

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga dapat menciptakan

disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Berdasarkan penelitian awal yang saya amati pada Dinas Pendidikan Kota Sibolga, mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sibolga, terlihat bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sibolga sangat tidak mencerminkan kedisiplinan yang tinggi karena kinerja pegawai yang semakin menurun. Yaitu salah satunya tugas-tugas yang diberikan tidak terselesaikan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat, seringkali Pegawai yang datang terlambat masuk kerja, Pegawai pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan dan pegawai sering tidak hadir dengan keterangan sakit dan ijin. Jika pegawai sering tidak hadir atau terlambat masuk kerja, dapat dipastikan proses pelaksanaan pekerjaan akan terganggu dan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai

. Dalam hal ini, Dinas Pendidikan Kota Sibolga telah mengantisipasi kinerja pegawai yang semakin hari semakin menurun yaitu dengan melakukan pengawasan kerja oleh pimpinan pada setiap bulannya dan menetapkan sanksi yang lebih berat pada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Namun, pegawai Dinas Pendidikan Kota Sibolga menganggap bahwa pengawasan kerja beserta sanksi yang diberikan hanya bersifat sementara, dan pegawai Dinas Pendidikan Kota Sibolga kembali melakukan perbuatan tidak disiplin. Mengingat bahwa Dinas Pendidikan Kota Sibolga adalah perusahaan BUMN. Dalam hal kinerja yang dilakukan pegawai selama bekerja, hasilnya baik maupun buruk tidak akan mempengaruhi kompensasi yang

diperoleh menurut golongannya, sehingga pegawai Dinas Pendidikan Kota Sibolga melakukan hal-hal yang menggambarkan ketidakdisiplinan dalam bekerja.

Dapat dilihat pada Tabel 1.1 yaitu data mengenai absensi Dinas Pendidikan Kota Sibolga pada tahun 2016.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai
Dinas Pendidikan Kota Sibolga
Bulan Januari – Desember 2016

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
1	Januari	148	-	24	1	25
2	Februari	148	-	19	1	20
3	Maret	148	15	16	1	32
4	April	148	21	12	-	33
5	Mei	148	25	15	-	40
6	Juni	148	7	23	1	31
7	Juli	148	5	22	1	28
8	Agustus	148	6	23	3	32
9	September	148	5	27	1	31
10	Oktober	148	12	20	1	33
11	November	148	14	17	3	34
12	Desember	148	11	19	4	34

Sumber : Daftar Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sibolga 2016

. Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidakhadiran selama bulan Januari–Desember 2016. Tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Februari, sementara tingkat kehadiran yang tertinggi adalah bulan April dan Mei. Tingkat kehadiran yang rendah diakibatkan oleh tingginya pegawai yang tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan seperti sakit dimana sakit yang paling banyak dalam satu bulan itu adalah bulan Mei yaitu 25 orang, sementara izin yang paling banyak dalam satu bulan itu adalah bulan September yaitu 27 orang dan tanpa keterangan yang paling banyak dalam satu bulan yaitu bulan Desember yaitu 3 orang. Dengan terjadinya penurunan disiplin kerja ini berdampak kepada kinerja pegawai yang

semakin menurun yaitu salah satunya tugas–tugas yang diberikan tidak terselesaikan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Sibolga”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan penentuan masalah yang akan diteliti dalam kegiatan penelitian ini. Dalam penelitian ini, permasalahan yang akan diteliti adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Handoko, **“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :**

- 1. Tingkat pendidikan**
- 2. Keterampilan**
- 3. Disiplin**
- 4. Motivasi**
- 5. Gizi dan kesehatan**
- 6. Tingkat penghasilan**
- 7. Jaminan sosial**
- 8. Lingkungan dan iklim kerja**
- 9. Hubungan industrial**
- 10. Teknologi**
- 11. Sarana produksi**
- 12. Pelatihan**

Kesempatan berprestasi”¹

1.3 Batasan Masalah

Dengan mempertimbangkan keterbatasan yang dihadapi dalam bentuk waktu, biaya, dan kemampuan analisis menyeluruh terhadap semua faktor yang disebut dalam identifikasi masalah, penelitian ini hanya dibatasi pada satu faktor yaitu disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja.

