

**PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

JULIA DWI RAHMI

NIM : 17612140

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2022

**PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi
Syarat – Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

JULIA DWI RAHMI

NIM : 17612140

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : Julia Dwi Rahmi
NIM : 17612140

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDK. 1021029102 / Lektor



Octojaya Abrivoso, S.I.Kom., M.M
NIDN. 1005108903 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Julia Dwi Rahmi
Nim : 17612140

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Enam Belas
Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

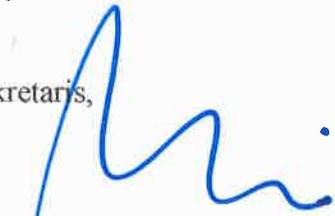
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102 / Lektor

Sekretaris,



Dr. Ahmad Yani, M.Kes., M.M.
NIDN.1018096701 / Lektor

Anggota,



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.
NIDN.1022038001 / Lektor

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Julia Dwi Rahmi
NIM : 17612140
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,16
Program Studi /Jenjang : Manajemen Strata – I (Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila terdapat dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022

Penyusun



JULIA DWI RAHMI

NIM : 17612140

HALAMAN PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang Paling Utama :

Alhamdulillah, Puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas kemurahan dan ridho-Nya tugas akhir ini dapat ditulis dan diselesaikan dengan baik.

Kupersembahkan karya tulis sederhana ini kepada :

Ayah dan Ibu

Ayah (Awaludin) dan Ibu (Irniati)

Sebagai tanda bukti, hormat serta ungkapan terimakasih yang tiada terhingga. Terimakasih karena selalu memberikan do'a, nasehat, kasih sayang serta dukungan penuh kepada saya baik dari sisi moral maupun material.

Sahabat Seperjuangan

Untuk sahabat-sahabat terbaik terimakasih atas hadir nya kalian dikehidupan saya. Untuk memberi bantuan, motivasi, serta banyak tawa. Betapa bersyukurya Memiliki sahabat seperti kalian tentunya.

Almamater

Untuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang sangat kubanggakan.

MOTTO

***“KELAK KAU AKAN MENGERTI, BAHWA MENAHAN DIRI UNTUK
MEMBUAT SESEORANG TAK TERSINGGUNG KARENA LISANMU
ITU LEBIH MULIA DARI PADA MENGUTARAKAN ISI HATI”***

(Ali Bin Abi Thalib)

“Allah said take one step toward me,

I will take ten steps toward you

Walk toward me,

I will run to ward you”

(Secret of Divine Love)

“PADA AKHIRNYA TAKDIR ALLAH SELALU BAIK

WALAUPUN TERKADANG PERLU AIR MATA

UNTUK MENERIMANYA”

(Umar Bin Khattab)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT atas Rahmad-Nya yang memberi hikmah dan yang paling bermanfaat bagi seluruh umat manusia sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar srata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M. selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan arahan dan saran hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Dosen dan staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Seluruh anggota keluarga khususnya Kedua Orang Tua Ayah dan Ibu yang saya cintai, saya persembahkan skripsi ini untuk mereka yang telah memberi dukungan doa dan semangat tiada hentinya dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Untuk Abangku yang telah bersedia mendengarkan, memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
10. Bapak Ir. Mangara Mangatur selaku pimpinan dan seluruh staff di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau yang telah memberikan kesempatan dan memperbolehkan penulis melakukan penelitian.
11. Untuk Sahabatku Netta, Mutamima, Thia, Balqis, Lala, Elma yang telah banyak membantu, mendengarkan keluh kesah selama perkuliahan,

memotivasi dan memberikan banyak saran serta doa kepada penulis dari awal skripsi hingga selesai.

12. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017, terutama kelas Manajemen pagi 1 yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
13. Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan support, memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan demi kebaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022

Penulis

JULIA DWI RAHMI
NIM.17612140

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
<i>ABSTRACT</i>	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	8
1.5.2 Kegunaan Praktis	8
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	11

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	12
2.2.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	14
2.3 Disiplin Kerja	15
2.3.1 Tujuan Disiplin Kerja.....	16
2.3.3 Tipe Kegiatan Disiplin Kerja	18
2.3.4 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	18
2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.3.6 Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	22
2.4 Kinerja.....	26
2.4.1 Dimensi yang Menunjang Kinerja	27
2.4.2 Penilaian Kinerja	27
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.4.4 Indikator-indikator Kinerja	29
2.5 Peraturan Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	31
2.6 Kerangka Pemikiran.....	38
2.7 Penelitian Terdahulu	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Jenis Data	43
3.2.1 Data Primer	44
3.2.2 Data Sekunder	44
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3.1 Kuesioner	45
3.3.2 Studi Pustaka.....	45
3.4 Populasi Dan Sampel	45

