. Menggunakan peralatan Kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor <p>Kinerja (y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas/mutu kerja 2. Kuantitas 3. Kemampuan 4. Inisiatif 5. Komunikasi 	Kuantitatif dengan Analisis Rank Spearman	Hasil analisis koefisien korelasi menggunakan rank spearman diperoleh sebesar 0,072 yang berarti disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor mempunyai hubungan yang kuat dan positif.

3.	Arfina (2015) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Barang Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Kinerja 	<p>Disiplin Kerja (x)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Peraturan Berpakaian 3. Peraturan melakukan pekerjaan 4. Peraturan Pegawai <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas/mutu 2. Kuantitas 3. Penyelesaian Tugas 4. Tanggung Jawab 	Kuantitatif dengan Analisis Rank Spearman	<p>Hasil analisis koefisien korelasi rank Spearman diperoleh $r = 0,499$. Artinya menunjukkan adanya kedua variabel. Hasil dari analisis koefisien korelasi determinasi sebesar $= 24,90\%$ hasil dari analisis menunjukkan disiplin kerja dapat mempengaruhi turun naiknya kinerja sebesar $24,90\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar disiplin kerja, dari hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh terhitung $(3.689) > \text{tabel } (1/682)$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat hubungan yang antara Disiplin Kerja dengan Kinerja.</p>
4.	Dewi Wulandari (2019) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Kinerja 	<p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran Waktu Kerja 2. Peraturan Berpakaian 3. Peraturan Melakukan Pekerjaan 4. Peraturan Pekerjaan <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 	Explanatory Survey dengan Analisis Kuantitatif	<p>Hasil Perhitungan koefisien korelasi rank Spearman korelasi spearman diperoleh $r_s = 0.956$, Artinya bahwa disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi mempunyai hubungan yang sangat kuat dan nilai $\text{sig}, 0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan</p>

			<ul style="list-style-type: none"> 4. Biaya 5. Orientasi Pelayanan 6. Komitmen 7. Inisiatif Kerja 8. Kerjasama 		bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.
5.	Sarah Wulan (2013) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pada SMA Negeri 3 Kecamatan Depok	<ul style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Kinerja 	<p>Disiplin Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat (pengawasan melekat) 6. Sanksi Hukuman <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Komitmen Kerja 	Kuantitatif	Berdasarkan uji korelasi disiplin dengan kinerja terbukti ada hubungan positif dan rendah, hal ini dibuktikan $r = 0,218$ dimana pedoman memberikan interpretasi yang berbeda pada interval 0,20. 0,399 yang termasuk kategori rendah

Perbedaan dan Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang ada di atas :

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa penelitian terdahulu yang ada di atas yaitu sama - sama menggunakan disiplin sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Selain itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh lima peneliti di atas yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis korelasi rank spearman.

Sedangkan perbedaan antara lima penelitian terdahulu di atas dengan penelitian ini yaitu unit analisis yang diteliti berada di berbagai macam kota dan instansi, periode data yang diteliti pun jangka waktunya berbeda mulai dari tahun 2011-2019 sedangkan pada penelitian ini periode data yang digunakan yaitu tahun 2019-2021 kemudian populasi serta sampel nya pun jumlahnya berbeda dan hasil dari beberapa penelitian terdahulu tersebut mempunyai hubungan yang sangat kuat hingga sangat rendah dan dalam penelitian ini belum diketahui hasilnya.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada dari pegawai terhadap peraturan dan ketepatan instansi. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan instansi akan sulit tercapai apabila tidak ada disiplin pada pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja serta terwujudnya tujuan instansi dan pegawai. Oleh karena itu disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi instansi.

Peraturan yang berkaitan dengan disiplin menurut Sutrisno (2019) yaitu :

1. Kehadiran
2. Waktu Kerja
3. Peraturan Berpakaian
4. Peraturan Melakukan Pekerjaan
5. Peraturan Pegawai

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi instansi untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja yang setiap pelanggar dikenakan hukuman. Secara universal pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan atau aturan disiplin kerja pegawai baik di dalam maupun diluar jam kerja. Hukuman yang diberikan kepada pelanggar harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan dengan tujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai yang instansi inginkan.

Kinerja pegawai adalah hasil yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat dievaluasi untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016) ada empat indikator yang menjadi patokan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, hubungan antar pegawai.

Menurut PP no. 30 tahun 2019, untuk mengukur kinerja pegawai dapat diukur melalui:

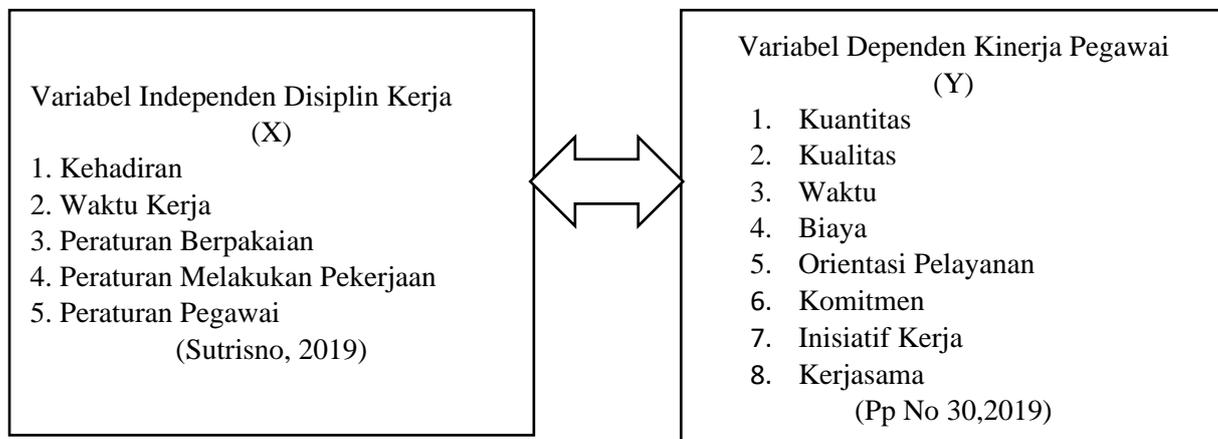
1. Kuantitas
Kuantitas (Target Output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.
2. Kualitas
Kualitas (Target Kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus).
3. Waktu
Waktu (Target Waktu) merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan.

4. **Biaya**
Biaya (Target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya diisi oleh PNS yang secara langsung mempertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen).
5. **Orientasi pelayanan**, adalah sikap perilaku dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lainnya.
6. **Komitmen**, adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan golongan.
7. **Inisiatif kerja** adalah kemampuan PNS untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
8. **Kerja sama**, adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan peraturan pemerintah diatas menunjukkan adanya berkesinambungan antara komitmen dan integritas pegawai dengan cara mendisiplinkan diri, dan menjalankan pekerjaan sesuai peraturan kedisiplinan maka akan berpengaruh pada orientasi pelayanan pada masyarakat yang lebih baik. Dengan adanya pelayanan yang lebih baik maka akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas jumlah hasil kerja yang lebih maksimal sehingga dapat menekan biaya kinerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Arfina (2015) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Barang Daerah (DPKBD) Kabupaten Bogor Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan teori dari hasil penelitian tersebut terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran di atas, uraian tersebut telah membuat sebuah paradigma penelitian yang tergambar sebagai berikut ini :



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut : Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif dengan metode *explanatory survey*. *Explanatory survey* adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah kuesioner sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan teknik statistik inferensial yaitu teknik yang bersifat untuk menganalisis sampel dan hasilnya untuk populasi.

3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti yang terdapat dalam penelitian. Objek penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (Variabel X) yaitu disiplin kerja, sedangkan variabel dependen (Variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual, yaitu penelitian mengenai individu atau orang dalam suatu kelompok atau organisasi, sehingga data adalah mengenai atau berasal dari (respon) setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang dimaksud yaitu pegawai yang ada pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor sebanyak 34 orang Pegawai yang tidak mempunyai jabatan atau fungsional.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat variabel-variabel penelitian dianalisis seperti organisasi atau perusahaan atau instansi atau daerah (wilayah, kota, kabupaten, provinsi) tertentu. Lokasi penelitian ini yaitu Jl. KSR Dadi Kusmayadi, Tengah, Cibinong 16914, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan data kuantitatif sebagai penunjang.

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi atau berupa uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti menggunakan kuesioner. Data

kualitatif juga didapat secara langsung melalui observasi pada kantor Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor.

2. Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, dan volume yang berupa angka-angka mengenai data pada Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bogor.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

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

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti dari unit analisis yang diteliti yaitu hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang berada pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari instansi penyedia data Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka penulis mengklasifikasi variabel-variabel ke dalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel Independen

Yaitu variabel yang mempengaruhi menjadi sebab, dalam makalah ini yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja.

2. Variabel Dependen

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau biasa disebut menjadi akibat. Dalam makalah ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Selanjutnya kedua variabel tersebut dituangkan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala Pengukuran
	<ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tepat waktu saat datang dan pulang kerja 2. Saya mengisi daftar hadir sebelum memulai pekerjaan 	Ordinal

		3. Saya menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	
Disiplin Kerja(X)	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu Kerja 	4. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 5. Saya dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik 6. Saya menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan berpakaian 	7. Saya menggunakan pakaian dinas atau batik sesuai dengan ketentuan. 8. Saya disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut 9. Saya menjaga penampilan, Kebersihan dan Kerapian	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan Melakukan pekerjaan 	10. Saya mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien 11. Saya teliti pada setiap pekerjaan yang saya kerjakan 12. Saya berhati-hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan Pegawai 	13. Saya melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh Dinas 14. Saya mampu kerja sama baik dalam pekerjaan 15. Saya taat pada peraturan yang ditetapkan	Ordinal
Kinerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas 	1. Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan 2. Pegawai dapat melaksanakan tugas sampai tuntas.	Ordinal

		3. Hasil pekerjaan pegawai sudah sesuai target organisasi.	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas 	4. Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan teliti 5. Pegawai dapat mengikuti arahan yang sudah ditentukan. 6. Pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu 	7. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 8. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien. 9. Pegawai mampu tidak menunda pekerjaan.	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Biaya 	10. Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya. 11. Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan intansi. 12. Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan intansi.	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Orientasi Pelayanan 	13. Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik. 14. Pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan 15. Pegawai diharuskan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen 	16. Menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik. 17. Pegawai harus berkomitmen dalam bekerja. 18. Pegawai dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan.	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif Kerja 	19. Penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan 20. Pegawai cukup berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya 21. Pegawai dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama 	22. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain 23. Memiliki sikap antusias dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan 24. Kerjasama antar pegawai	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang tidak mempunyai jabatan atau fungsional di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability sampling*. *Non Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2018). Teknik penelitian yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau *sensus* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua

anggota populasi yang homogen, yaitu 34 pegawai PNS yang tidak mempunyai jabatan atau fungsional.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan antara lain yaitu:

1. Wawancara (interview) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti;
2. Observasi yaitu kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung di lapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian;
3. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Berikut tabel skala *Likert*:

Tabel 3. 2 Skala Likert Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Pilihan Jawaban	Skor
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KK)	3
Pernah (PR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber : (Sugiyono,2018).

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara, Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.

3.7. Uji Instrumental

3.7.1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel disiplin dan variabel kinerja

x = Skor tiap butir soal untuk setiap responden

y = Total skor

Σx = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variable x

Σy = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variable y

Σx^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi disiplin

Σy^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi kinerja

n = Jumlah responden

Tabel 3. 3Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

No butir	R Hitung	R Tabel	Satuan
1	0,437	0,339	VALID
2	0,631	0,339	VALID
3	0,574	0,339	VALID
4	0,558	0,339	VALID
5	0,628	0,339	VALID
6	0,555	0,339	VALID
7	0,738	0,339	VALID
8	0,637	0,339	VALID
9	0,708	0,339	VALID
10	0,447	0,339	VALID
11	0,754	0,339	VALID
12	0,466	0,339	VALID
13	0,697	0,339	VALID
14	0,755	0,339	VALID
15	0,574	0,339	VALID

Sumber : Hasil olahan data angket melalui SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas melalui SPSS 26 yang dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel disiplin kerja didapatkan 15 (lima belas) item pernyataan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar daripada R table yaitu 0,339 dengan responden n = 34 .

Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No butir	R Hitung	R Tabel	Satuan
1	0,504	0,339	VALID
2	0,699	0,339	VALID
3	0,455	0,339	VALID
4	0,491	0,339	VALID
5	0,521	0,339	VALID
6	0,551	0,339	VALID
7	0,491	0,339	VALID
8	0,728	0,339	VALID
9	0,504	0,339	VALID
10	0,753	0,339	VALID
11	0,362	0,339	VALID
12	0,367	0,339	VALID
13	0,362	0,339	VALID
14	0,414	0,339	VALID
15	0,728	0,339	VALID
16	0,504	0,339	VALID
17	0,582	0,339	VALID
18	0,753	0,339	VALID
19	0,567	0,339	VALID
20	0,703	0,339	VALID
21	0,717	0,339	VALID
22	0,728	0,339	VALID
23	0,762	0,339	VALID
24	0,567	0,339	VALID

Sumber : Hasil olahan data angket melalui SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel kinerja karyawan didapatkan 24 (dua puluh lima) item pernyataan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar daripada R tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliabel (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{R}{R-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan :

α : *Cronbach's Alpha*

R : Jumlah butiran soal

σb^2 : Variansi butir soal

$\sigma 1^2$: Variansi skor total

Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Item</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin	0,849	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,892	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data angket melalui SPSS 26

Hasil dari pengujian Reliabilitas untuk variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Penjelasan dari uji asumsi klasik pada penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut :

3.8.1 Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan pengujian dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini dalam menguji normalitas data peneliti menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,05. Adapun pengujian *Kolmogorov – Smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut :

H₀ : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Kriteria :

a. Jika signifikan > α (0,05) maka dapat dinyatakan H₀ diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

b. Jika signifikan < α (0,05) maka dapat dinyatakan H₀ ditolak yang berarti data residual tidak berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49335359
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.049
Test Statistic		.092
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.

Gambar 3. 1 Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat dilihat pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,20 , hal in menunjukkan semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ (Ghozali, 2018).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.999	5.890		1.188	.243
	Disiplin	-.072	.098	-.128	-.729	.472

a. Dependent Variable: Abs_RES

Gambar 3. 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Outpus SPSS 26*

Berdasarkan gambar 4.5 diatas dapat dilihat pada Sig. (2-tailed) sebesar 0,472 , hal ini menunjukkan variable disiplin penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas namun terjadi homokedastisitas.