¹ T. Hani Handoko, **Manajemen**, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, Yogyakarta: BPFE, 2005, hal. 111.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar permasalahan lebih terarah dan sistematis, Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara apa yang diharapkan dengan yang terjadi. Masalah yang dihadapi perusahaan dapat dirumuskan sebagai berikut: **“Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sibolga”**.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sibolga.

1.6 Manfaat Penelitian

Setiap tindakan harusnya memiliki kegunaan yang jelas dan pasti, dimana agar apa yang dikerjakan memberi manfaat yang baik.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam memahami seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Lembaga Pendidikan Universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan.

3. Bagi perusahaan

Sebagai sarana dan bahan masukan yang diperlukan oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

4. Bagi Peneliti lain

Peneliti ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya guna pengembangan lebih lanjut dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

2.1 Disiplin

2.1.1 Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap atau kondisi hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan memiliki disiplin yang buruk.

Pembahasan disiplin pegawai dalam sumber manusia sangat penting karena dengan disiplin, pegawai mampu menghasilkan kerja yang memuaskan. Untuk lebih memahami apa itu disiplin, berbagai ragam berkaitan pengertian disiplin dikemukakan oleh para ahli berikut :

Menurut Hasibuan “Kedisiplinan **adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku**”²

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno mengatakan “**Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya**”³

2.1.1.1 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya merupakan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dan melakukan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Karyawan harus mengetahui jenis-jenis disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku”⁴

² Malayu S.P Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, hal, 193-201

³ Edy Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenanda Media Group. 2009, hal 90

⁴ **Op.Cit.** hal. 129.

2.1.1.2 Pendekatan – Pendekatan Dalam Disiplin

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan yang berlaku, maka setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya agar penegakan disiplin dapat dijalankan. Tenaga kerja tersebut perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja melalui pendekatan – pendekatan disiplin.

Menurut Mangkunegara pendekatan disiplin yang harus dilakukan perusahaan ada tiga yaitu:

“1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan/kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- 1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.**
 - 2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.**
 - 3. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.**
 - 4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus didiplin.**
- 2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi**
Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
- 1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.**
 - 2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.**
 - 3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.**
 - 4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.**
 - 5. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.**
- 3. Pendekatan Disiplin Bertujuan**
Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :
- 1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.**
 - 2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.**

3. **Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.**
4. **Disiplin karyawan bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya”⁵**

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya merupakan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dengan baik. Untuk melaksanakan kegiatan dengan baik karyawan perlu mengetahui indikator disiplin kerja.

Menurut Hasibuan, **“Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, diantaranya:**

- 1. Tujuan dan Kemampuan**
- 2. Teladan pimpinan**
- 3. Balas jasa**
- 4. Keadilan**
- 5. Waskat**
- 6. Sanksi hukuman**
- 7. Ketegasan**
- 8. Hubungan kemanusiaan”⁶**

Berdasarkan kutipan di atas, indikator yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan

⁵ Ibid. hal. 130.

⁶ Ibid. hal. 194.

contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan indiscipliner karyawan akan semakin berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.1.4 Tujuan Pendisiplinan

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan yang berlaku, maka setiap karyawan perlu mengetahui apa maksud dan tujuan pendisiplinan. Maksud dan tujuan pendisiplinan ialah memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan, mempertahankan hubungan dan saling menghormati antara bawahan terhadap atasan atau sebaliknya, meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektivitas dan efisiensi kerja.

2.1.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo dikutip dalam buku Sutrisno, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin”⁷

2.1.1.6 Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara,

“Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera. Konsistendan impersonal, antara lain:

- a) Pemberian Peringatan**
- b) Pemberian Sanksi Harus Segera**
- c) Pemberian Sanksi Harus Konsisten**
- d) Pemberian Sanksi Harus Impersonal”⁸.**

Berdasarkan sanksi-sanksi diatas maka dapat dijelaskan satu-persatusebagai berikut:

- a) Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian terhadap pegawai.

- b) Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.

⁷ Op.Cit hal. 89.

⁸ Op. Cit.hal. 131-132

c) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturanyang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d) Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai tua-muda, pria wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memberlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo, **“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”**⁹.

Dalam buku Sutrisno, Prawirosentono menyatakan bahwa,

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”¹⁰.

Menurut Wirawan: **“Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”**¹¹.

Gomes menyatakan bahwa: **“Kinerja adalah sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”**¹²

Miner menyatakan bahwa: **“Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya”**¹³.