3.4.1 Populasi	45
3.4.2 Sampel.....	46
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	46
3.6 Teknik Pengolahan Data	47
3.7 Teknik Analisis Data.....	50
3.7.1 Uji Validitas	50
3.7.2 Uji Reliabilitas	51
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.7.4 Uji Normalitas.....	51
3.7.5 Uji Heteroskedastisitas.....	52
3.7.6 Analisis Regresi Linear Sederhana	52
3.7.7 Uji Hipotesis	53
3.7.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.....	55
4.1.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau	58
4.1.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau	59
4.1.2 Summary Tanggapan Mengenai Variabel Penelitian.....	60
4.1.2.1 Karakteristik Responden.....	60
4.1.2.2 Tanggapan Variabel Disiplin Kerja.....	61

4.1.2.3 Tanggapan Variabel Kinerja.....	63
4.1.3 Uji Kualitas Data.....	64
4.1.3.1 Uji Validitas.....	64
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	66
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	66
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	66
4.1.4.2 Hasil Uji Heteroskedasitas.....	68
4.1.5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	69
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	70
4.1.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	70
4.1.7 Hasil Uji Koefesien Determinasi	71
4.2 Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
<i>CURRICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Jam Masuk dan Pulang Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Pada Bulan Januari-September 2021	4
2.	Rata-rata Absensi Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Pada Bulan Januari-September 2021	4
3.	Rata-rata Nilai Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021	6
4.	Operasional Variabel	47
5.	Pengukuran Skala Likert.....	49
6.	Interpretasi Hasil Perhitungan WMS	49
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
9.	Karakteristik Berdasarkan Usia Bekerja.....	61
10.	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	61
11.	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	63
12.	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	65
13.	Hasil Uji Reliabilitas.....	66
14.	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	69
15.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	71
16.	Hasil Uji Koefesien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	38
2.	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau	59
3.	Uji Normalitas Histogram	67
4.	Normalitas (P-plot)	68
5.	Uji Heteroskedasitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
1.	Kuesioner Penelitian
2.	Hasil Tabulasi Data Excel
3.	Hasil Perhitungan SPSS
4.	Dokumentasi Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Julia Dwi Rahmi. 17612140. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Juliadwiraahmi@gmail.com

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan mengkaji apakah disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

Dimana jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 130 pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dan penentuan sampel menggunakan kriteria tertentu dimana jumlah sampel sebanyak 62 pegawai dengan menggunakan *purposive sampling*.

Adapun pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner, dimana data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, regresi sederhana dan uji koefisien determinasi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai Thitung sebesar 1.078, karena hasil uji Thitung lebih kecil dari Ttabel sebesar 2000 ($1.078 < 2000$). Dan hasil pengujian koefisien determinasi, nilai R berpengaruh sebesar 0,019 atau 1,9% artinya pengaruh variabel disiplin kerja sebesar 1,9% terhadap kinerja.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kinerja

Dosen Pembimbing : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc
2. Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MANPOWER AND TRANSMIGRATION DEPARTMENT OF PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Julia Dwi Rahmi. 17612140. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Juliadwiraahmi@gmail.com

This study aims to determine and examine whether employee work discipline has an effect on employee performance at the Department of Manpower and Transmigration of the Riau Islands Province.

Where the total population in this study were 130 employees at the Department of Manpower and Transmigration of the Riau Islands Province and the determination of the sample using certain criteria where the number of samples was 62 employees using purposive sampling .

The data collection was carried out by questionnaires, where the data in this study used primary and secondary data using data quality tests, classical assumption tests, hypothesis testing, simple regression and coefficient determination tests.

The results showed that the work discipline variable (X) had no significant effect on performance (Y) at the Department of Manpower and Transmigration of the Riau Islands Province. This is evidenced by the Tcount value of 1.078, because the T-test result is smaller than Ttable of 2000 ($1.078 < 2000$). And the results of testing the coefficient of determination, the R value has an effect of 0.019 or 1.9%, meaning that the influence of the work discipline variable is 1.9% on performance.

Keywords: Work discipline, Performance

*Lecturer : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc
2. Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berfokus untuk memperhatikan tentang potensi atau aset berupa sumber daya manusia yang berfungsi sebagai modal utama dalam perbaikan internal organisasi maupun perusahaan. Menurut Mary Parker Follet (Handoko, 2014) yang berarti bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau pekerjaan itu sendiri.

Sumber daya manusia memiliki peran penting didalam perusahaan dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan, namun akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Masalah sumber daya manusia masih jadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu perusahaan. Kunci sukses perusahaan terletak pada manusia, menurut Mangkunegara (Hartatik, 2014) diartikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan yang berintegritas dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai dengan tepat, dan bermanfaat secara ekonomis.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik karyawan harus saling mendukung antara satu dengan lainnya, untuk itu mewujudkan kinerja yang baik

sebuah kantor harus memiliki disiplin kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan semua pekerjaan akan berjalan dengan baik.