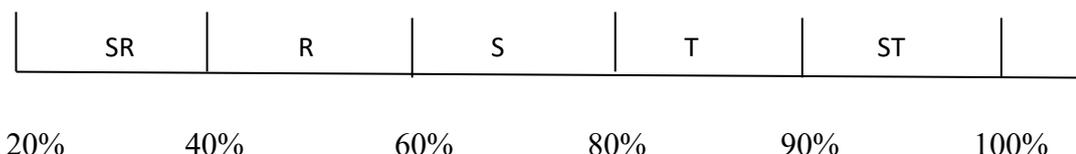
3.9 Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu:

3.9.1 Analisis Deskriptif

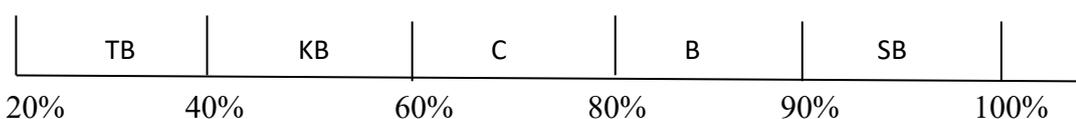
Menurut Sugiyono (2017:35) Analisis deskriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan deskripsi atau gambaran secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 58 responden, tanggapan responden mengenai variabel Disiplin dihitung menggunakan rumusan tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$



Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 58 responden, tanggapan responden mengenai variabel kinerja dihitung menggunakan rumusan tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$



3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara variabel yaitu variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2016) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2 - 1)} \text{ Dimana } \sum d_i^2 - [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan :

r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman

b_i = Ranking data variable $X_i - Y_i$

n = Jumlah Responden

d_i = Selisih dari pasangan rangking ke-1

Dimana hasil perhitungan koefisien korelasi (r), maka akan didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Jika nilai $r = +1$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang juga nilai variabel Y.

2. Jika nilai $r = -1$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negatif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka nilai variabel Y berkurang.

3. Jika nilai $r = 0$

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan), Artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutinya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutinya.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah

0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono(2018)

3.9.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh ke model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi secara simultan pada model regresi logistik, maka menurut Ghozali (2018) dapat dilihat dari nilai *Nagelkerke R Square* pada hasil olah data statistik menggunakan SPSS, karena nilai tersebut diinterpretasikan seperti R^2 pada *multiple regression*.

Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Besarnya koefisien determinasi (R^2) terletak diantara 0 dan 1 atau antara 0% sampai dengan 100%. Sebaliknya jika $R^2 = 0$, model tadi tidak menjelaskan sedikitpun pengaruh variasi variabel X terhadap Y.

1. Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka menunjukkan adanya pengaruh positif dan korelasi antara variabel yang diuji sangat kuat.
2. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $R^2 = -1$ atau mendekati -1, maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi antara variabel variabel yang diuji lemah.
3. Jika $R^2 = 0$ atau mendekati 0, maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti.

3.9.4 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t (t-test) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempunyai hubungan yang nyata atau tidak dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis. Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut:

Ho: $\rho \leq 0$; artinya tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Ha: $\rho \geq 0$; artinya terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

1. Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan menggunakan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$

2. t_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

$t_h = t_{hitung}$

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

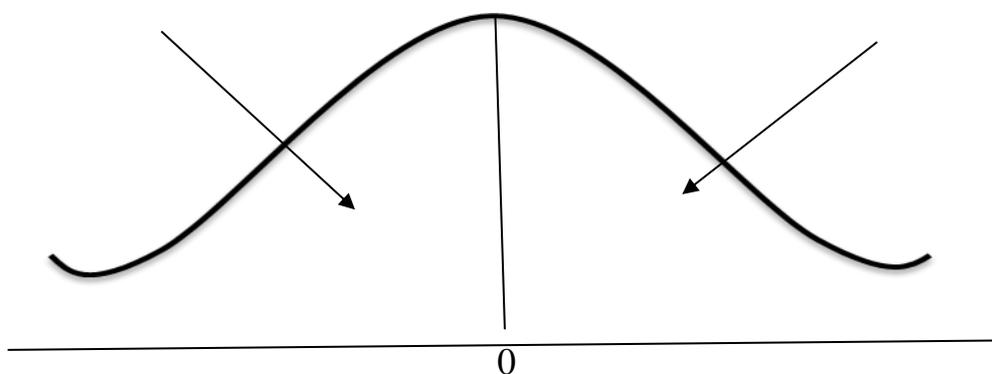
n = Jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan uji t berdasarkan nilai signifikansi :

1. Bila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
3. Adapun kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:

Daerah Penerimaan Ho

Daerah Penerimaan Ha



Gambar 3. 3 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor

4.1.1 Sejarah Singkat

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dinas Daerah Kabupaten Bogor dan Peraturan Bupati Bogor Nomor 91 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor. Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor diberi kewenangan pengelolaan di Bidang Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Bogor.

4.1.2 Tugas Pokok Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor

Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor mempunyai fungsi, sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan di bidang Koperasi Usaha Kecil dan Menengah;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang Koperasi Usaha Kecil dan Menengah;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
4. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
5. Pelaksanaan administrasi Dinas; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

4.1.3 Visi dan Misi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor

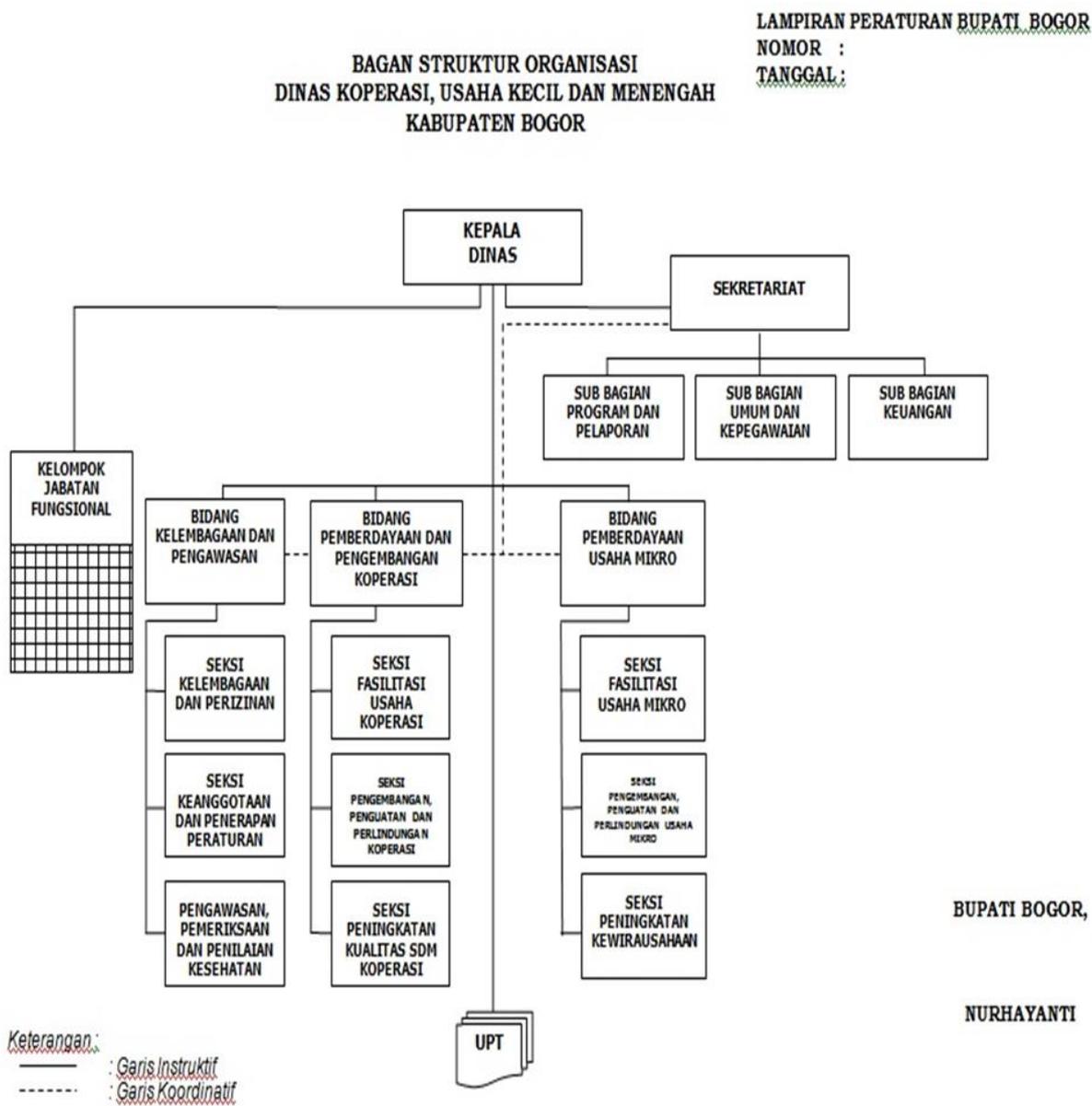
Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan Daerah. Dengan kata lain, visi Pemerintah Kabupaten Bogor merupakan bentuk ungkapan kondisi yang ingin diwujudkan hingga tahun 2023. Beberapa hal yang melatarbelakangi penetapan visi Pemerintah Kabupaten Bogor, diantaranya adalah :

A. Visi : Terwujudnya Kabupaten Bogor Termaju, Nyaman dan Berkeadaban.

B. Misi:

1. Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan
2. Mewujudkan pembangunan daerah yang merata, berkeadilan dan berkelanjutan

4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kab. Bogor



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Koperasi UKM Kab. Bogor

4.1.5 Lokasi Organisasi

Lokasi penelitian ini yaitu Jl. KSR Dadi Kusmayadi, Tengah, Cibinong 16914, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

4.1.6 Profil Responden

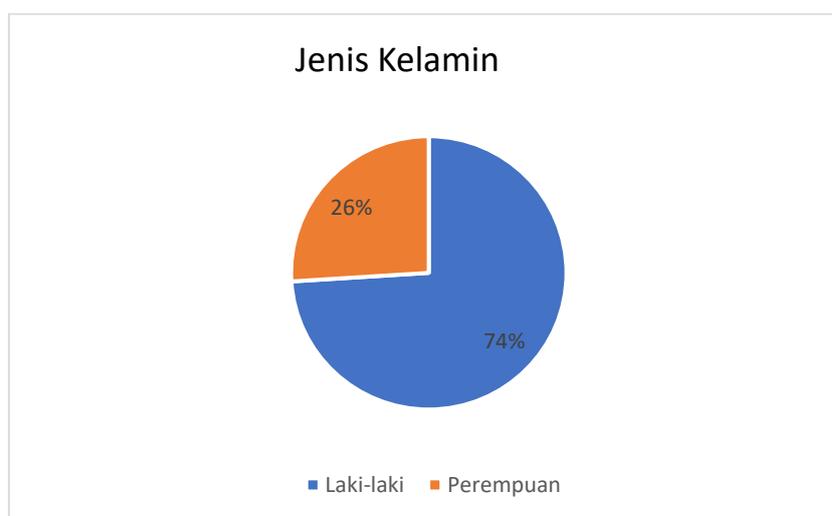
Pada penelitian ini peneliti menggunakan Teknik kuesioner untuk mendapatkan data yang disebarikan kepada 34 pegawai PNS yang tidak mempunyai jabatan atau fungsional pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor. Karakteristik profil responden dibagi menjadi 4 yaitu jenis kelamin,usia,Pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut di bawah ini hasil data dari profil responden :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	25	74
2	Perempuan	9	26
Jumlah		34	100

Sumber: Data Primer Kuesioner diolah 2023



Gambar 4. 2 Grafik Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor berdasarkan jenis kelamin.

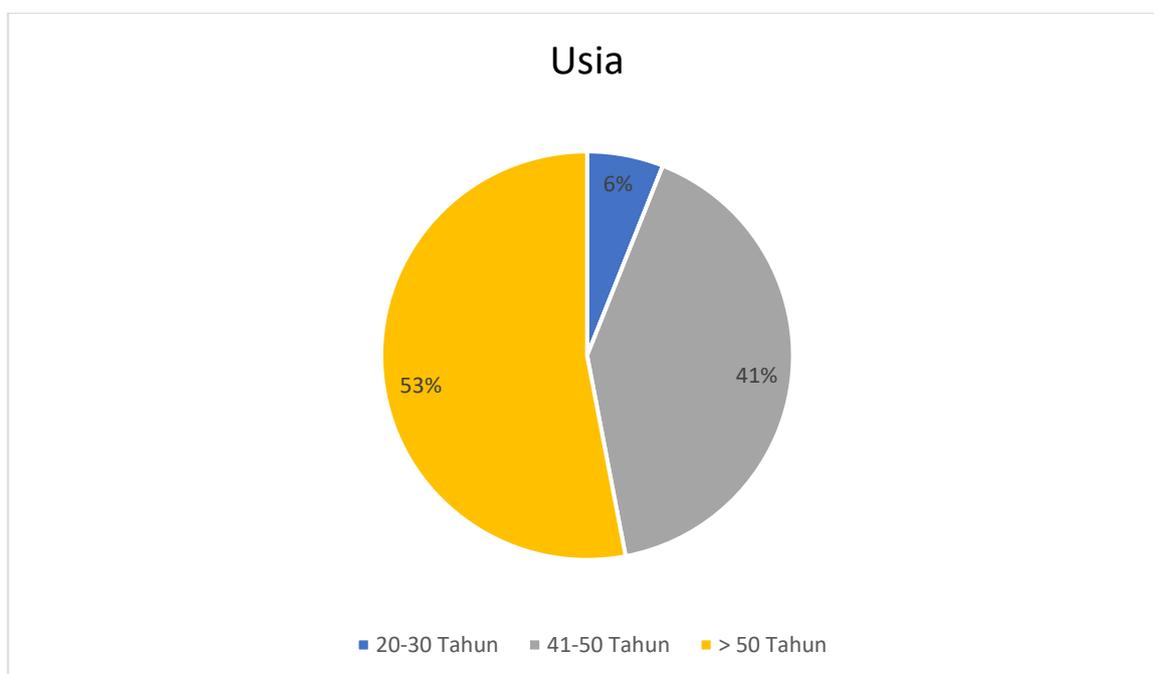
Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dari 34 responden pegawai negeri sipil pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor mayoritas berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 25 responden dengan persentase 74%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 9 responden dengan persentase 26%. Jadi,dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Koperasi UKM Kab. Bogor ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Usia Responden

N0	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30 tahun	2	6
2	31-40 tahun	0	0
3	41-50 tahun	14	41
4	>50 tahun	18	53
Jumlah		34	100

Sumber: Data Primer Kuesioner diolah 2023



Gambar 4. 3 Grafik Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor berdasarkan usia.

