

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh

ALIMUDIN LAMATO

S2117114

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Fakultas
Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM STRARA SATU (S1)
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh

ALIMUDIN LAMATO

S2117114

SKRIPSI

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang Di Setujui Oleh Pembimbing
Pada Tanggal, 05 Juni 2021

Pembimbing I
Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
NIDN. 0913788602

Pembimbing II
Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP, M.Si
NIDN. 0927128301

Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Universitas Ichsan Gorontalo



Darmawaty Abd. Razak, S.IP, M.AP

NIDN : 0924076701

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh

ALIMUDIN LAMATO
S2117114

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal 5 Juni 2021

TIM PENGUJI

1. Darmawaty Abd. Rajak, S.IP,M.AP
2. Marten Nusi, S.IP, M.AP
3. Novianti Tue, S.IP, M.Si
4. Dr. Arman, S.Sos,M.Si
5. Dr. Fatma M Ngabito, S.IP, M.Si



(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

MENGETAHUI



Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan

Dr. ARMAN, S.Sos, M.Si
NIDN: 0913788602

Darmawaty Abd. Rajak, S.IP,M.AP
NIDN: 0924076701

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : ALIMUDIN LAMATO
Nim : S.21.17.114
Program Studi : ILMU PEMERINTAHAN
Fakutas : ILMU SOSIAL DAN POLOKTIK

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara” adalah benar-benar asli dan merupakan karya sendiri yang belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Gorontalo, Juni 2021

Yang Membuat Pernyataan



ABSTRACT

ALIMUDIN LAMATO. S2117114. THE EFFECT OF DISCIPLINE ON THE APPARATUS' WORK ACHIEVEMENT AT THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY OF NORTH GORONTALO DISTRICT

The purpose of the study is to determine the effect of the discipline on the apparatus's work performance at the Regional Development Planning Agency of North Gorontalo District. The research method used in this study is the descriptive-quantitative approach. The data analysis used is the simple regression analysis. The results indicate that based on the results of calculations with IBM SPSS, the t_{count} is $5.505 > t_{table}$ is 1.697 with a 5% confidence level; in which H_0 is rejected and H_1 is accepted. It explains that there is an effect of discipline on the apparatus' work performance at the Regional Development Planning Agency of North Gorontalo District. The level of the effect can be seen from the value of the beta coefficient (in the Standard Coefficient column) of 0.630 or a percentage of 39.9%. The effect is categorized as significant because the significance/probability value of the calculation results listed in the Sig column is $0.000 < 0.05$.

Keywords: *discipline, employee performance*

ABSTRAK

ALIMUDIN LAMATO. S2117114. PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA

Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa berdasarkan hasil perhitungan dengan IBM SPSS, angka t hitung sebesar $5,505 > t$ tabel sebesar 1,697 dengan tingkat kepercayaan 5%; menggambarkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal itu menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai koefisien beta (dalam kolom *Standarized Coeffecient*) sebesar 0,630 atau jika dibuat persen menjadi sebesar 39,9%. Pengaruh sebesar ini dikategorikan signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom *Sig* sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: disiplin, kinerja pegawai

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” (QS. Ar Ra’d : 11)

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (An Najm : 39)

“Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (riwayat Abu Hurairah radhiallahu anhu)”

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepadaNyalah kami menyembah dan kepadaNyalah kami mohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasih kepada :

Ayahandaku (IBRAHIM LAMATO) dan Ibundaku (MARYAM KATILI) sebagai inspirasi dalam hidupku, yang dengan susah payah telah membesar, mendidik dan selalu mendukung dari segi moril atau material.

Terima kasih juga kepada istriku tercinta (FEMI UMAR) yang memotivasi untuk meraih keberhasilan, Teruntuk anakku (FIRMANSYAH LAMATO) yang melengkapi keluarga kecil ini dan Teman-teman kantor yang telah banyak membantu baik dari segi materi maupun dukungan moral serta doa demi keberhasilanku.

Almamaterku Tercinta
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya, sehingga usulan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara”. Untuk memenuhi salah satu syarat penyusunan skripsi program studi ilmu pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo. Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kegelapan menuju alam terang benderang.

Tanpa dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak, tidak mungkin usulan penelitian ini dapat diselesaikan tepat waktu. Penulis sadar dalam penyusunan penelitian ini, masih banyak kekurangan–kekurangan karena keterbatasan kemampuan dan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka guna perbaikan dan penyempurnaan. Tidak lupa juga dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Bapak Mohammad Ichsan Gaffar, SE.M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar Latjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Arman, S.Sos. Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, dan sebagai Dekan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Darmawaty Abd, Rajak, S.IP,M.AP, sebagai ketua program studi

Ilmu Pemerintahan. Dr. Fatma M. Ngabito, S.Ip, M.Si sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, Bapak ibu staf Dosen pengajar dilingkungan Fakultas ilmu social dan ilmu politik Unisan Gorontalo, kedua Orang Tua, serta teman-teman seangkatan yang telah memberikan sumbangan berupa dukungan dan motivasi, dan seluruh dosen fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang tidak saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya dan membalas semua jasa baiknya. Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi. Saya berharap semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi saya dan bagi pembaca pada umumnya, Amimn.

Terima kasih.