Pendisiplinan adalah suatu usaha untuk menambah nilai yang baik bagi karyawan agar memiliki kemampuan yang lebih baik lagi kedepannya. Keberhasilan suatu karyawan tidak hanya ditentukan oleh pekerjaannya ataupun sumber daya manusianya akan tetapi harus bisa melaksanakan dan menaati seluruh peraturan yang ada di kantor tersebut. Menurut Nawawi (Hartatik, 2014) “ Disiplin kerja merupakan usaha menahan terjadinya pelanggaran aturan agar dapat melaksanakan kegiatan membina hukuman yang terjadi pada seorang atau suatu kelompok dapat dihindari.”

Disiplin kerja mempunyai manfaat besar bagi kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan, bagi organisasi adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran kerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih optimal, sedangkan bagi karyawan akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan menambah semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan mengembangkan tenaga dan pikirannya demi melaksanakan pekerjaannya semaksimal mungkin. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang sudah ada dalam meningkatkan disiplin kerja, perlu adanya keteladanan pimpinan, karena pimpinan mempunyai pengaruh besar dalam menegakkan kedisiplinan. Pimpinan juga harus menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya menaati peraturan demi terciptanya disiplin kerja karena pemimpin sangat bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan karyawan.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen pegawai bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu, perusahaan dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi.

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau kedisiplinan sangat diperlukan agar semua tujuan yang telah ditentukan dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bergerak di pembantuan dibidang tenaga kerja dan pemberian izin serta pengarahan antar negara, daerah, dan peraturan perusahaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki pegawai sebanyak 130 orang. Di dalam Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi tentu saja memiliki aturan yang berlaku dan wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai seperti ketepatan waktu masuk dan pulang kerja. Adapun waktu masuk dan pulang kerja terdapat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Jam Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau
Pada Bulan Januari-September 2021

No	Hari	Jam Kerja
1	Senin	8.00 - 16.00 WIB
2	Selasa	8.00 - 16.00 WIB
3	Rabu	8.00 - 16.00 WIB
4	Kamis	8.00 - 16.00 WIB
5	Jumat	8.00 - 16.00 WIB

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa waktu jam masuk kerja pegawai adalah pukul 08.00 WIB, dan jam istirahat dengan durasi satu jam, serta jam pulang kerja pegawai 16.00 WIB. Adapun sanksi ataupun hukuman yang diberikan jika pegawai datang terlambat akan mendapatkan teguran langsung dari atasan dan jika masih terlambat akan diberikan tambahan jam kerja, namun dalam pelaksanaan di lapangan masih saja ada sebagian pegawai yang melanggar aturan-aturan tersebut.

Tabel 1. 2
Data Absensi Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
Kepulauan Riau Pada Bulan Januari-September 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir		Terlambat	
		Hari	Orang	Menit	Orang
Januari	130	120	21	928	13
Febuari	130	132	25	837	10
Maret	130	119	39	1477	15
April	130	247	51	818	8
Mei	130	139	45	918	11
Juni	130	141	32	626	9
Juli	130	251	46	1393	19
Agustus	130	179	52	1433	13
September	130	251	53	800	14

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau 2021

Dari tabel 1.1 di atas, dapat diketahui jam kerja pegawai yang harus dipatuhi dan ditaati oleh seluruh pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau namun dalam pelaksanaannya masih ada ditemukan pegawai yang tidak disiplin. Dapat dilihat pada tabel 1.2 pada bulan Januari sampai September terjadi kenaikan dan penurunan tingkat absensi tidak hadir dan terlambat. Pada bulan Januari jumlah karyawan yang absensinya tidak hadir dan terlambat sebanyak 120 dan 928, terjadi kenaikan absensi tidak hadir pada bulan Februari dan penurunan keterlambatan sebesar 132 dan 837, pada bulan Maret terjadi penurunan tidak hadir dan kenaikan pada keterlambatan sebesar 119 dan 1477, pada bulan April terjadi kenaikan pada absensi tidak hadir dan penurunan pada keterlambatan sebesar 247 dan 818, pada bulan Mei terjadi penurunan pada absensi tidak hadir dan kenaikan keterlambatan sebesar 139 dan 918, pada bulan Juni mengalami kenaikan absensi tidak hadir dan penurunan pada keterlambatan sebesar 141 dan 626, pada bulan Juli mengalami kenaikan pada absensi tidak hadir dan keterlambatan sebesar 251 dan 1393, pada bulan Agustus mengalami penurunan pada absensi tidak hadir dan kenaikan terhadap keterlambatan sebesar 179 dan 1433, dan pada bulan September mengalami kenaikan pada absensi tidak hadir dan penurunan pada keterlambatan sebesar 251 dan 800. Ketidaksiplinan pegawai tentu akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari instansi, selain itu juga mengakibatkan kekacauan dalam siklus kerja dan tingkat absensi menurun.