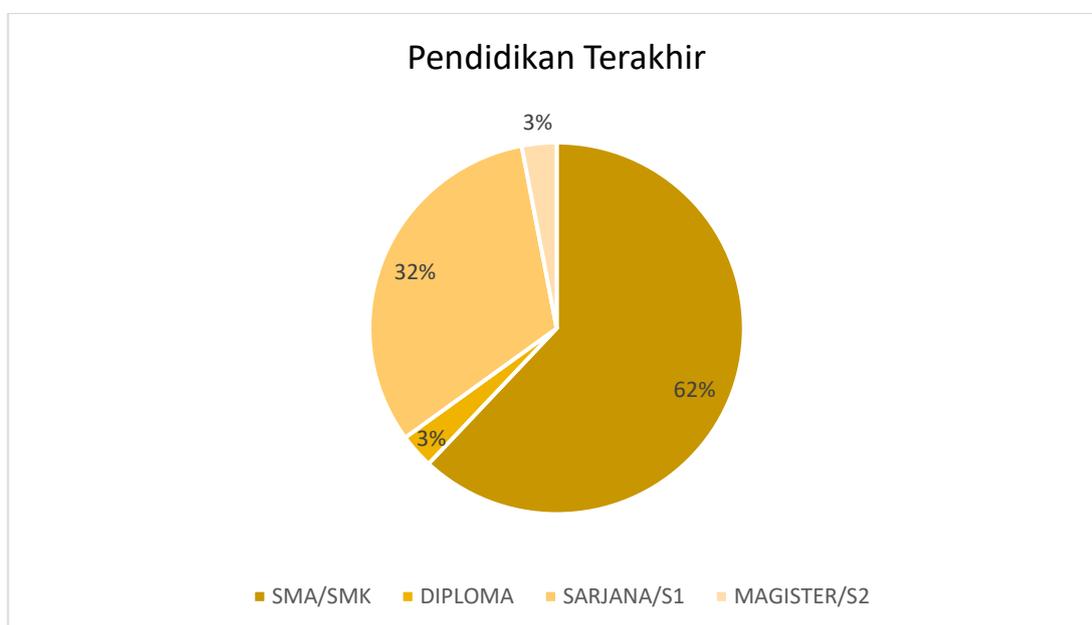
Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dari 34 responden pegawai negeri sipil pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor mayoritas berumur 41-50 tahun yang berjumlah 18 responden dengan persentase 53%. Pegawai yang berumur >50 tahun berjumlah 14 responden dengan persentase 41% dan pegawai yang berumur 20-30 tahun berjumlah 2 responden dengan persentase 6%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 41-50 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	21	62
2	DIPLOMA/D3	1	3
3	SARJANA/S1	11	32
4	MAGISTER/S2	1	3
Jumlah		34	100

Sumber: Data Primer Kuesioner diolah 2023



Gambar 4. 4 Grafik Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor berdasarkan Pendidikan terakhir.

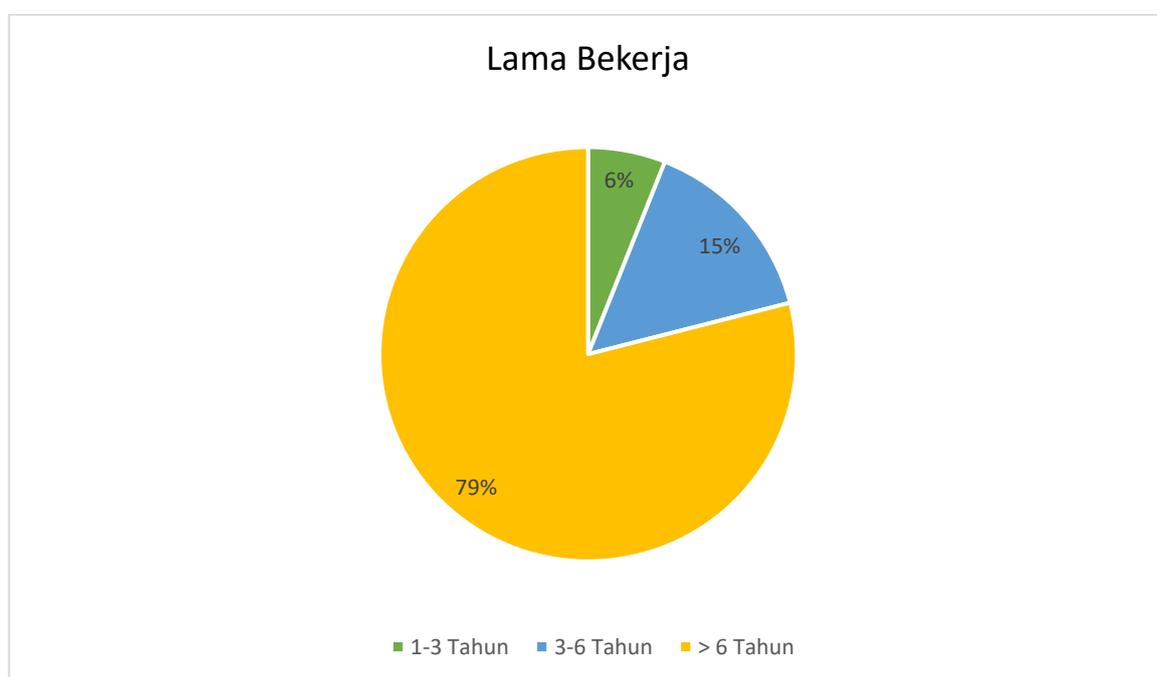
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa dari 34 pegawai negeri sipil yang tidak mempunyai jabatan atau fungsional pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor mayoritas berada pada tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu berjumlah 21 orang dengan persentase 62%. Pegawai yang berada pada tingkat pendidikan Sarjana yaitu berjumlah 11 responden dengan persentase 32%. Tingkat Pendidikan yang menjadi minoritas yaitu Diploma berjumlah 1 responden dan Magister berjumlah 1 responden dengan persentase keduanya 3% . Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai negeri sipil yang tidak mempunyai jabatan atau fungsional pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja.

Tabel 4. 4 Tingkat Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-3 Tahun	2	6
2	3-6 Tahun	5	15
3	>6 Tahun	27	79
Jumlah		34	100

Sumber: Data Primer Kuesioner diolah 2023



Gambar 4. 5 Grafik Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor berdasarkan Pendidikan terakhir.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dari 34 pegawai negeri sipil yang tidak mempunyai jabatan atau fungsional pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor mayoritas lama bekerja > 6 tahun berjumlah 27 responden dengan persentase 79%. Pegawai dengan lama bekerja 3-6 tahun yaitu berjumlah 5 responden dengan persentase 15%. Pegawai dengan lama bekerja 1-3 tahun yaitu berjumlah 2 responden dengan persentase 6%. Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai negeri sipil yang tidak mempunyai jabatan atau fungsional pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor mayoritas didominasi oleh responden dengan lama bekerja > 6 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

No butir	R Hitung	R Tabel	Satuan
1	0,437	0,339	VALID
2	0,631	0,339	VALID
3	0,574	0,339	VALID
4	0,558	0,339	VALID
5	0,628	0,339	VALID
6	0,555	0,339	VALID
7	0,738	0,339	VALID
8	0,637	0,339	VALID
9	0,708	0,339	VALID
10	0,447	0,339	VALID
11	0,754	0,339	VALID
12	0,466	0,339	VALID
13	0,697	0,339	VALID
14	0,755	0,339	VALID
15	0,574	0,339	VALID

Sumber : Hasil olahan data angket melalui SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas melalui SPSS 26 yang dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel disiplin kerja didapatkan 15 (lima belas) item pernyataan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar daripada R table yaitu 0,339 dengan responden n = 34 .

Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No butir	R Hitung	R Tabel	Satuan
1	0,504	0,339	VALID
2	0,699	0,339	VALID
3	0,455	0,339	VALID
4	0,491	0,339	VALID
5	0,521	0,339	VALID
6	0,551	0,339	VALID
7	0,491	0,339	VALID
8	0,728	0,339	VALID
9	0,504	0,339	VALID
10	0,753	0,339	VALID
11	0,362	0,339	VALID

12	0,367	0,339	VALID
13	0,362	0,339	VALID
14	0,414	0,339	VALID
15	0,728	0,339	VALID
16	0,504	0,339	VALID
17	0,582	0,339	VALID
18	0,753	0,339	VALID
19	0,567	0,339	VALID
20	0,703	0,339	VALID
21	0,717	0,339	VALID
22	0,728	0,339	VALID
23	0,762	0,339	VALID
24	0,567	0,339	VALID

Sumber : Hasil olahan data angket melalui SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel kinerja karyawan didapatkan 24 (dua puluh lima) item pernyataan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar daripada R tabel.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Item</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin	0,849	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,892	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data angket melalui SPSS 26

Hasil dari pengujian Reliabilitas untuk variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

4.2.3 Uji Normalitas

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. Adapun tabel uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49335359
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.049
Test Statistic		.092
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: Output SPSS 26

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat dilihat pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,20 , hal in menunjukkan semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

4.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas :

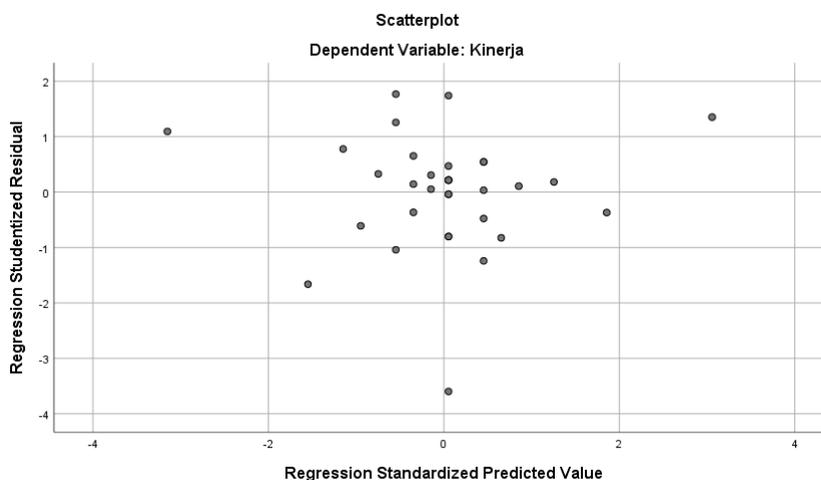
Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.999	5.890		1.188	.243
	Disiplin	-.072	.098	-.128	-.729	.472

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Outpus SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat pada Sig. (2-tailed) sebesar 0,472 , hal ini menunjukkan variable disiplin penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas namun terjadi homokedastisitas.



Gambar 4. 6 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: output spss 26

Dari Gambar 4.6 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4.2.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.

1. Disiplin

Berikut ini merupakan hasil kuesioner yang berkaitan dengan disiplin kerja dengan 5 indikator yaitu : kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan dan peraturan pegawai.

Untuk mengetahui hasil pembahasan mengenai disiplin kerja maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 34 pegawai negeri sipil yang tidak mempunyai jabatan atau fungsional pada Dinas Koperasi UKM Kab. Bogor sebagai responden kemudian hasil kuesioner diolah menggunakan alat bantu SPSS untuk mengetahui nilai jawaban setiap butir pertanyaan. Berikut merupakan penjabaran hasil pengolahan data kuesioner :

1. Kehadiran

Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“ Tepat Waktu Saat Datang dan Pulang Bekerja”

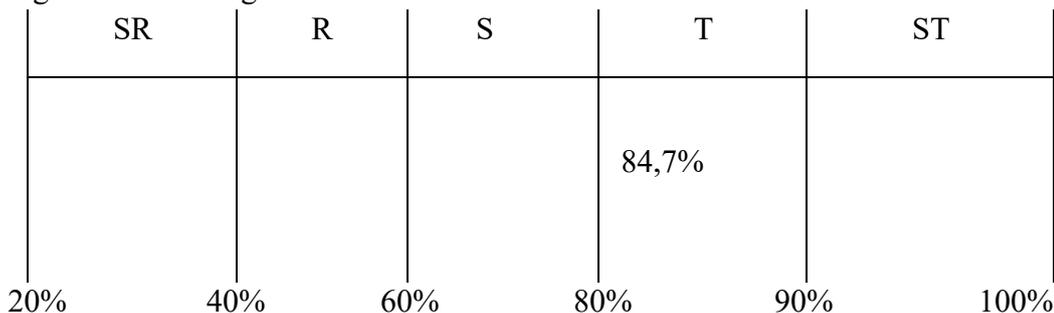
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	10	50	29
Sering	4	22	88	65
Kadang-Kadang	3	2	6	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	144	100
Total Tanggapan Responden	84,7%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 22 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 65%, 10 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 29% dan 2 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 6%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{144}{5(34)} \times 100 = 84,7\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan ketepatan waktu pegawai datang ke tempat kerja menunjukkan 84,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan waktu pegawai datang ke tempat kerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”.

Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “ Mengisi Daftar Hadir Sebelum Memulai Pekerjaan”

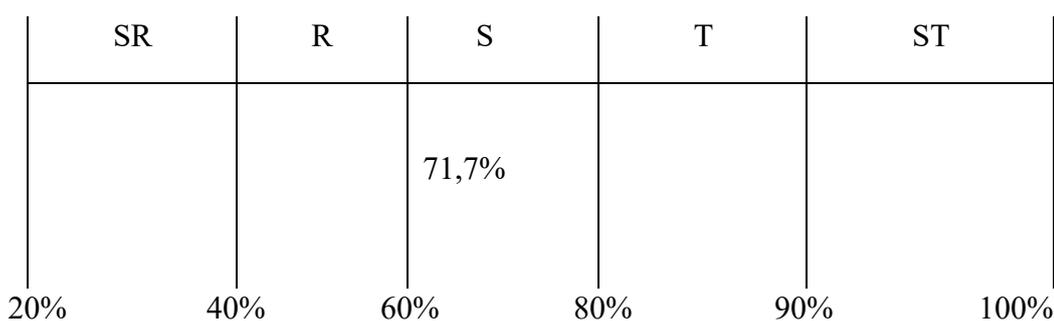
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	3	15	9
Sering	4	24	96	71
Kadang-Kadang	3	6	9	18
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	122	100
Total Tanggapan Responden	71,7%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 24 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 71%, 3 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 9% ,6 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 18% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase 2%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{122}{5(34)} \times 100 = 71,7 \%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan mengisi daftar hadir sebelum memulai pekerjaan menunjukkan 71,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat mengisi daftar hadir pegawai sebelum memulai pekerjaan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai pernyataan
“Menerima Konsekuensi Atas Ketidakhadiran”

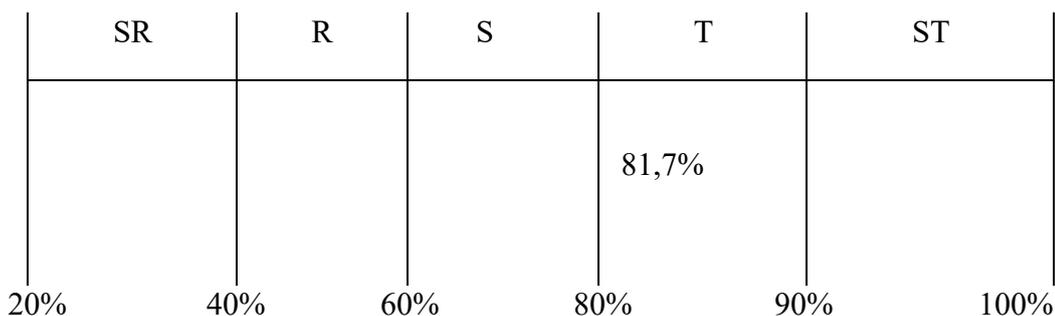
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	6	30	18
Sering	4	25	100	74
Kadang-Kadang	3	3	9	8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	139	100
Total Tanggapan Responden	81,7%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 25 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 74%, 6 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 18% dan 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 8%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{139}{5(34)} \times 100 = 81,7\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran pegawai menunjukkan 81,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat menerima konsekuensi atas ketidakhadiran pegawai memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”.