2.2.2 Indikator Kinerja

Untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih efektif perlu adanya anjuran pandangan *prospektif* (harapan kedepan) daripada *retrospektif* (melihat kebelakang). Untuk mencapai hal itu, perlu diterapkan beberapa indikator kinerja untuk mengukur kinerja. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai dan melihat bahwa kinerja setiap hari didalam lingkungan perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

⁹ Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011, hal.8

¹⁰ Edy Sutrisno, **Budaya Organisasi**, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana, 2010, hal. 170

¹¹ Wirawan, **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Salemba Empat. 2009,hal.5

¹² Gomes, C.F. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Offset, Yogyakarta, 2003, hal.34

¹³ Op. Cit hal. 170

Menurut Bangun ada “beberapa dimensi dari kinerja yakni:

- 1. Jumlah Pekerjaan**
- 2. Kualitas Pekerjaan**
- 3. Ketepatan Waktu**
- 4. Kehadiran**
- 5. Kemampuan Karyawan”¹⁴.**

Dari beberapa dimensi diatas dapat diuraikan penjelasan – penjelasannya sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai suatu persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik kemampuan, pengetahuan, maupun ketrampilan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak tepat waktu akan menghambat pekerjaan lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan karyawan

¹⁴ Wilson Bangun, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedua, erlangga, Bandung, 2012, hal 234.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Pegawai

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan/pegawai dengan karyawan/pegawai lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun para karyawan tersebut berada pada tempat yang sama, akan tetapi produktifitasnya akan berbeda. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor menurut (Irawan, 2002), yakni : (1) Faktor individu, dan (2) Situasi kerja.

Menurut Anwar P. Mangkunegara terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

“1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2 Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai”¹⁵.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A.Anwar Prabu Mangkunega yang merumuskan bahwa:

¹⁵ Mangkunegara Anwar Prabu, **Perilaku Dan Budaya Organisasi**, PT. Rafika Aditama, Bandung, 2005, hal. 67

Human performance : ability x motivation

Motivation : attitude situation

Ability : knowledge x skill¹⁶

A. Faktor Kemampuan(*ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi(IQ) dan kemampuan reability (knowledge + skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) apalagi superior, very superior dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

B. Faktor motivasi(*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kinerjanya akan menunjukkan motivasi yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja,fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.2.4 Unsur-Unsur Penilaian Pegawai

Menurut Hasibuan kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

“1)Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

¹⁶ A.A. Anwar Prabu Mngkunegara. **Evaluasi Kinerja SDM**, Bandung: PT. Rafika aditama, 2010, hal. 9

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7) Tanggung Jawab

Kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan”¹⁷.

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo, **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:**

- a. *“Personal factors*
- b. *Leadership factors*
- c. *Team factors*
- d. *System factors*
- e. *Contextual/situational factors”*¹⁸.

¹⁷ Hasibuan, Malayu, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hal. 56

Penjelasan dari faktor-faktor diatas yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan manajer dan team leader.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.5 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian menurut Rosidah, adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- b. Memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya.
- c. Mendistribusikan reward dari organisasi/ instansi yang dapat berupa penambahan gaji/ upah dan promosinya yang adil.
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Rosidah menyebutkan secara terpeci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi, yaitu:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.**
- b. Perbaikan kinerja**
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan**
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhatian dan perencanaan tenaga kerja.**
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian**
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan disain pegawai”¹⁹.**

Dalam hal ini kegunaan dari pada penilaian pegawai pada suatu organisasi adalah untuk mengukur kinerja dengan tujuan memberikan pengharapan atau dengan kata lain untuk membuat

¹⁸ Wibowo, **Op. Cit**, hal. 100

¹⁹ Ambar & Rosidah, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003, hal. 34

keputusan *administrative* mengenai pegawai dan untuk menilai hasil kerja pegawai sesuai dengan standar kerja, menganalisis kinerja pegawai dan memberikan rekomendasi perbaikan menilai kekuatan dan kelemahan pegawai serta menilai potensi yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang.

Sehingga penulis menyimpulkan bahwa tujuan dari pada penilain kinerja secara umum untuk menghasilkan informasi yang akurat dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Dalam hal ini mencakup tentang tujuan evaluasi dan tujuan yang dilakukan oleh pihak manajemen.