Tabel 1. 3
Rata-rata Nilai Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
Kepulauan Riau Tahun 2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Nilai SKP
2020	130	92,809
2021	130	92,464

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau 2021

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai kinerja pegawai pada tahun 2020 ke tahun 2021 menurun walaupun tidak terlalu signifikan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 pasal 12 ayat 1 mengenai penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf b meliputi aspek :

- a. Orientasi pelayanan;
- b. Integritas;
- c. Komitmen;
- d. Disiplin;
- e. Kerja sama; dan
- f. Kepemimpinan.

Penilaian kepemimpinan yang dimaksud hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Penilaian perilaku kerja dimaksud dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan. Pejabat penilai melakukan penilaian perilaku kerja PNS dan dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lainnya yang setingkat dilingkungan unit kerja masing-masing. Nilai perilaku kerja dapat diberikan

paling tinggi 100 (seratus), dapat disimpulkan dari tabel di atas berdasarkan peraturan yang ada dan nilai tertinggi untuk penilaian SKP adalah 100, hasil penilaian SKP pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau mendapatkan hasil yang baik dimana angka dari dua tahun penilaian SKP mendapat hasil 92 hal ini dikatakan baik karena pegawai menaati dan mematuhi peraturan kinerja yang ada.

Dari fenomena dan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas yang telah dikemukakan maka perumusan masalah yang saya ambil adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini terletak pada objek yang akan diteliti yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Diharapkan hasil dari penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam mata kuliah manajemen, serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang disiplin kerja pegawai.

2. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan saran bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau agar disiplin kerja pegawai bisa diperbaiki dan ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.

3. Bagi akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan acuan tambahan kepada mahasiswa/mahasiswi yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Provinsi Kepulauan Riau dalam menyelesaikan tugas tentang disiplin kerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini untuk mempermudah pembahasan didalam penyusunan skripsi membagi ke dalam lima bab, dimana antara satu bab dengan bab lainnya saling berhubungan, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas tentang fenomena yang akan diuraikan dalam latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, Pembatasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab yang berisikan tentang landasan teori yaitu berbagai teori terkait dengan penelitian ini. Konsep operasional, hipotesis, dan juga penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan bagaimana jenis penelitian, tempat dan waktu Penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, serta metode yang digunakan dalam uji pengaruh data, jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis. Kemudian penulis akan melakukan pengolahan data sesuai teknik yang telah dijabarkan pada bab III.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan masalah sebelumnya, serta saran-saran mengenai perbaikan yang penulis lakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Sebuah organisasi kegiatan manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Manajemen adalah cara mengatur kegiatan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan. (Hartatik, 2014)

Menurut Wibowo (2019) Manajemen adalah merupakan campuran antara ilmu dan seni. Keahlian manajemen dapat ditunjukkan oleh kemampuan dalam mengombinasikan ilmu dan seni dalam manajemen. Manajemen sebagai ilmu, banyak masalah manajemen dapat didekati dengan cara rasional, logis, objektif, dan sistematis. Manajemen sebagai seni, meskipun manajer berusaha saintifik sesering mungkin, mereka harus sering mengambil keputusan dan menyelesaikan persoalan atas dasar intuisi, pengalaman, insting, dan wawasan personal.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Didalam manajemen terdapat beberapa fungsi manajemen. Secara umum fungsi manajemen dibagi menjadi 5 aspek yaitu (Terry & Leslie, 2012) :

1. *Planning* menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.

2. *Organizing* mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
3. *Staffing* menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengerahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.
4. *Motivating* mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.
5. *Controlling* mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu.

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen menurut Hartatik (2014) merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Aktivitas organisasi pun tidak akan efektif dan efisien tanpa adanya manajemen semua kegiatan dan aktivitas kerja yang ada akan menjadi tidak teratur, akibatnya tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasikan.

Manajemen menurut Hartatik (2014) adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan. Tujuan tersebut dapat berhasil dengan baik apabila SDM mampu mengembangkan kemampuan nya sehingga secara sinergis dapat membentuk kerjasama yang saling menguntungkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam organisasi apapun baik bisnis maupun pemerintahan sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting, karena SDM mempunyai peran sebagai

pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan maka pengelolaannya harus memperhatikan banyak aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapasitas SDM di dalamnya.

Menurut Kiggundu (Hartatik, 2014) MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Sedangkan menurut Hasibuan (Hartatik, 2014) MSDM adalah ilmu dari seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi beberapa ahli tersebut maka dapat kita simpulkan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan potensi sumber daya manusia yang ada, sebuah desain tertentu yang sistematis terhubung dalam suatu organisasi antara manusia untuk mencapai tujuan.

2.2.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini menyangkut rencana pengelolaan SDM baik jangka panjang maupun jangka pendek.

2. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan fungsi MSDM untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

3. Pengembangan

Pengembangan merupakan fungsi MSDM untuk meningkatkan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, diberikan sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

4. Kompensasi

Merupakan fungsi MSDM dalam proses meningkatkan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

5. Pengintegrasian

Merupakan fungsi MSDM untuk mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan SDM demi terciptanya kerjasama yang saling menguntungkan.