2. Waktu Kerja

Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“ Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu ”

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	4	20	12
Sering	4	25	100	74
Kadang-Kadang	3	5	15	14
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	135	100
Total Tanggapan Responden	79,4%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 25 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 74%, 4 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 12% dan 5 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 14%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{135}{5(34)} \times 100 = 79,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan 79,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan waktu pegawai datang ke tempat kerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Dapat Memanfaatkan Waktu dalam Bekerja dengan Baik”

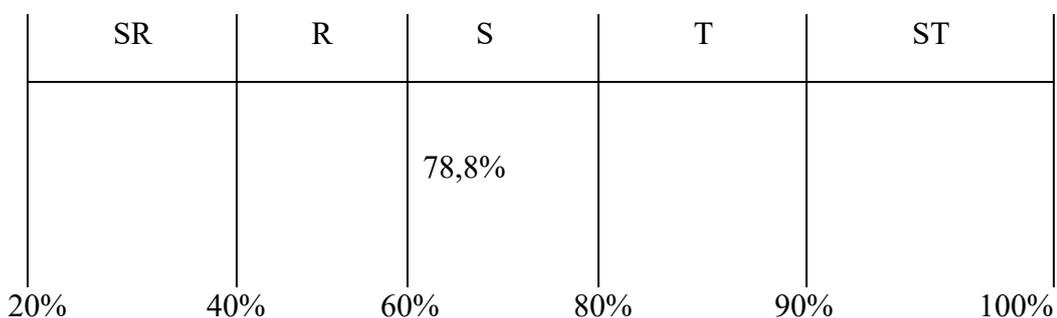
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	4	20	12
Sering	4	24	96	70
Kadang-Kadang	3	6	18	18
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	134	100
Total Tanggapan Responden	78,8%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 24 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 70%, 4 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 12% dan 6 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 18%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{134}{5(34)} \times 100 = 78,8\% \%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan pegawai dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik menunjukkan 78,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pegawai dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai pernyataan
“Menaati Jam Kerja dan Melaksanakan Tugas”

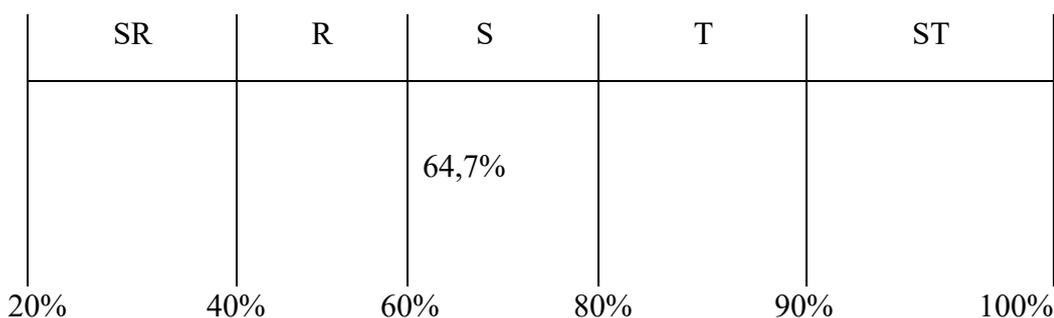
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	15
Sering	4	20	80	59
Kadang-Kadang	3	7	21	21
Pernah	2	2	4	5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	110	100
Total Tanggapan Responden	64,7%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 20 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 59%, 5 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 15% , 7 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 21% dan 2 responden menyatakan pernah dengan persentase sebesar 5%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{110}{5(34)} \times 100 = 64,7\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan pegawai menaati jam kerja dan melaksanakan tugas menunjukkan 64,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat menaati jam kerja dan melaksanakan tugas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

3. Peraturan Berpakaian

Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“Saya menggunakan pakaian dinas atau batik sesuai dengan ketentuan ”

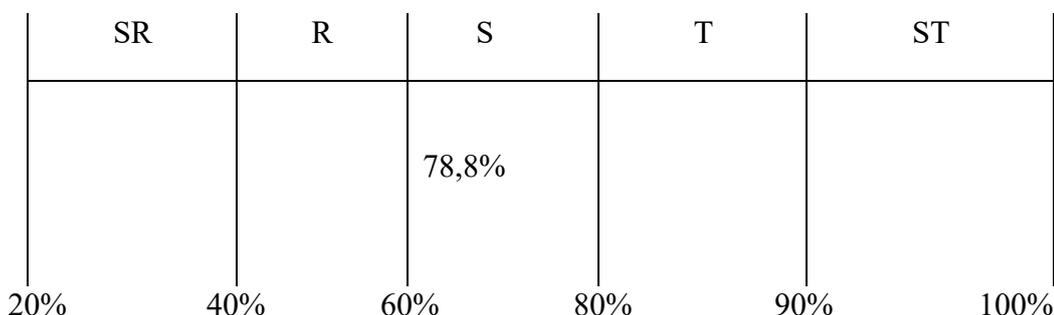
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	3	15	9
Sering	4	25	100	73
Kadang-Kadang	3	5	15	15
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	132	100
Total Tanggapan Responden	77,6%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 25 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 73%, 3 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 9% dan 5 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 15%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{132}{5(34)} \times 100 = 77,6\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan pegawai dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik menunjukkan 78,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pegawai menggunakan baju

dinas atau batik sesuai dengan ketentuan penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

Tabel 4. 17 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“Saya disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut”

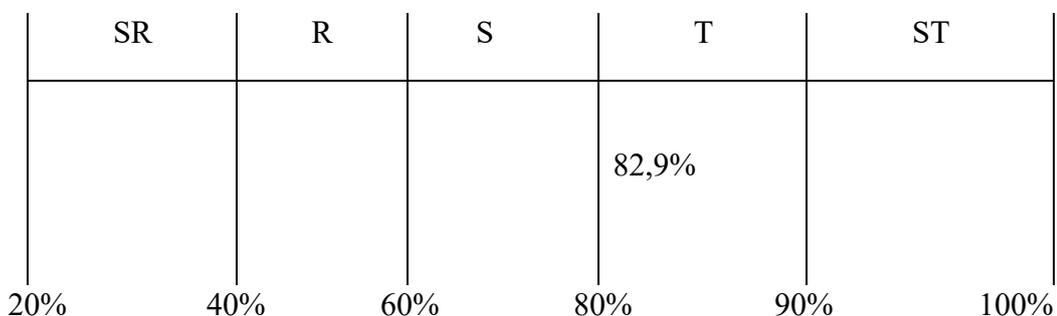
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	24
Sering	4	24	96	71
Kadang-Kadang	3	1	3	2
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	141	100
Total Tanggapan Responden	82,9%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 24 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 71%, 8 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 24% , 1 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 2% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase sebesar 2%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

Tanggapan Total Responden = $\frac{141}{5(34)} \times 100 = 82,9 \%$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut baik menunjukkan 82,9%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat

disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”.

Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“Saya menjaga penampilan Kebersihan dan Kerapian”

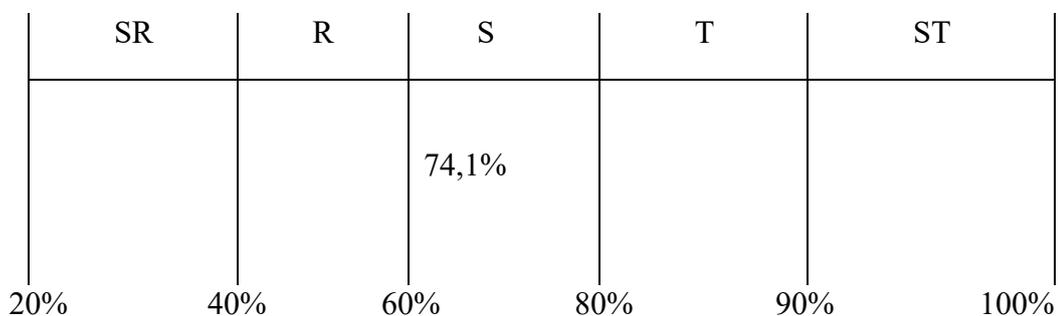
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	4	20	12
Sering	4	27	98	79
Kadang-Kadang	3	2	6	6
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	126	100
Total Tanggapan Responden	74,1%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 27 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 79%, 4 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 12% , 2 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 6% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{134}{5(34)} \times 100 = 74,1\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan menjaga penampilan Kebersihan dan Kerapian menunjukkan 74,1%. Dengan

tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat menjaga penampilan Kebersihan dan Kerapian memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

4. Peraturan Melakukan Pekerjaan

Tabel 4. 19 Tanggapan responden mengenai pernyataan
“Saya mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”

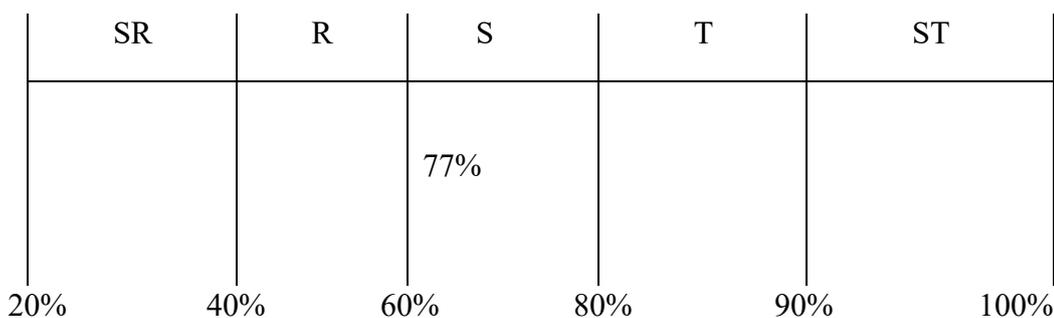
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	2	10	5
Sering	4	25	100	74
Kadang-Kadang	3	7	21	21
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	131	100
Total Tanggapan Responden	77%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 25 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 74%, 2 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 5% dan 7 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 21%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{131}{5(34)} \times 100 = 77\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan pegawai mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien menunjukkan 77%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pegawai mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

Tabel 4. 20 Tanggapan responden mengenai pernyataan
“Saya teliti pada setiap pekerjaan yang saya kerjakan”

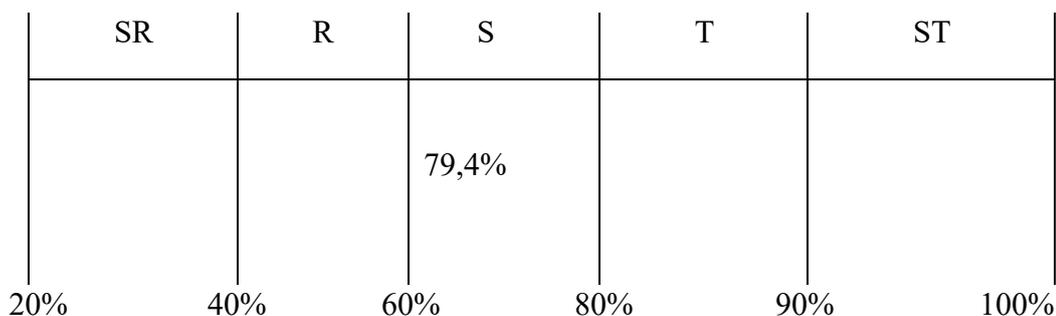
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	15
Sering	4	24	96	71
Kadang-Kadang	3	4	12	12
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	135	100
Total Tanggapan Responden	79,4%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 24 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 71%, 5 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 15% , 4 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase 2%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{135}{5(34)} \times 100 = 79,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan teliti pada setiap pekerjaan yang pegawai kerjakan menunjukkan 79,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat teliti pada setiap pekerjaan yang pegawai kerjakan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai pernyataan
“Saya berhati-hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaan”

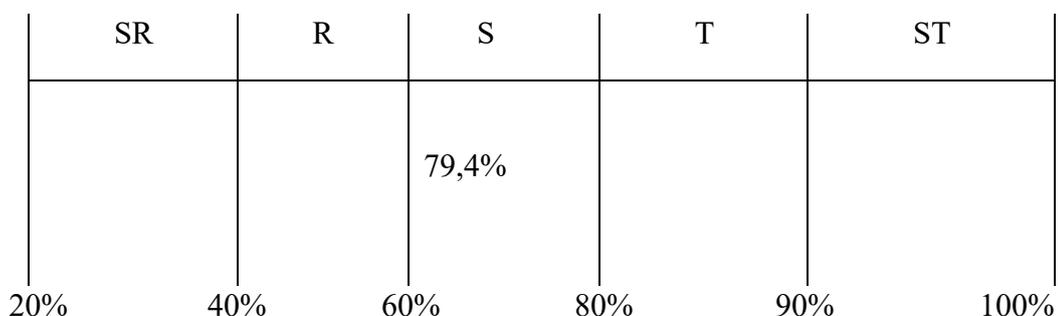
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	15
Sering	4	26	104	76
Kadang-Kadang	3	3	6	9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	135	100
Total Tanggapan Responden	79,4%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 26 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 76%, 5 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 15% dan 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{135}{5(34)} \times 100 = 79,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan pegawai berhati-hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaan menunjukkan 79,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pegawai berhati-hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