2.3 Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu adalah merupakan penelitian yang dilakukan oleh penulis berdasarkan fenomena yang terjadi diperusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam hal ini adalah dilakukan dengan cara meneliti masalah-masalah yang terjadi diperusahaan lain. Berikut adalah contoh penelitian terdahulu yang meneliti masalah-masalah diperusahaan lain:

1. Mega Simanjuntak 2014 dengan judul penelitian: “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara**”²⁰. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,575 yang berarti semakin baik disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara maka produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara juga semakin baik. Nilai t-

²⁰ Mega Simanjuntak, **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. 2014**

hitung variabel bebas disiplin kerja adalah sebesar 5,236, sedangkan nilai t-tabel 5% sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Hipotesis yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95% , sebesar 35% dari perubahan produktivitas sedangkan sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

2. Rismaida 2010 dengan judul penelitian : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara ”**²¹. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja dapat dilihat melalui

R^2 yaitu sebesar 0,720. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama atau secara simultan adalah sebesar 72%. Sedangkan sisanya yaitu 28% adalah pengaruh dari faktor lain seperti motivasi, pendidikan, dll.

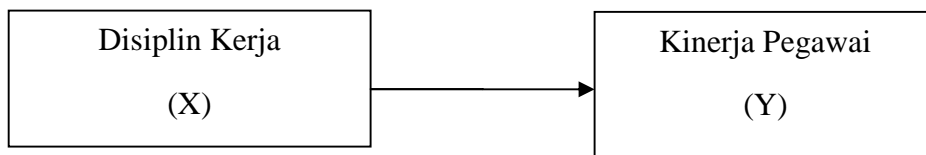
Dalam penelitian Mega Simanjuntak dikatakan bahwa semakin baik disiplin kerja pada perusahaan maka produktivitas kerja pada perusahaan juga semakin baik. Didalam penelitian Ina Namora mengatakan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama atau simultan.. Penelitian yang saya buat mengatakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Berfikir

²¹ Rismaida, **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara**, Skripsi, Universitas Negeri Medan,2010

Menurut Sugiyono kerangka berfikir adalah **“sintesa antara hubungan variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”**²². Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri (penelitian deskriptif), maka yang dilakukan peneliti adalah mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing –masing variabel. Dalam penelitian ini disiplin kerja (X) sebagai variabel bebas mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Secara bagan hal tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut : Paradigma penelitian pengaruh antara variabel X (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai).



Gambar 2 .1 : Kerangka Berfikir

2.5 Rumusan Hipotesis

Hipotesis membantu penulis dalam ruang lingkup penelitian yaitu pemilihan data yang relevan serta menghindarkan penelitian dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah dirumuskan.

²²Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2008, Hal.89.

Menurut Muri Yusuf bahwa, **“Hipotesis merupakan jawaban tentatif dan bersifat sementara terhadap masalah, serta pegangan dalam menentukan kegiatan selanjutnya dalam penelitian”**²³.

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka hipotesis yang di lampirkan penulis adalah sebagai berikut : **“Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sibolga.**

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Purba dan Simanjuntak **“Populasi penelitian adalah keseluruhan subyek yang menjadi unit penelitian, yang dapat terdiri dari manusia, benda, tumbuhan, hewan, peristiwa, gejala dan lain-lain yang memiliki karakteristik tertentu”**²⁴ Berdasarkan pendapat diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Sibolga yang berjumlah 148 orang.

²³ Muri Yusuf, **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif**, Edisi Pertama, kencana , 2014, hal. 130.

²⁴ Elvis Purba dan Parulian Simanjuntak, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedua, Medan 2011, sadia, Hal. 126.

Menurut Purba dan Simanjuntak “**Sampel Penelitian adalah sebagian anggota populasi yang menjadi sumber dan data diambil dengan menggunakan teknik-teknik tertentu**”²⁵

Dalam menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus **Slovin**, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Ket : n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e^2 : Presentasi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diinginkan dengan pertimbangan presentase sebesar 10%.

$$\begin{aligned} n &= \frac{148}{148 (0.1)^2 + 1} \\ &= 59,67 = 58 \text{ Orang karyawan} \end{aligned}$$