6. Pemeliharaan

Merupakan fungsi MSDM dalam memelihara dan menguatkan kondisi mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

2.3 Disiplin Kerja

Kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh pegawai bertujuan agar suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Apabila para pegawai tidak melaksanakan disiplin, maka tujuan tersebut tidak dapat tercapai, meskipun tercapai tetapi kurang efektif. Pendapat sebagian orang menyatakan bahwa kedisiplinan adalah saat pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Ini merupakan salah satu yang dituntut oleh perusahaan kepada karyawan, karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis (Hartatik, 2014).

Disiplin berasal dari bahasa latin "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Disiplin adalah merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung didalam organisasi patuh pada peraturan-peraturan yang ada tanpa ada beban.

Menurut Nawai (Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Sedangkan menurut Hamali (2016) disiplin kerja adalah sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela. Disiplin dalam

arti sempit, bisaanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

2.3.1 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan dari kedisiplinan kerja itu sendiri. Sehingga pelaksanaannya menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksanakan sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam diri sendiri.

Menurut Sutrisno (2017) tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuannya yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan akan tetapi jika pekerjaan diluar kemampuannya atau jauh dibawah kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai saran yang telah ditetapkan organisasi.

2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi syarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut dikuatkan oleh pernyataan Tu'u (Hartatik, 2014) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Pemaksaan
5. Hukuman
6. Menciptakan lingkungan kondusif

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu di masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin yang baik sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan teratur sangat berperan penting dalam membangun kedisiplinan.

2.3.3 Tipe Kegiatan Disiplin Kerja

Dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan semangat kerja yang tinggi dari anggota instansi atau organisasi. Setiap anggota dalam organisasi memberikan bantuan kepada kelompoknya harus memiliki sikap disiplin. Menurut Handoko (Hamali, 2016) beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin diri yaitu :

1. Disiplin preventif

Tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menataati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan dan akhirnya akan menciptakan disiplin diri.

2. Disiplin korektif

Tindakan yang dilakuakn untuk mencegah suapaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari selanjutnya, yang bertujuan untuk :

1. Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan
2. Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa
3. Mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif
4. Disiplin progresif

Pemberian hukuman terhadap pelanggaran berat yang berulang kali dilakukan supaya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berubah dan mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih luas dilaksanakan.

2.3.4 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dua bagian bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017), dua bentuk tersebut yaitu:

1. *Selfimposed discipline* (disiplin yang timbul dari dirinya), artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin kerja karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada dirinya mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
2. *Command discipline* (disiplin berdasarkan perintah), artinya disiplin ini timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin ini tidak ada niatan dari seseorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat keterangan dari pihak *Human Resource* (HR).

2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan yang norma-norma yang berlaku. Selanjutnya Hasibuan (2012) mengatakan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

1. 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 bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. **Teladan Pimpinan.** Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang disiplin para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. **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, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. **Keadilan.** Iktu 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 kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. **Waskat (Pengawasan Melekat).** Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku,

moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman. Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan. Pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. Hubungan Kemanusiaan. Yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan dalam organisasi tersebut baik.

2.3.6 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012) indikator disiplin yaitu:

1. Tujuan Kemampuan

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. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja.
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja.

2. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja.
- b. Menjaga dan merawat peralatan kerja.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi

ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.
- b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya.

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja.
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Menurut Sutrisno (2017) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja

dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya, akan tetapi jika pekerjaan ini diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Keteladanan dan Kepemimpinan

Tindakan pimpinan sangat berperan dalam kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahan baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang harus dilakukan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin kerja yang baik pula.

3. 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 kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman atau tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

4. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai indikator untuk Disiplin Kerja peneliti akan menggunakan indikator menurut (Hasibuan, 2012).

Dalam **Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010** disebut beberapa jenis hukuman disiplin antara lain:

1. Teguran tertulis.
2. Pernyataan tidak puas.
3. Dipindahkan ketempat lain.
4. Menunda kenaikan gaji selama maksimal 1 tahun.
5. Menurunkan gaji setingkat maksimal 1 tahun.
6. Menurunkan jabatan maksimal 1 tahun.
7. Dibebaskan dari pekerjaan.
8. Dibebaskan dari jabatan yang sedang dipangku.

2.4 Kinerja

Kinerja menurut Priansa (2017) dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yaitu merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Sedangkan menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

2.4.1 Dimensi yang Menunjang Kinerja

Menurut Jhon Miner dalam (Edison *et al.*, 2018) ada beberapa perubahan dalam menekankan indikator waktu terhadap kehadiran pegawai atau karyawan, sedangkan (Edison *et al.*, 2018) ia menekannya pada waktu penyelesaian produk disisi lain, ia menganggap bahwa taat asas adalah bagian penting dari kinerja, sehingga dimensi kinerja dideskripsikan menjadi :

1. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.
4. Taat asas tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut (Edison *et al.*, 2018) ini penting bagi perusahaan/organisasi. Pada saat bersamaan, pegawai/karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan/organisasi pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih ada kekurangan-

kekurangan yang perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemampuan perusahaan/organisasi. Menilai kinerja pegawai/karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dan karena begitu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian, hasil-hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan reward dan/atau untuk penilaian karier.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2012) di dalam buku Priansa (2017) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh

karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari sesuatu yang dilakukan.

3. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.4.4 Indikator-indikator Kinerja

Bangun (2012) memaparkan terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu maupun kelompok merupakan bagian dari persyaratan yang dijadikan sebagai standart pekerjaan. Masing-masing pekerjaan memiliki persyaratan yang menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan. Untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, karyawan perlu dibekali dengan persyaratan tertentu yang digunakan sebagai dasar melaksanakan pekerjaan.
3. Ketepatan waktu. Setiap jenis pekerjaan memiliki tingkat kesulitan dan karakteristik masing-masing. Ada beberapa pekerjaan yang memiliki ketergantungan atau keterkaitan antara pekerjaan satu dengan pekerjaan

lainnya sehingga membutuhkan ketepatan waktu dalam menyelesaikannya. Jadi apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu hal itu dapat menghambat pekerjaan dibagian lainnya.

4. Kehadiran. Kinerja karyawan dapat ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas.
5. Kemampuan Kerjasama. Jenis pekerjaan tertentu tentu tidak dapat diselesaikan hanya dengan satu orang saja. Jenis pekerjaan tertentu memungkinkan untuk diselesaikan oleh dua orang atau secara tim, sehingga membutuhkan kerjasama.

Menurut M. T & Daryanto (2017) Indikator kinerja pegawai dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai

dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai indikator untuk Kinerja Pegawai peneliti akan menggunakan indikator menurut (Bangun, 2012).

2.5 Peraturan Kerja Pegawai Negeri Sipil

Sebagai pegawai pemerintah pegawai negeri sipil memiliki peraturan dan ketentuan mengenai disiplin kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri. Dalam Peraturan Pemerintah diatur pula tentang kewajiban dan larangan PNS, tata cara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin, serta tata cara pengajuan keberatan apabila PNS yang dijatuhkan hukuman disiplin keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

Menyangkut disiplin kerja pegawai negeri sipil dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal I antara lain menyebutkan :

1. Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam

peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2. Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.
6. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
7. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.
8. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan

hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 mengatur kewajiban-kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil. Setiap pegawai negeri sipil wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materil.

11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara sebaik-baiknya
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 4 diatur larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh pegawai negeri sipil, yaitu:

1. Menyalahgunakan wewenang.
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional.
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
5. Memiliki, menjual, membeli, mengadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.

7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/ atau pekerjaannya.
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye.
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden dengan cara :
 - a. Membuat keputusan dan /atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah

masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS alam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara ;
 - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.
 - b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye.
 - c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan/atau
 - d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Pegawai negeri sipil yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan/atau pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin. Adapun pembagian tingkat dan jenis hukuman disiplin pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut:

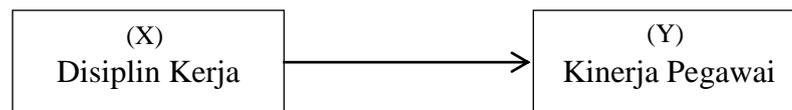
1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang
 - c. Hukuman disiplin berat
 1. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Jenis hukuman sedang terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu)
3. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:
 - a. Penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
 - c. Pembebasan dari jabatan
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
 - e. Pemberhentian tidak hormat sebagai PNS

Tujuan dari peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah untuk mendorong para pegawai agar bekerja dengan giat, efisiensi dan efektif. Dengan adanya peraturan disiplin, maka para pegawai diharapkan dapat menyelesaikan

tugas-tugasnya dengan baik, karena pegawai dibatasi oleh berbagai peraturan yang melarang para pegawai untuk berbuat semaunya.

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian 2021

Keterangan :

—————→ Pengujian variabel secara parsial (pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat).

2.7 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini kita perlu melakukan peninjauan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya untuk mendapat referensi yang perlu dan sesuai dengan penelitian ini. Berikut tabel penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan penelitian ini, yaitu :

1. Eli Rahayu (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Eli Rahayu, berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata”. Metode penelitian yang digunakan ialah metode asosiatif pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan penyebaran angket kuesioner. Metode penentuan sampel dengan sampel jenuh sebanyak 50 pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan data yang telah dilakukan oleh penulis maka

korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata diperoleh nilai koefisien Regresi Linier Sederhana $Y = 44,111 + 0,269 X$, artinya apabila kompensasi gaji ditingkatkan 1% maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,269% dan sebaliknya apabila disiplin kerja diturunkan sebesar 1% maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 0,269%. Nilai Koefisien Korelasi $r = 0,245$ dengan tingkat hubungan yang Lemah. Sedangkan hasil perhitungan nilai Koefisien Determinasi (KD) memberikan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata, nilai R Square sebesar 6% dan sisanya 94%. Pada taraf signifikansi uji t $0,05 = 5\%$ H_0 diterima dan H_a ditolak karena nilai sig ($0,08 > 0,05$). Tetapi pada taraf signifikansi 10% H_0 ditolak dan H_a diterima artinya H_0 tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan H_a terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata.