5. Peraturan Pegawai

Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“Saya melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh Dinas”

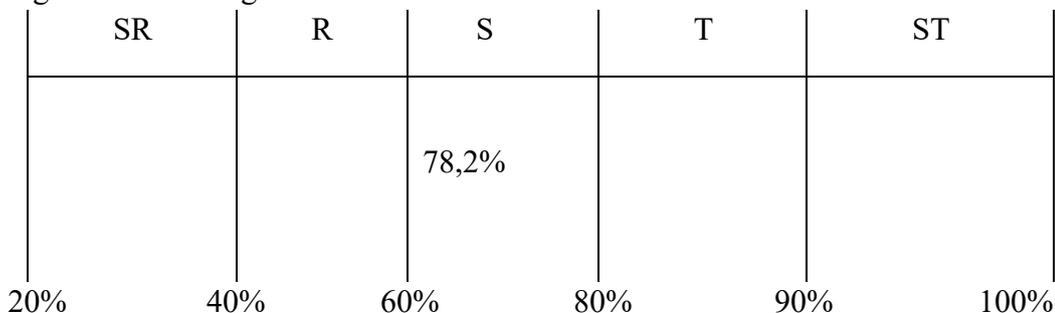
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	15
Sering	4	21	84	62
Kadang-Kadang	3	8	24	23
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	133	100
Total Tanggapan Responden	78,2%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 21 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 62%, 5 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 15% dan 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 23%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{133}{5(34)} \times 100 = 78,2\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan pegawai melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh dinas menunjukkan 78,2%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pegawai melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh dinas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

Tabel 4. 23 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“Saya mampu kerja sama baik dalam pekerjaan”

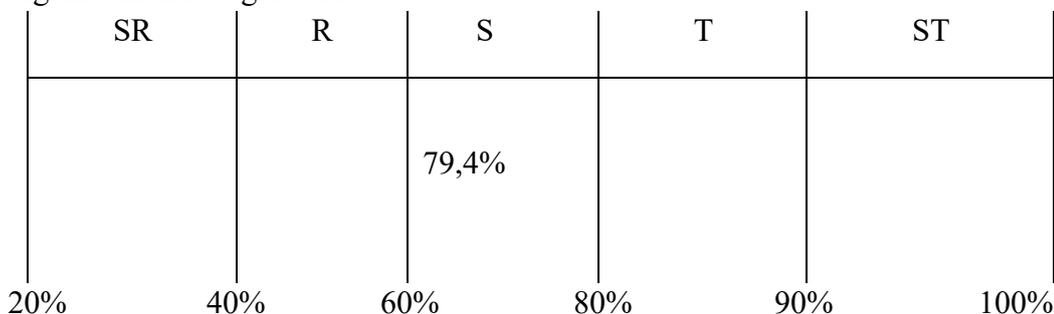
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	6	30	18
Sering	4	22	88	65
Kadang-Kadang	3	5	15	15
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	135	100
Total Tanggapan Responden	79,4%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 22 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 65%, 6 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 18% ,5 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 15% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase 2%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{135}{5(34)} \times 100 = 79,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan Saya mampu kerja sama baik dalam pekerjaan menunjukkan 79,4%. Dengan

tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat mampu kerja sama baik dalam pekerjaan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai pernyataan
“Saya taat pada peraturan yang ditetapkan”

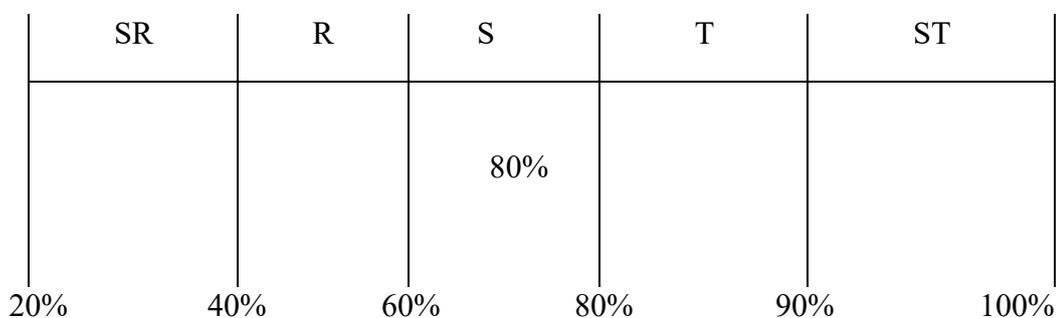
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	15
Sering	4	24	96	70
Kadang-Kadang	3	5	15	15
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	136	100
Total Tanggapan Responden	80%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 24 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 70%, 5 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 15% dan 5 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 15%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{136}{5(34)} \times 100 = 80\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai pernyataan pegawai taat pada peraturan yang ditetapkan menunjukkan 80%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pegawai taat pada peraturan yang ditetapkan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

Tabel 4. 25 Total Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden%	Rata-rata
A	Kehadiran			
1	Saya tepat waktu saat datang dan pulang kerja	144	84,7%	79,3%
2	Saya mengisi daftar hadir sebelum memulai pekerjaan	122	71,7%	
3	Saya menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	139	81,7%	
B	Waktu Kerja			
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	135	74,9%	72,8%
5	Saya dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik	134	78,8%	
6	Saya menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.	110	64,7%	
C	Peraturan Berpakaian			
7	Saya menggunakan pakaian dinas atau batik sesuai dengan ketentuan.	132	77,6%	78,2%
8	Saya disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut	141	82,9%	
9	Saya menjaga penampilan, Kebersihan dan Kerapian	126	74,1%	
D	Peraturan Melakukan Pekerjaan			

10	Saya mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	131	77%	78,6%
11	Saya teliti pada setiap pekerjaan yang saya kerjakan	135	79,4%	
12	Saya berhati-hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaan	135	79,4%	
E	Peraturan Pegawai			
13	Saya melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh Dinas	133	78,2%	79,2%
14	Saya mampu kerja sama baik dalam pekerjaan	135	79,4%	
15	Saya taat pada peraturan yang ditetapkan	136	80%	
	Jumlah Skor Total	1.988		
	Rata-Rata Persentase Tanggapan Responden	77,62%		
	Persentase Skor Tertinggi	79,3%		
	Persentase Skor Terendah	72,8%		

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2023

Dari seluruh indikator disiplin dengan 15 butir pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin memiliki nilai tertinggi pada indikator kehadiran dengan skor rata-rata 79,3%. Artinya bahwa pegawai negeri sipil pada dinas koperasi kabupaten Bogor menaati peraturan kehadiran yang telah ditetapkan. Adapun nilai terkecil pada indikator waktu kerja dengan skor rata-rata 72,8%. Artinya pegawai harus memperbaiki waktu kerja mereka guna meningkatkan disiplin kerja.

Tabel 4. 26 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Pegawai

Statistics		
Disiplin		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		61.79

Std. Error of Mean	1.185
Median	60.00
Mode	60
Std. Deviation	6.910
Variance	47.744
Range	33
Minimum	44
Maximum	77
Sum	2101

Sumber: Output SPSS 26

$$\text{Skor Teoritik (x)} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 52,5$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas skor rata-rata empirik lebih tinggi sebesar 61,79 dibanding skor rata-rata teoritik sebesar 52,5. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja (X) yaitu (61,79 > 52,5) artinya skor empirik relatif baik.

Tabel 4. 27 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
90-100		Sangat Baik
80-90		Baik
60-80	61,79	Realtif Baik
40-60		Kurang Baik
40-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2023

2. Kinerja

Berikut ini merupakan hasil kuesioner yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan 8 indikator yaitu : kuantitas, kualitas,waktu,biaya,orientasi pelayanan,komitmen,inisiatif kerja dan Kerjasama.

Untuk mengetahui hasil pembahasan mengenai kinerja pegawai maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 34 pegawai negeri sipil yang tidak mempunyai jabatan atau fungsional pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kab. Bogor sebagai responden kemudia hasil kuesioner diolah menggunakan alat bantu SPSS. Berikut merupakan hasil pengolahan data kuesioner kinerja :

1. Kuantitas

Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan”

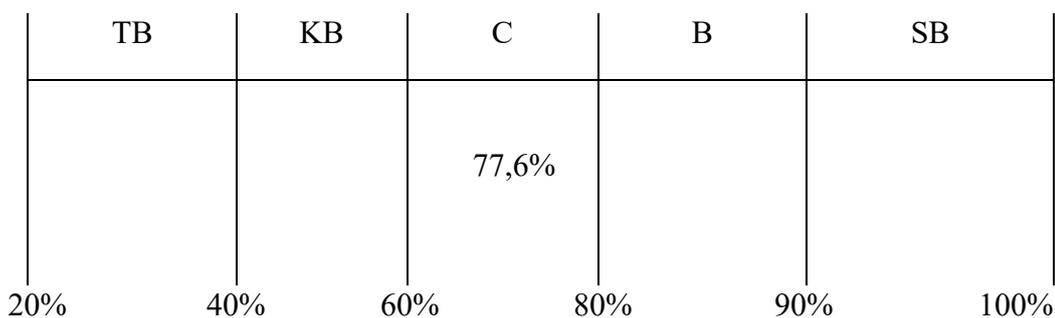
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	1	5	3
Sering	4	29	116	85
Kadang-Kadang	3	3	9	9
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	132	100
Total Tanggapan Responden	77,6%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 29 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 85%, 1 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 3% , 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{132}{5(34)} \times 100 = 77,6\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat menyelesaikan tugas tambahan menunjukkan 77,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat menyelesaikan tugas tambahan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat melaksanakan tugas sampai tuntas”

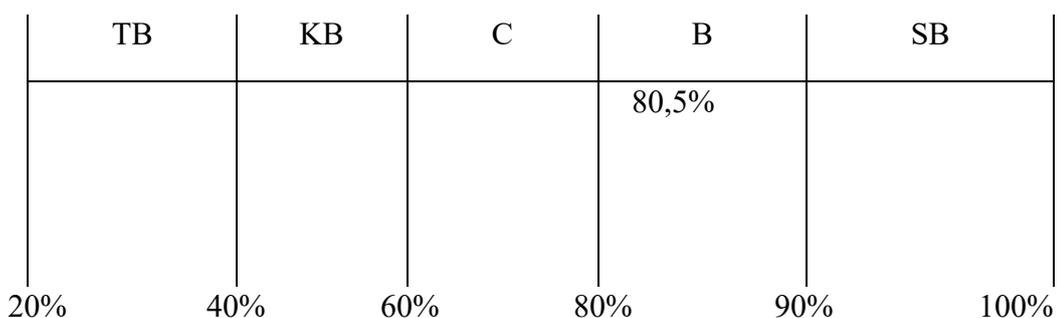
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	4	20	12
Sering	4	27	108	79
Kadang-Kadang	3	3	9	9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	137	100
Total Tanggapan Responden	80,5%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 27 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 79%, 4 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 12% dan 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{137}{5(34)} \times 100 = 80,5\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat melaksanakan tugas sampai tuntas menunjukkan 80,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat melaksanakan tugas sampai tuntas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”

Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat hasil pekerjaan pegawai sudah sesuai target organisasi”

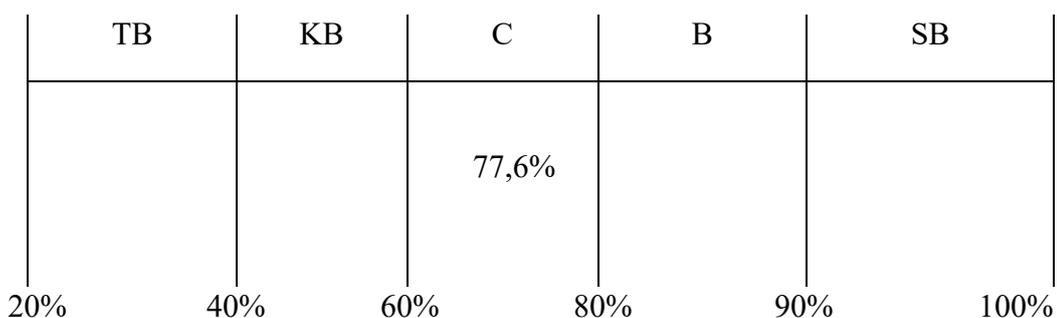
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	15
Sering	4	21	84	61
Kadang-Kadang	3	7	21	21
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	132	100
Total Tanggapan Responden	77,6%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 21 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 61%, 5 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 15% , 7 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 21% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{132}{5(34)} \times 100 = 77,6\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat hasil pekerjaan pegawai sudah sesuai target organisasi menunjukkan 77,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat hasil pekerjaan pegawai sudah sesuai target organisasi memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

2. Kualitas

Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai pernyataan
“Tingkat melakukan pekerjaan dengan teliti”

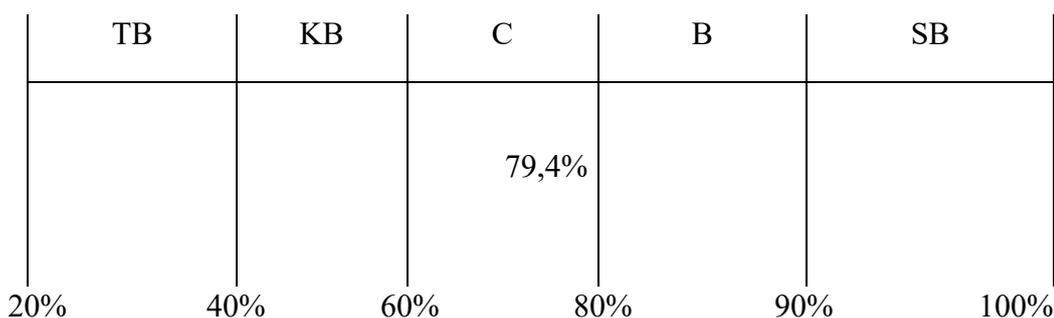
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	15
Sering	4	24	96	71
Kadang-Kadang	3	4	12	12
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	135	100
Total Tanggapan Responden	79,4%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 24 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 71%, 5 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 15% ,4 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 12% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase 2%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{135}{5(34)} \times 100 = 79,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat melakukan pekerjaan dengan teliti menunjukkan 79,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat melakukan pekerjaan dengan teliti memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai pernyataan
“Tingkat mengikuti arahan yang sudah ditentukan”