Dalam pertimbangan 10%, maka perolehan sampel (n) minimum sebanyak 58 orang.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel *purposive* (*purposive sampling*), yaitu teknik penentuan sampel karena ada maksud atau pertimbangan tertentu. Teknik ini dapat diartikan sebagai suatu proses pengambilan sampel dengan menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang akan diambil, kemudian pemilihan sampel dilakukan berdasarkan tujuan – tujuan tertentu, asalkan tidak menyimpang dari ciri – ciri sampel yang telah ditetapkan. Dimana dalam teknik ini hanya karyawan yang sesuai dengan

²⁵ Ibid. hal 126.

pertimbangan saja yang bisa dijadikan sampel yaitu Pegawai tetap Dinas Pendidikan Kota Sibolga.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan pimpinan perusahaan, manajer, serta bagian umum yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang yang diteliti sebagai bahan penulisan skripsi ini.

b. Kuesioner

Angket merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

c. Observasi

Observasi yaitu dengan cara meninjau langsung ke perusahaan untuk memperoleh data yang sebenarnya.

3.5 Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, dengan menggunakan alat ukur yang baik. Sugiyono menyatakan bahwa **“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”**²⁶. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya

²⁶ Sugiyono, Op.Cit. hal. 132

mengumpulkan data berupa angket yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel, yang diukur dengan skala likert.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, terdiri dari:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel Bebas adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebasnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang nilainya tergantung atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dalam hal ini, yang menjadi instrumen penelitian dapat kita lihat dalam Tabel. 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X)	Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu	

	dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara	4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama	Ordinal
--	--	---	---------

Sumber : Hasil olahan penulis

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono: **“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”²⁷**.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji. Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pilihan Jawaban dan Skor

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Hasil olahan penulis

3.7 Metode Analisis Data

²⁷Sugiyono, Op.Cit. hal. 132

Di dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji Validitas dan Realibilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, **“Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti”**²⁸.

Untuk menghitung validitas kuesioner menurut Sugiyono digunakan **“Rumus Korelasi Produk Moment”**²⁹

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

Dimana :

r_{xy} : Koefisien Korelasi

x : Variabel Bebas

y : Variabel Terikat

n : Jumlah sampel/responden

Perhitungan ini menggunakan bantuan komputer program statistik (SPSS). Bila nilai r hitung validitas instrumen lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 95% dan alfa 5% maka hasilnya valid. Tetapi apabila r hitung validitas instrumen lebih kecil dari r tabel maka hasilnya tidak valid.

²⁸ **Ibid** hal. 132.

²⁹ **Ibid**. hal. 248.

Kriteria Pengujian:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig.0,05) atau jika nilai sig.(two-tailed) $\leq 0,05$, maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total (instrumen dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig.0,05) atau nilai sig.(two-tailed) $\geq 0,05$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan adalah dengan menggunakan SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbachalpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach $> 0,6$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara.

Kriteria Uji Normalitas:

pabila $p\text{-value} (pv) < (0,05)$ artinya data tidak berfungsi normal.

- a. Apabila $p\text{-value} (pv) < (0,05)$ artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah

heteroskedasitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik, yaitu melihat grafik *scartterplot* antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya, dimana sumbu y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residualnya (y prediksi – y sesungguhnya) yang telah di *standartzed*.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Persamaan Regresi Sederhana

Metode regresi merupakan sebuah alat statistik yang memberikan penjelasan tentang pada hubungan (model) antara satu variabel.

Dalam analisis regresi, dikenal dua jenis variabel yaitu:

- a. Variabel Prediktor disebut juga variabel independent (variabel bebas) (X).
- b. Variabel Respon disebut juga variabel dependent (variabel terikat) (Y).

Adapun metode regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah ***Metode Regresi Linear Sederhana***. Metode regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan linear. Metode regresi linear sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Disiplin Kerja

e = Standar Error

3.7.3.2 Uji Hipotesis

Dilakukan uji t, yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh disiplin sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

$H_0 : b = 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a : b \neq 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, atau dengan menggunakan output SPSS, jika sig. Value < 0,05 maka H_0 ditolak, berarti koefisien regresi ke-i teruji signifikan.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, atau dengan output SPSS, jika sig. Value > 0,05 maka H_0 diterima, berarti koefisien regresi ke-i teruji signifikan.

3.7.3.3 Uji Determinasi R^2

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 $\{0 < R^2 < 1\}$. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan variasi pada variabel tidak bebas.