2. Hendrawardani & Sukamto (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Blandina Hendrawardani dan Sukamto, yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Wom Finance Kebumen”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. WOM Finance Kebumen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif

deskriptif. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi Rank Spearman dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin pegawai dan kinerja pegawai pada PT. WOM Finance Kebumen berada pada kategori baik pada angka 80,63% dan 80%. Hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,833 pada taraf signifikansi 5% sehingga derajat hubungannya sangat kuat pada arah yang positif. Koefisien determinasinya menunjukkan angka 0,682 yang berarti variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel disiplin kerja sebesar 68,2% dan selebihnya sebesar 21,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Armansyah, Azis, & Rossanty (2020)

Penelitian yang dilakukan Oleh Andi Armansyah, Idris Azis dan Niluh Putu Evvy Rossanty yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian replikasi. Sampel berjumlah 36 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah metode sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan spss 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara

simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Dan secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu.

4. Prasetyo (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo yang berjudul "*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Bina Marga dan Satuan Pelaksana Teknis Pembangunan Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Bina Marga dan Satuan Pelaksana Teknis Pembangunan Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Tumilaar (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Brigita Ria Tumilaar yang berjudul "*The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance*

At BPJS Ketenagakerjaan Sulut". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 45 karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang hasil kinerja yang baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan data pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jadi teori dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut. Jawaban terhadap rumusan masalah tersebut menggunakan teori hipotesis. Hipotesis yang masih merupakan jawaban sementara tersebut, selanjutnya akan dibuktikan kebenarannya secara empiris/nyata (Sugiyono, 2017).

Menurut Sujarweni (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji dugaan atau hipotesis mengenai hubungan antara variabel penelitian ini dengan IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan demikian penelitian ini akan menggambarkan fakta-fakta dan menjelaskan keadaan dari keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan mencoba menganalisis kebenarannya data yang diperoleh.

3.2 Jenis Data

Menurut Sujarweni (2015) dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Guna memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menghimpun data berupa:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan masalah kedisiplinan kerja pegawai, dikumpulkan secara langsung dari responden dengan menggunakan teknik wawancara (*interview guide*) dan pengamatan (*observasi*) kepada para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan, pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang penulis peroleh atau dikumpulkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau berupa laporan-laporan dan arsip-arsip dari berbagai sumber di dinas yang sudah diolah atau disusun yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah awal dalam penelitian, karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data, jika tidak mengetahui pengumpulan data maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Sumber data yang sering digunakan adalah (Sugiyono, 2015) :

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Selain itu, kuisoner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Kuisoner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2015).

3.3.2 Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan yang utama yaitu mencari dasar pijakan atau fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berfikir, dan menentukan dengan semnetara atau sering pula disebut sebagai hipotesis penelitian, sehingga para peneliti dapat dimengerti, mengalokasikan dan kemudian menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Studi pustaka ini dengan mengumpulkan data dan teori yang relevan terhadap permasalahan diteliti (Sugiyono, 2015).

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi merupakan wilayah yang digeneralisasikan, terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan ciri tertentu, dan objek atau subjek tersebut diteliti dan diterapkan untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Terdapat tiga kriteria pegawai yang ada pada Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau yaitu PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 103 orang, PTT (Pegawai Tidak Tetap) sebanyak 18 orang, dan THL (Tenaga Harian Lepas) sebanyak 9 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 130 orang.

3.4.2 Sampel

Sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel dalam penelitian.

Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2013) menggunakan *purposive sample*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2016). Dimana pengambilan sampel tersebut dipilih berdasarkan kriteria sampel yang digunakan :

- 1 Merupakan pegawai dengan status pegawai negeri sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.
- 2 Merupakan Pegawai yang terdata pernah tidak hadir di priode 2021.

Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau berjumlah 62 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015) definisi operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional variabel semacam petunjuk kepada kita

tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu penelitian lain yang ingin melakukan itu. Dengan demikian dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru.

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	No. Pertanyaan
Disiplin Kerja (X)	Hasibuan(2012) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Tujuan Kemampuan 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja (Hasibuan, 2012)	Likert	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10
Kinerja (Y)	Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama (Bangun, 2012)	Likert	11 dan 12 13 dan 14 15 dan 16 17 dan 18 19 dan 20

Sumber : Penelitian 2021

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua cara untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengolahan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program komputer SPSS *Versi 24.0 for Windows* dengan menggunakan regresi linier berganda.