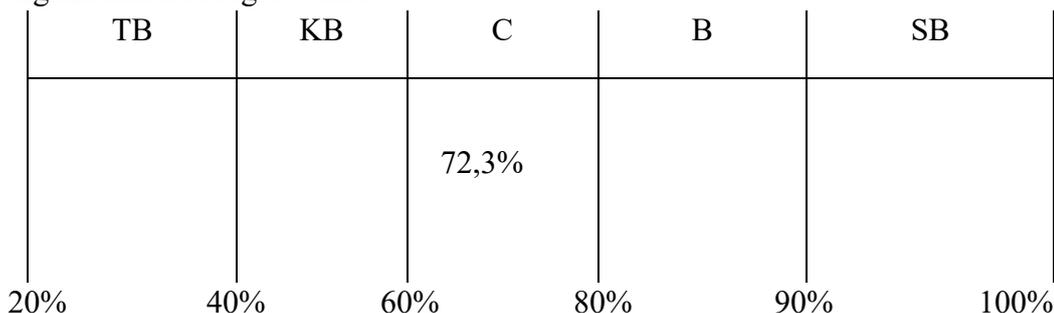
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	2	10	6
Sering	4	20	80	59
Kadang-Kadang	3	10	30	29
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	1	1	3
Total		34	123	100
Total Tanggapan Responden	72,3%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 20 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 59%, 2 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 6% ,10 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 29%,1 responden menyatakan pernah dengan persentase 3% dan 1 responden menyatakan tidak pernah dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{123}{5(34)} \times 100 = 72,3\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat mengikuti arahan yang sudah ditentukan menunjukkan 72,3%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat mengikuti arahan yang sudah ditentukan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”

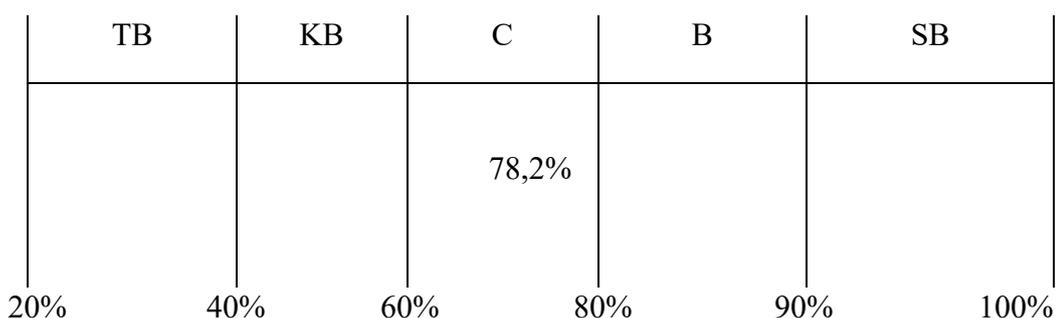
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	6	30	18
Sering	4	21	84	62
Kadang-Kadang	3	5	15	15
Pernah	2	2	4	5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	133	100
Total Tanggapan Responden	78,2%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 21 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 62%, 6 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 18% ,5 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 15% dan 2 responden menyatakan pernah dengan persentase 5%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{133}{5(34)} \times 100 = 78,2\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan 78,2%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

3. Waktu

Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“Tingkat mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

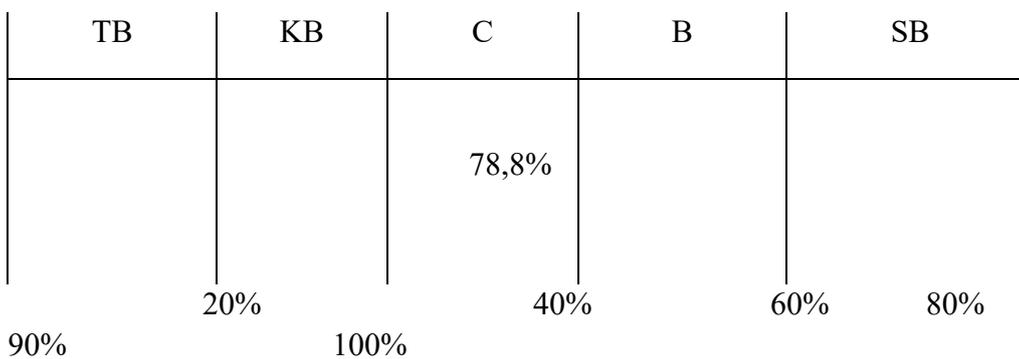
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	1	5	3
Sering	4	30	120	88
Kadang-Kadang	3	3	9	9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	134	100
Total Tanggapan Responden	78,8%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 30 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 88%, 1 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 3% dan 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{134}{5(34)} \times 100 = 78,8\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai tingkat mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan 78,2%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“Tingkat mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien”

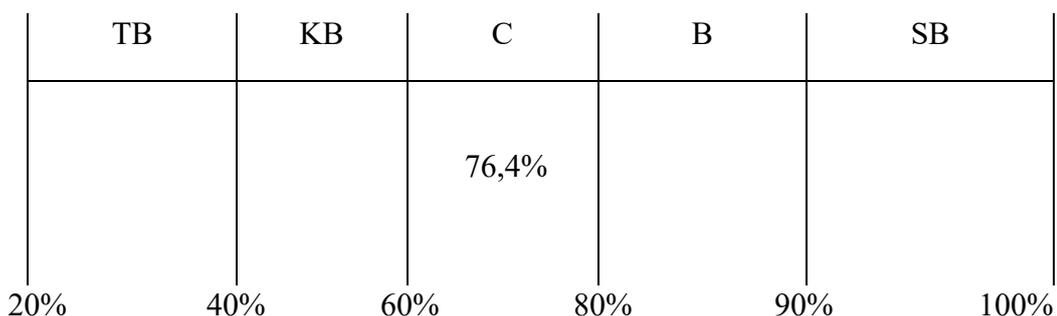
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	15
Sering	4	20	80	59
Kadang-Kadang	3	7	21	21
Pernah	2	2	4	5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	130	100
Total Tanggapan Responden	76,4%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 20 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 59%, 5 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 15% ,7 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 21% dan 2 responden menyatakan pernah dengan persentase 5%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{130}{5(34)} \times 100 = 76,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai tingkat mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien menunjukkan 76,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat mampu tidak menunda pekerjaan”

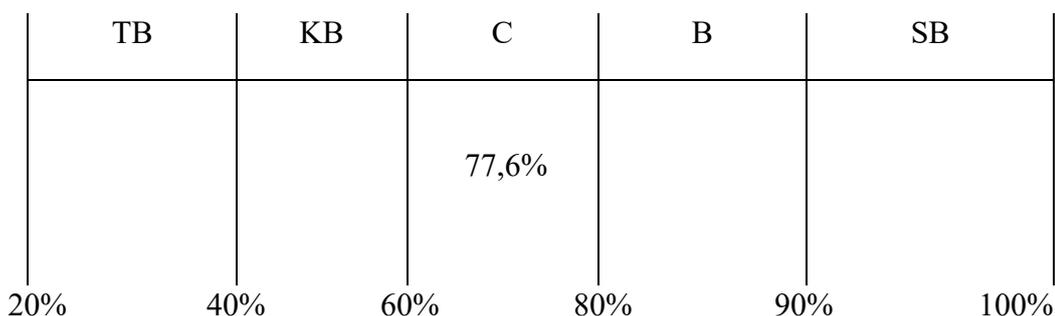
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	1	5	3
Sering	4	29	116	85
Kadang-Kadang	3	3	9	9
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	132	100
Total Tanggapan Responden	77,6%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 29 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 85%, 1 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 3%, 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{132}{5(34)} \times 100 = 77,6\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai tingkat mampu tidak menunda pekerjaan menunjukkan 77,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat mampu tidak menunda pekerjaan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

4. Biaya

Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai pernyataan
“Tingkat menerima tunjangan sesuai kinerjanya”

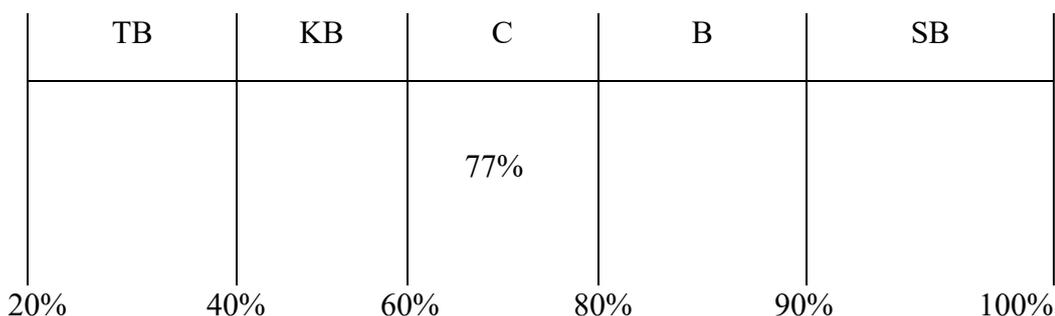
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	3	15	9
Sering	4	24	96	71
Kadang-Kadang	3	6	18	18
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	131	100
Total Tanggapan Responden	77%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 24 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 71%, 3 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 9% ,6 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 18% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase 2%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{131}{5(34)} \times 100 = 77\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya menunjukkan 77,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat tanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi”

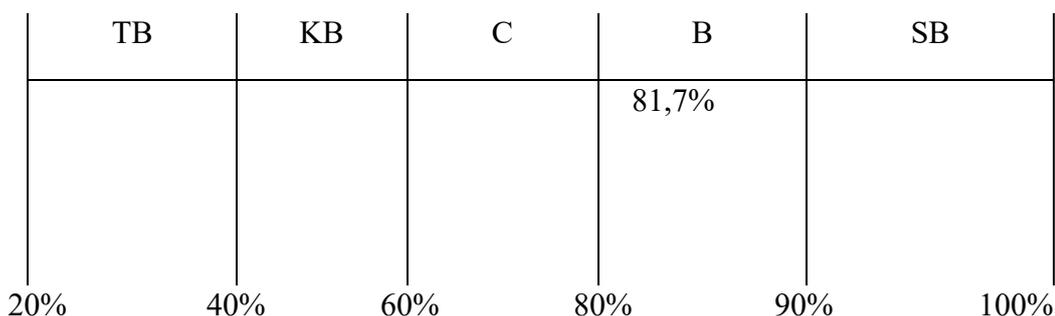
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	6	30	18
Sering	4	25	100	74
Kadang-Kadang	3	3	9	8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	139	100
Total Tanggapan Responden	81,7%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 25 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 74%, 6 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 18% dan 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 8% .Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{139}{5(34)} \times 100 = 81,7\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat tanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi menunjukkan 81,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”

Tabel 4. 39 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“Tingkat biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan intansi”

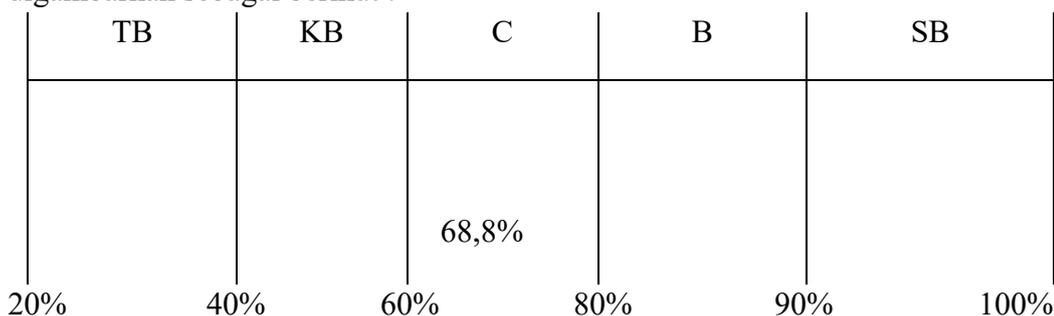
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	1	5	3
Sering	4	16	64	47
Kadang-Kadang	3	14	42	41
Pernah	2	3	6	9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	117	100
Total Tanggapan Responden	68,8%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 16 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 47%, 1 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 3%, 14 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 41% dan 3 responden menyatakan pernah dengan persentase 9%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{117}{5(34)} \times 100 = 68,8\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan intansi menunjukkan 68,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan intansi memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

5. Orientasi Pelayanan

Tabel 4. 40 Tanggapan responden mengenai pernyataan
“Tingkat memberikan pelayanan dengan baik.”

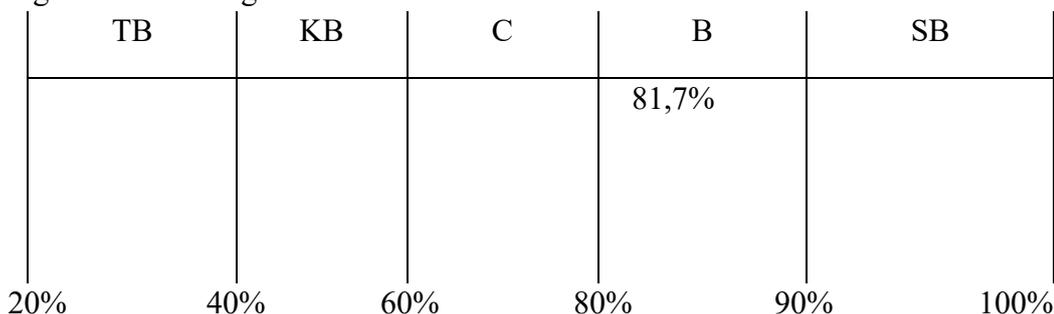
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	6	30	18
Sering	4	25	100	74
Kadang-Kadang	3	3	9	8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	139	100
Total Tanggapan Responden	81,7%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 25 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 74%, 6 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 18% dan 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 8% .Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{139}{5(34)} \times 100 = 81,7\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat memberikan pelayanan dengan baik menunjukkan 81,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat memberikan pelayanan dengan baik memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”

Tabel 4. 41 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“Tingkat pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”

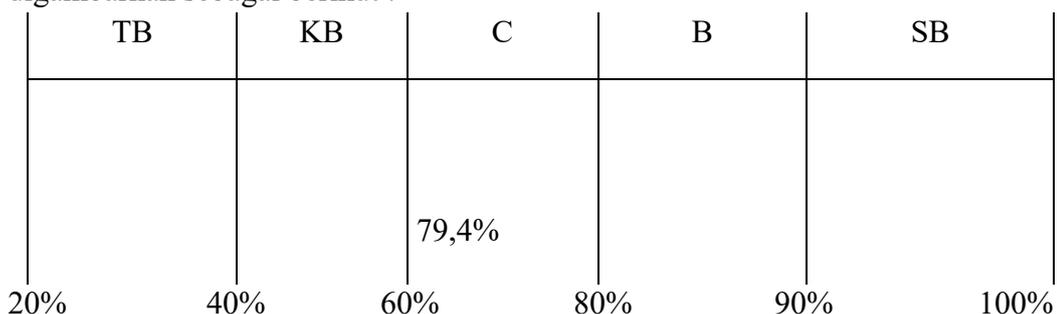
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	4	20	12
Sering	4	25	100	74
Kadang-Kadang	3	5	15	14
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	135	100
Total Tanggapan Responden	79,4%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 25 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 74%, 4 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 12% dan 5 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 14% .Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{135}{5(34)} \times 100 = 79,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan menunjukkan 79,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 42 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”

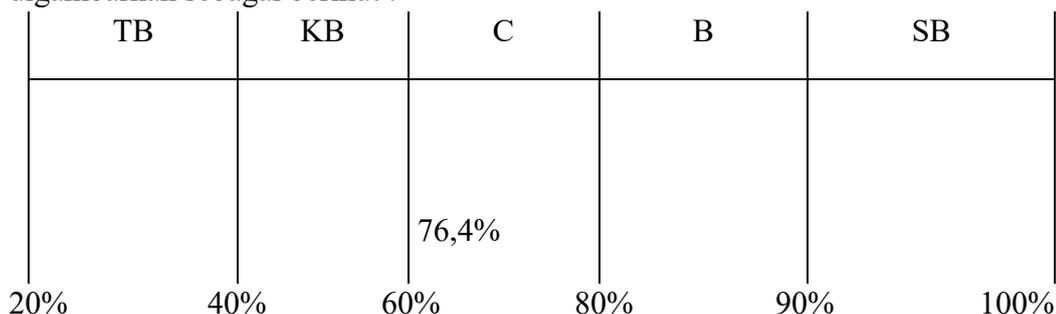
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	15
Sering	4	20	80	59
Kadang-Kadang	3	7	21	21
Pernah	2	2	4	5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	130	100
Total Tanggapan Responden	76,4%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 20 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 59%, 5 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 15%, 7 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 21% dan 2 responden menyatakan pernah dengan persentase sebesar 5% .Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{130}{5(34)} \times 100 = 76,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan menunjukkan 79,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

6. Komitmen

Tabel 4. 43 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik”

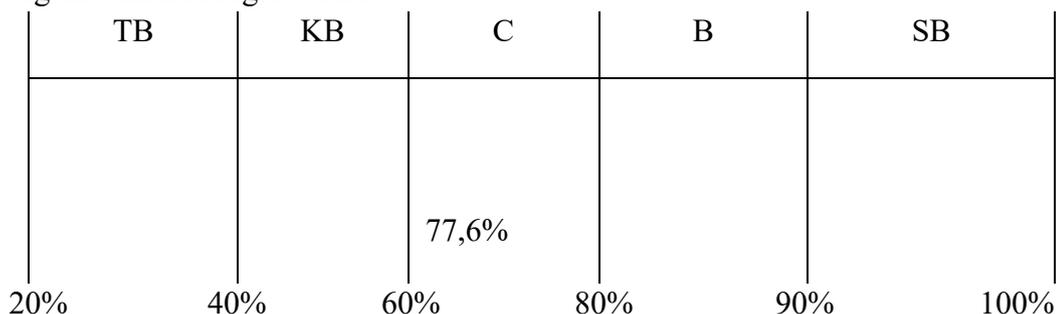
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	1	5	3
Sering	4	29	116	85
Kadang-Kadang	3	3	9	9
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	132	100
Total Tanggapan Responden	77,6%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 29 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 89%, 1 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 3%, 3 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 9% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase sebesar 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{132}{5(34)} \times 100 = 77,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai tingkat menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik menunjukkan 77,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 44 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat berkomitmen dalam bekerja”

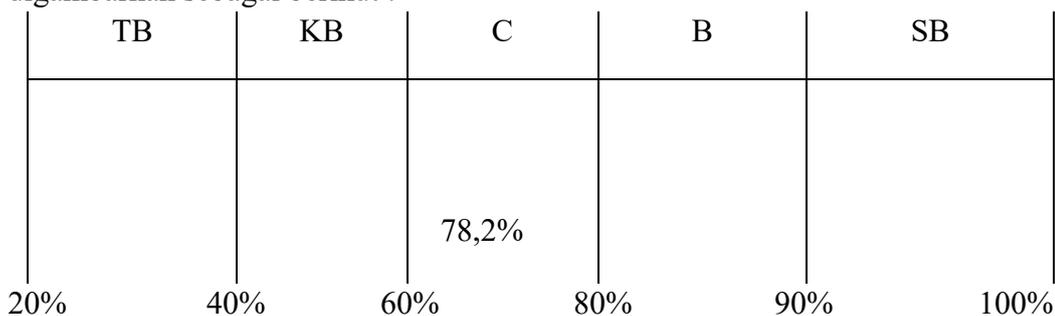
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	15
Sering	4	21	84	62
Kadang-Kadang	3	8	24	23
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	133	100
Total Tanggapan Responden	78,2%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 21 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 62%, 5 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 15% dan 8 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 23% .Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{133}{5(34)} \times 100 = 78,2\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat berkomitmen dalam bekerja menunjukkan 78,2%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat berkomitmen dalam bekerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 45 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat mampu komitmen jika ada tugas tambahan”

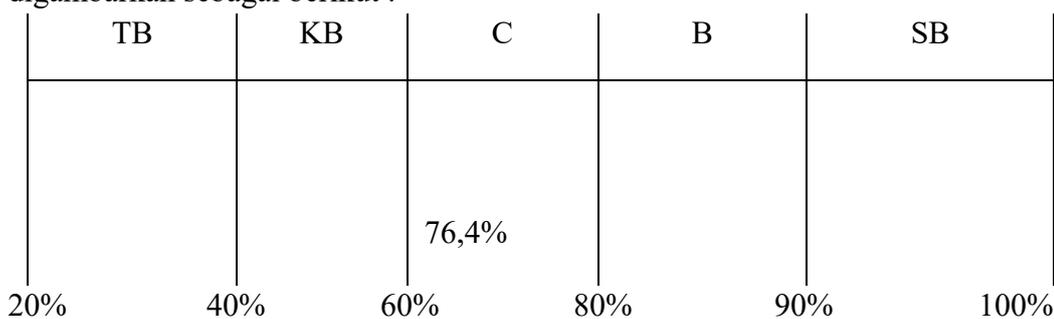
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	2	10	6
Sering	4	25	100	74
Kadang-Kadang	3	6	18	18
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	130	100
Total Tanggapan Responden	76,4%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 25 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 74%, 2 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 6%, 6 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 18% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase sebesar 2%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{130}{5(34)} \times 100 = 76,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat mampu komitmen jika ada tugas tambahan menunjukkan 76,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat mampu komitmen jika ada tugas tambahan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

7. Inisiatif Kerja

Tabel 4. 46 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan”

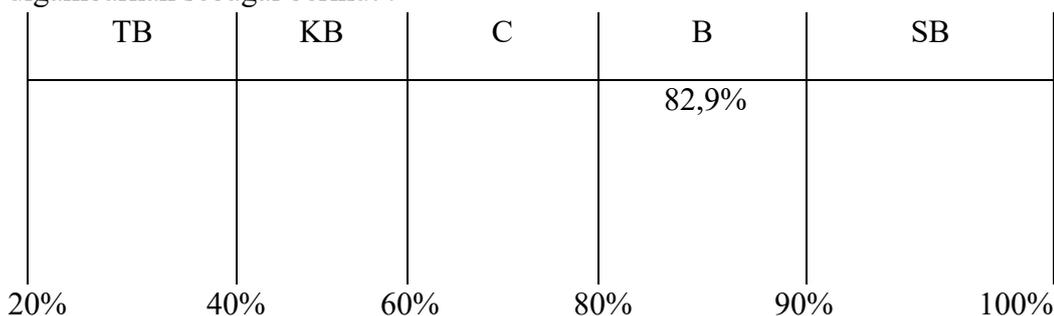
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	23
Sering	4	24	96	71
Kadang-Kadang	3	1	3	3
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	141	100
Total Tanggapan Responden	82,9%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 24 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 71%, 8 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 23%, 1 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 3% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase sebesar 3% .Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{141}{5(34)} \times 100 = 82,9\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan menunjukkan 82,9%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”

Tabel 4. 47 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“ Tingkat berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya ”

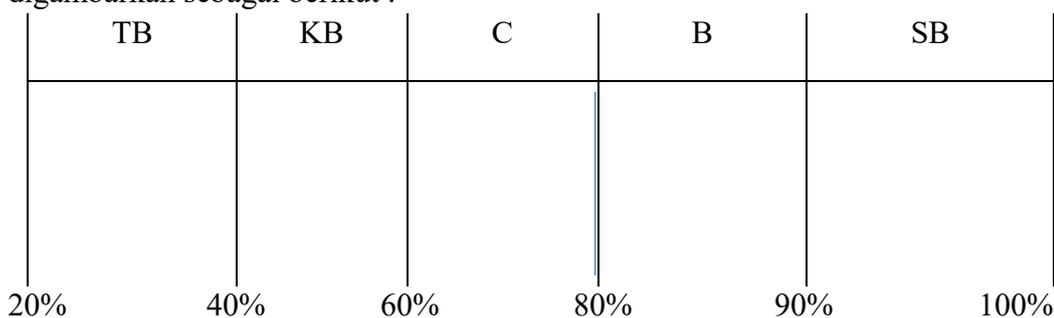
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	4	20	12
Sering	4	27	108	79
Kadang-Kadang	3	2	6	6
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	136	100
Total Tanggapan Responden	80%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 27 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 79%, 4 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 12%, 2 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 6% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase sebesar 3% .Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{136}{5(34)} \times 100 = 80\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya menunjukkan 80%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 48 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“ Tingkat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur”

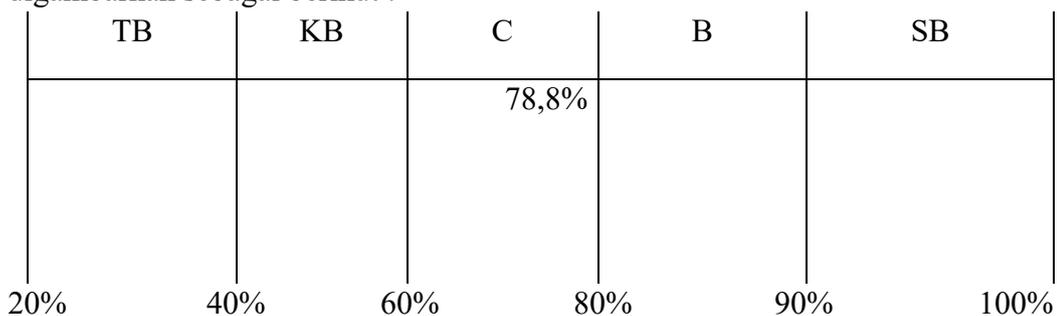
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	4	20	12
Sering	4	24	96	71
Kadang-Kadang	3	6	18	17
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	134	100
Total Tanggapan Responden	78,8%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 24 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 71%, 4 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 12% dan 6 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 17% .Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{134}{5(34)} \times 100 = 78,8\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur menunjukkan 78,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

8. Kerjasama

Tabel 4. 49 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain”

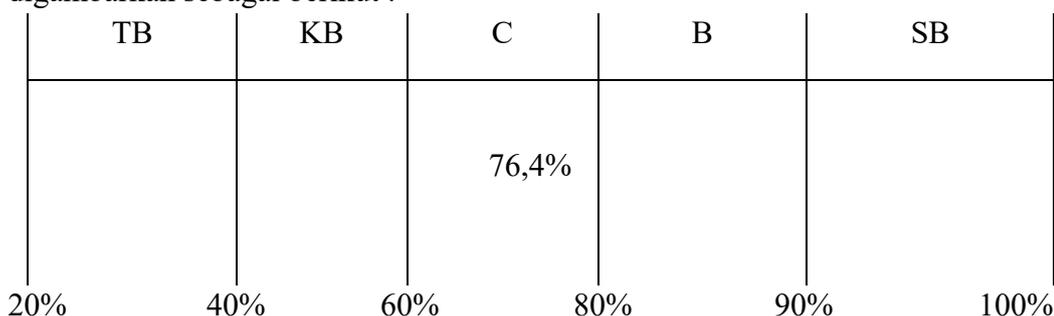
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	15
Sering	4	20	80	58
Kadang-Kadang	3	7	21	21
Pernah	2	2	4	6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	130	100
Total Tanggapan Responden	76,4%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 20 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 58%, 5 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 15%, 7 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 21% dan 2 responden menyatakan pernah dengan persentase sebesar 6% .Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{130}{5(34)} \times 100 = 76,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain menunjukkan 76,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 50 Tanggapan responden mengenai pernyataan

“Tingkat memiliki sikap antusias dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan”

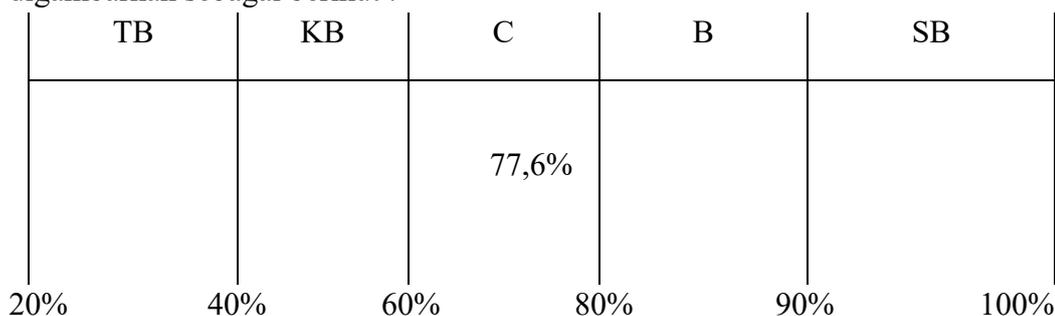
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	3	15	8
Sering	4	25	100	74
Kadang-Kadang	3	5	15	15
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	132	100
Total Tanggapan Responden	77,6%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 25 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 74%, 3 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 8%, 5 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 15% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase sebesar 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{132}{5(34)} \times 100 = 77,6\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai tingkat memiliki sikap antusias dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan 77,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat memiliki sikap antusias dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 51 Tanggapan responden mengenai pernyataan
 “Tingkat Kerjasama antar pegawai”