1. *Editing* (pengeditan)

Pengeditan merupakan proses pengecekan dan penyusain yang diperlukan terhadap data penelitian proses pemberian kode dan pemesanan data teknik statistik.

2. *Coding* (pemberian kode)

Pemberian kode adalah proses identifikasi dan klasifikasi data penelitian kedalam skor numerik atau karakter simbol.

3. *Scoring*(pemberian skor)

Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner sesuai tanggapan responden. Responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan member tanda *cheklist* (√) pada jawaban yang telah disediakan dengan 5 kemungkinan yang tersedia. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert.

4. *Tabulating* (tabulasi)

Pada penelitian ini tabulasi tahap pengumpulan data dengan pengelompokan atas jawaban yang diteliti dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan tertentu sehingga dapat dianalisis secara kualitatif.

Tabel 3. 2
Pengukuran Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2015)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju) ,maka akan dicari nilai kecenderungan skor responden dengan menggunakan perhitungan *Weight Mean Score* (WMS) (selanjutnya model ini akan terus digunakan) dan menafsirkan skor tersebut dengan cara mengkonsultasikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 3. 3
Interpretasi Hasil Perhitungan WMS

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Tinggi	> 4,50
Tinggi	3,50 - 4,50
Kurang	2,50 - 3,50
Rendah	1,50 - 2,50
Sangat Rendah	≤ 1,50

Sumber : (Umar, 2014)

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam Penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan komputer menggunakan SPSS 24.0 *for windows*. Pengujian statistik dalam penelitian ini terdiri dari pengujian data terdapat pengujian asumsi kalsik, pengujian dengan melakukan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

3.7.1 Uji Validitas

Dalam buku Sugiyono (2015) menyatakan item yang mempunyai korelasi dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai korelasi di atas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Brivate pearson (korelasi pearson product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah perjumlahan dari keseluruhan item.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1 Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (ditayakan valid).

2. Jika r hitung $\leq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kejegaan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, Uji realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, di mana item yang masuk pengujian adalah item atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Priyatno (2016) realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas dan heteroskedasitas (Priyatno, 2016).

3.7.4 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

1. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi secara normal.

2. Grafik Normality Probability Plot

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.5 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016), uji heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yaitu grafik regresi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka sumbu 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadiheteroskedastisitas.

3.7.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedua variabel, peneliti menggunakan teknik analisis linier sederhana. Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi pada variabel independent (variabel X) terhadap variabel dependent (variabel Y).

Rumus yang digunakan :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (kinerja)
 a = Bilangan konstanta atau nilai tetap
 b = koefisien arah regresi
 X = Variabel bebas (disiplin kerja)

3.7.7 Uji Hipotesis

Priyatno (2016) mengatakan uji parsial adalah suatu uji digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Adapun dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Adapun untuk mengetahui rumus T_{hitung} pada pengujian hipotesis parsial atau T-test adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar error variabel i

1. Penentuan nilai kritis (T_{tabel})

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan df 2 (n-k-1). N adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen.

2. Kriteria pengujian

Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima

3. Kriteria hipotesis Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

(Y). Merumuskan Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

3.7.8 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i3.126>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Eli Rahayu, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226–244.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). BPFE-YOGYAKARTA.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hendrawardani, B., & Sukamto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada PT WOM FINANCE KEBUMEN. *E-BIS*, 3.
- Ilahi, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Administrasi Bisnis*, 1, 31–39.
<https://media.neliti.com/media/publications/87751-ID-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-disipli.pdf>
- Indriyani, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto Skripsi Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Syariah, 6–27.
- M. T, B., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(6), 277–298.
- Priansa, J. D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Cv Pustaka Setia.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook Analisis Data, Olahan Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik* (B. Seru (ed.)).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujaweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (1st ed.). Pustakabarupress.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Terry, G. R., & Leslie, R. (2012). *Dasar-dasar Manajemen*. PT Bumi Aksara.

Tumilaar, B. R. (2015). the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA*, 3(2), 787–797.

Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2019). *Manajemen dari Fungsi dasar ke Inovasi*. Rajawali Pers.

RIWAYAT HIDUP
CURICULUM VITAE



A. Data Pribadi

Nama : JULIA DWI RAHMI
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Tempat, Tanggal Lahir : TANJUNGPINANG, 25 JULI 1999
Status : BELUM MENIKAH
Agama : ISLAM
E-mail : Juliadwirahti@gmail.com
Alamat : JL. BRIGJEN KATAMSO GG.RAMIN
NO.58

Nama orang tua

a. Ayah : AWALUDIN
b. Ibu : IRNIATI

B. Riwayat Pendidikan

a. SD : SDN 001 BUKIT BESTARITANJUNGPINANG
b. SMP : SMP NEGERI 4 TANJUNGPINANG
c. SMA : SMA NEGERI 4 TANJUNGPINANG