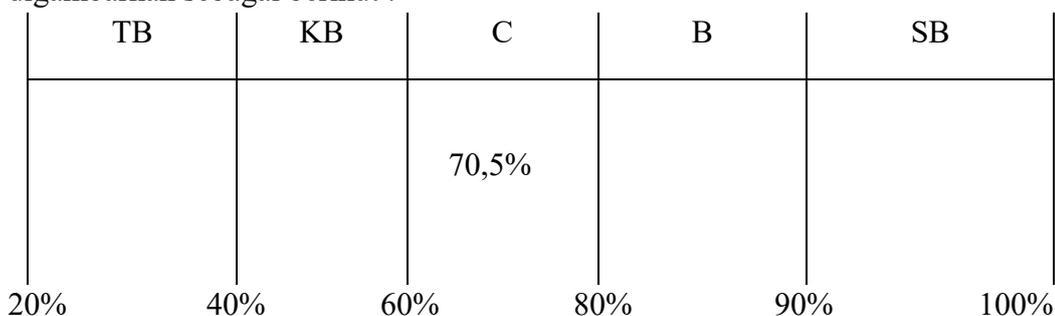
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase %
Selalu	5	8	15	23
Sering	4	24	100	71
Kadang-Kadang	3	1	3	3
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		34	120	100
Total Tanggapan Responden	70,5%			

Sumber : Data Primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 24 responden menyatakan sering dengan nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 71%, 8 responden menyatakan selalu dengan nilai persentase 23%, 1 responden menyatakan kadang-kadang dengan persentase 3% dan 1 responden menyatakan pernah dengan persentase sebesar 3%. Maka tanggapan responden dominan lebih banyak menjawab sering.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{120}{5(34)} \times 100 = 70,5\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat dikatakan mengenai tingkat Kerjasama antar pegawai menunjukkan 70,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat Kerjasama antar pegawai memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”

Tabel 4. 52 Total Hasil Responden Variabel Kinerja Pegawai

NO	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden%	Rata-rata
A	Kuantitas			
1	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan	132	77,6	78,5
2	Pegawai dapat melaksanakan tugas sampai tuntas.	137	80,5	
3	Hasil pekerjaan pegawai sudah sesuai target organisasi.	132	77,6	
B	Kualitas			
4	Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan teliti	135	79,4	76,6
5	Pegawai dapat mengikuti arahan yang sudah ditentukan.	123	72,3	
6	Pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	133	78,2	
C	Waktu			
7	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	134	78,8	77,6
8	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien	130	76,4	
9	Pegawai mampu tidak menunda pekerjaan	132	77,6	
D	Biaya			
10	Pegawai menerima tunjangan sesuai	131	77	75,8

	dengan kinerjanya			
11	Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan intansi.	139	81,7	
12	Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan intansi.	117	68,8	
E	Orientasi Pelayanan			
13	Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik	139	81,7	79,1
14	Pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	135	79,4	
15	Pegawai diharuskan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	130	76,4	
F	Komitmen			
16	Menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik.	132	77,4	77,3
17	Pegawai harus berkomitmen dalam bekerja.	133	78,2	
18	Pegawai dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan	130	76,4	
G	Inisiatif Kerja			
19	Penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan	141	82,9	80,5

20	Pegawai cukup berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya	136	80	
21	Pegawai dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur	134	78,8	
H	Kerjasama			
22	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	130	76,4	74,8
23	Memiliki sikap antusias dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	132	77,6	
24	Kerjasama antar pegawai	120	70,5	
Jumlah Skor Total		3.167		
Rata-Rata Tanggapan Responden		77,5%		
Persentase skor tertinggi		80,5%		
Persentase skor terendah		74,8%		

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2023

Dari seluruh indikator kinerja dengan 24 butir pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai tertinggi pada indikator inisiatif kerja dengan skor rata rata 80,5%. Artinya bahwa pegawai negeri sipil pada dinas Koperasi UKM Kab. Bogor mempunyai inisiatif kerja yang baik. Adapun nilai terkecil pada indikator kerjasama dengan skor rata-rata 74,8% artinya pegawai harus memperbaiki Kerjasama antar para pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai yang baik.

Tabel 4. 53 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		85.41

Std. Error of Mean	.980
Median	87.00
Mode	90
Std. Deviation	5.716
Variance	32.674
Range	22
Minimum	75
Maximum	97
Sum	2904

Sumber: Output SPSS 26

$$\text{Skor Teoritik (x)} = \frac{1(24)+5(24)}{2} = \mathbf{84}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas skor rata-rata empirik lebih tinggi sebesar 85,41 dibanding skor rata-rata teoritik sebesar 84. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja pegawai (Y) yaitu (85,41 > 84) artinya skor empiric baik.

Tabel 4. 54 Sebaran Nilai Interval Kinerja Pegawai

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
91-100		Sangat Baik
81-90	85,41	Baik
61-80		Relatif Baik
41-60		Kurang Baik
40-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Primer, Kuesioner Diolah 2023

4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Tabel 4. 55 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			Disiplin	Kinerja
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1.000	.740**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	34	34
	Kinerja	Correlation Coefficient	.740**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	34	34

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

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Interpretasi hasil output spss adalah sebagai berikut :
Output *Correlations* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui dari korelasi variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan didapat nilai 0,740. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat.

4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,740^2 \times 100 \% \\ &= 54,76 \% \end{aligned}$$

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 54,76 % sisanya variable lain yang tidak diteliti sebesar 45,24%.

4.2.8 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

Ho : $r \leq 0$, berarti tidak ada hubungan nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Ha : $r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

b. Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi 5% = 0,05 dan derajat kebebasan ($df = n-2$) atau $34-2 = 32$. Hasil yang diperoleh adalah t table 1,694

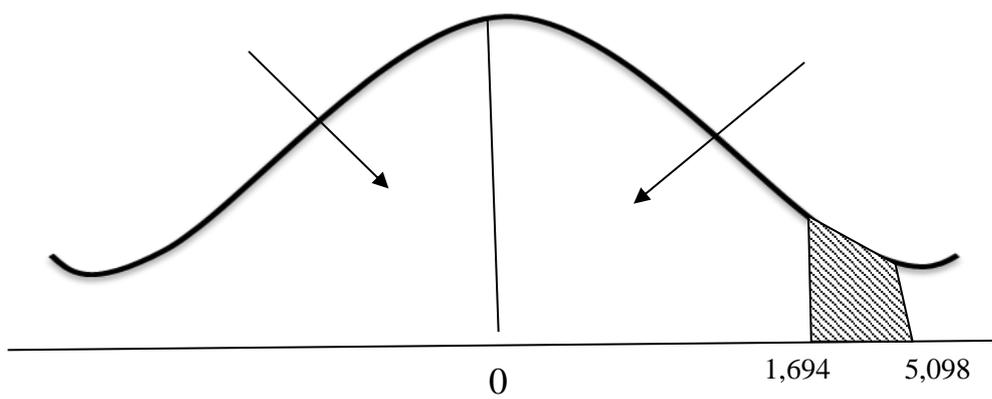
c. Mencari t_{hitung} dengan rumus :

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t_h &= \frac{0,740\sqrt{34-2}}{\sqrt{1-0,740^2}} \\ t_h &= 0,740 \frac{\sqrt{32}}{\sqrt{0,452}} \\ t_h &= 0,740 \times 6,89 \\ t_h &= 5,098 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai thitung > ttabel ($5,098 > 1,694$) artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan nyata antara Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.

Daerah Penerimaan H_0

Daerah Penerimaan H_a



Gambar 4. 7

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor skor rata-rata empiric sebesar 61,79 dan skor rata-rata teoritik sebesar 52,5. Skor rata-rata empiric lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $61,7 > 52,5$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor relative baik.
2. Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor skor rata-rata empiric sebesar 85,41 dan skor rata-rata teoritik sebesar 84. Skor rata-rata empiric lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $85,41 > 84$, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor baik.
3. Hasil analisis korelasi *Product Moment* diperoleh $r = 0,740$. Artinya, Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang kuat. Hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa kontribusi/ peranan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang nilainya sebesar 54,76%. Dan Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan thitung $(5,098) > ttabel (1,694)$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Disiplin Kerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor adalah :
Berdasarkan analisis deskriptif pada indikator disiplin bahwa terdapat nilai yang rendah pada tingkat waktu kerja pegawai .Taat terhadap aturan waktu, dalam penelitian ini organisasi hendaknya memperhatikan aturan waktu, karena aturan waktu sangatlah penting untuk menciptakan kedisiplinan kerja dengan aturan waktu yang baik akan tercapainya tujuan organisasi. Organisasi harus memberikan sanksi lebih apabila para pegawainya tidak menaati aturan waktu yang sudah ditetapkan.
2. Untuk meningkatkan Kinerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor :

Berdasarkan analisis deskriptif pada indikator kinerja bahwa terdapat nilai yang rendah pada tingkat Kerjasama antar pegawai, maka dari itu organisasi harus melakukan pendekatan kepada antar pegawai untuk menumbuhkan rasa solidaritas dan rasa Kerjasama tim guna tercapainya tujuan Bersama.

3. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hendaknya dilakukan pada berbagai organisasi yang berbeda. Karena untuk memperoleh informasi yang lebih baik dan dapat memberikan manfaat yang besar.
 - b. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya menggunakan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar dapat membandingkan variabel mana yang lebih berhubungan dengan data yang lebih banyak dan hasil yang lebih baik, mengingat pada analisis data koefisien determinasi masih ada variabel lain yang bisa berkontribusi pada kinerja yaitu sebesar 45,24%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- _____. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Amstrong, Michael. (2014). *A Handbook of Human Resources Management Practice. 13th edition*. Philadelphia: Kogan Page
- Arfina. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Barang Daerah Kabupaten Bogor*. Bogor : Universitas Pakuan.
- Bintoro dan Daryanto.(2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. Dkk.(2017).*Pengembangan Sumber Daya Manusia(Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group: Jakarta
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi Sembilan*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*.*Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta
- Hartatik, Puji Indah . (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- _____.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Irmayani. (2021) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar P. (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Muhyadin, F. H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Ramon, Z. (2019). *Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam*. Hilos Tensados, 1, 1–476.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada.
- _____.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wulan,Sarah.2013. *Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Guru Studi Kasus di SMA Negeri 3 Depok Kecamatan Kota Depok*. Jurnal Ilmiah WIDYA
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:PT Alfabet.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Kristina, Dika. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor*. Journal. unpak ac id Vol 4 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).
- Shelviana, Sherly. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. [Online], tersedia di : ejournal.an.fisip-unmul.org [ISSN 1912-1926].
- <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/search/authors/view?firstName=Dewi&middleName=&lastName=Wulandari&affiliation=&country=>

Website

PP No. 30 Tahun 2019

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>

PP No. 94 Tahun 2021

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>

Daftar Riwayat Hidup

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Fika Amelia

Alamat : JL. Pajeleran Gunung, No.52 RT O2 RW 07,Cibinong
Kab. Bogor

Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor 2 April 2001

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN 4 Cibinong
- SMP : SMP Citra Nusa Cibinong
- SMA : MAN 1 Kabupaten Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2023
Peneliti,

(Nur Fika Amelia)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Koding Kuesioner Variabel X Disiplin Kerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	2	4	44
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	62
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	52
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	57
6	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	62
7	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	69
8	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	57
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	63
12	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	55
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
16	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	66
17	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	54
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

22	5	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	60
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	56
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	62
25	5	3	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	62
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
28	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	3	2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	59
33	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	59
34	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	60

22	2	4	2	4	2	2	4	3	2	3	5	4	5	5	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	80
23	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	90
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	97
25	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	92
26	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
27	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	92
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	2	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	90
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
30	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	91
31	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	3	3	5	4	4	2	5	5	4	5	4	5	94
33	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	93
34	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	101

Lampiran 3 Data Responden dan Kuesioner

1. Nama:

2. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

3. Usia

20-30 Tahun

41-50 Tahun

31- 40 Tahun

> 50 Tahun

4. Pendidikan Terakhir

SMA

S1

D3

S2

5. Lama Bekerja

1-3 Tahun

> 6 Tahun

3-6 Tahun

Pilihan Jawaban	Skor
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Pernah (PR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Variabel X Disiplin

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	PR	TP
1.	Saya tepat waktu saat datang dan pulang kerja.					

2.	Saya mengisi daftar hadir sebelum memulai pekerjaan					
3.	Saya menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5.	Saya dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik					
6.	Saya menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.					
7.	Saya menggunakan pakaian dinas atau batik sesuai dengan ketentuan.					
8.	Saya disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut					
9.	Saya menjaga penampilan, Kebersihan dan Kerapian					
10.	Saya mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien					
11.	Saya teliti pada setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
12.	Saya berhati-hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaan					
13.	Saya melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh Perusahaan					
14.	Saya mampu kerja sama baik dalam pekerjaan					
15.	Saya taat pada peraturan yang ditetapkan					

Variabel Y Kinerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	PR	TP
1.	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan					
2.	Pegawai dapat melaksanakan tugas sampai tuntas.					
3.	Hasil pekerjaan pegawai sudah sesuai target organisasi.					
4.	Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan teliti					

5.	Pegawai dapat mengikuti arahan yang sudah ditentukan					
6.	Pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.					
7.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien.					
9.	Pegawai mampu tidak menunda pekerjaan.					
10.	Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya.					
11.	Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi.					
12.	Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang dikeluarkan instansi.					
13.	Pegawai memberikan pelayanan dengan baik.					
14.	Pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
15.	Pegawai diharuskan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					
16.	Pegawai menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik.					
17.	Pegawai harus berkomitmen dalam bekerja.					
18.	Pegawai dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan.					
19.	Penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan					
20.	Pegawai cukup berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya					
21.	Pegawai dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur					
22.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					
23.	Memiliki sikap antusias dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
24.	Kerjasama antar pegawai					

Lampiran 4 Surat Keterangan Magang untuk Riset



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH

Alamat : Jalan KSR Dadi Kusmayadi Kelurahan Tengah Cibinong Kab Bogor 16914
Website : diskopukm.bogorkab.go.id email : diskopukm@bogorkab.go.id
Telepon : (021) 87929919

Cibinong, 13 September 2022

Nomor : 193/3655 -Diskopukm

Lampiran : -

Perihal : Penerimaan Magang

Kepada :

Yth. Koordinator Prodi
Universitas Pakuan Bogor
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

di-
tempat

Menindaklanjuti surat saudara 541/WD.1/FEB-UP/VI/2022 dengan ini diberitahukan bahwa Permohonan Magang mahasiswi dari Universitas Pakuan Bogor, atas nama:

Nama : Nurfika Amelia

NPM : 021119245

Program Studi : Manajemen

Kami tidak keberatan menerima yang bersangkutan untuk magang di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor terhitung mulai 1 Juli 2022 – 15 Agustus 2022 (40 Hari). Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Demikian pemberitahuan ini disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.


KEPALA,

ASEP MULYANA SUDRAJAT, SH
Pembina Utama Muda
NIP. 196408031994031004