Gorontalo, Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI | iii |
| SURAT PERNYATAAN..... | iv |
| ABSTRACT | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian..... | 4 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 6 |
| 2.1 Pengertian Disiplin Kerja..... | 6 |
| 2.2 Jenis Disiplin | 8 |
| 2.3 Pengertian Prestasi Kerja..... | 9 |
| 2.4 Penilaian Prestasi Kinerja | 13 |
| 2.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja..... | 14 |
| 2.6 Kerangka Pemikiran | 16 |
| 2.7 Hipotesis..... | 17 |
| BAB III OBJEK DAN PENELITIAN..... | 18 |
| 3.1 Obyek penelitian..... | 18 |
| 3.2 Metode Penelitian..... | 18 |
| 3.2.1 Desain Penelitian..... | 18 |
| 3.2.2 Operasional Variabel..... | 18 |
| 3.2.3 Populasi Dan Sampel..... | 20 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2.3.1 Populasi..... | 20 |
| 3.2.3.2 Sampel..... | 20 |
| 3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data..... | 21 |
| 3.2.5 Prosedur Penelitian..... | 22 |
| 3.2.5.1 Uji Validitas..... | 22 |
| 3.2.5.2 Uji Realibilitas..... | 23 |
| 3.2.6 Metode analisis data..... | 24 |
| 3.2.6.1 Rancangan Uji Hipotesis..... | 24 |
| 3.2.6.2 Pengujian Hipotesis..... | 25 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 27 |
| 4.1 Hasil penelitian..... | 27 |
| 4.1.1 Variabel Disiplin Kerja..... | 27 |
| 4.1.2 Variabel Prestasi Kerja..... | 33 |
| 4.1.3 Uji Hipotesis..... | 39 |
| BAB V PENUTUP..... | 41 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 41 |
| 5.2 Saran..... | 41 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 43 |

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X dan Y..... | 19 |
| Tabel 3.2 Bobot nilai variabel..... | 20 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....16

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, setiap anggota dari organisasi tersebut sangat dituntut kedisiplinan dalam segala hal dari semua anggota organisasi, sebab dengan kedisiplinan dalam segala hal, maka peningkatan kinerja dari semua pegawai dapat meningkatkan guna mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Pembahasan disiplin apapun dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, sehingga manusia tidak luput dari kekhilafan dan kesalahan, oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.

Untuk meningkatkan disiplin dari semua anggota organisasi, sangatlah diperlukan pemimpinan yang tegas dalam menjalankan semua aturan yang berlaku dalam organisasi. Sebab apabila seorang pemimpin tidak mampu menjalankan peranannya sebagai seorang pemimpin yang tegas dalam menjalankan disiplin, maka hal ini akan berpengaruh terhadap anggota organisasi ataupun bawahannya.

Untuk menjalankan disiplin dalam dunia organisasi, maka semua yang terdapat dalam suatu organisasi haruslah disiplin. Bukan saja bawahan yang tuntut untuk disiplin, tapi juga pemimpin organisasi. Karena seorang pemimpin organisasi merupakan panutan bagi bawahannya. Saat seorang pemimpin tidaklah disiplin, maka jangan berharap bawahannya akan disiplin.

Disiplin dilakukan dengan tujuan agar pegawai Negeri Sipil dapat mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan serta dapat melakukakn pemerintahan dalam hubungannya dengan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsi organisasi.Pada dasarnya, penekanan prestasi kerja adalah merupakan hasil dari suatu proses sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Dengan demikian, jelaslah bahwa prestasi kerja adalah hasil dari penyelesaian dan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan tepat pada waktunya sehingga kegiatan pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan dengan lancar. Dengan ketiaatan setiap Pegawai Negeri Sipil dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dan melaksanakan kewajiban dan menghindari segala larangan, maka Pegawai Negeri Sipil tersebut akan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan akan berdampak baik bagi prestasi kerja mereka.

Prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menjadi sorotan masyarakat.Hal ini juga terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.Yang mempunyai untuk mengembang tugas dalam mewujudkan sumber daya manusia yang mandiri dan berkualitas memegang peranan yang sangat besar.Oleh karena itu, Badan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara harus terus menerus berupaya meningkatkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas.

Kenyataan yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara menunjukan bahwa, tidak semua pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Dari pengamatan dilapangan diketahui bahwa ada beberapa gejala yang menunjukan kurang maksimalnya

prestasi kerja pegawai,yang berupa kurangnya pengembangan diri dalam pelaksanaan tugas, masih ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai waktunya, kurangnya inovasi kerja dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan kualitas hasil pekerjaan kurang memenuhi haraohan.

Permasalahan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: kurangnya pengembangan diri dalam pelaksanaan tugas disebabkan karena kurang bergairahnya sebagianpegawai dalam pelaksanaan tugas disebabkan karena kurang bergairahnya sebagian pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pegawai malam mengembangkan kemampuan kerjanya yang menyebabkan kurang adanya perbaikan kualitas hasil kerja pegawai yang bersangkutan. Kemudian masih ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai waktunya, disebabkan ada sebagian pegawai yang menunda penyelesaian pekerjaanya yang semestinya dapat diselesaikan pada hari itu dengan alasan yang kurang jelas.

Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, maka seseorang pegawai diharapkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat berkerja dengan penuh kedisiplinan yang tinggi, karena disiplin merupakan salah satu sumber yang penting dalam menciptakan pegawai yang mempunyai mutu dalam melaksanakan tugas uang disehari kedepanya.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.Dimana semua orang harus taat dan patuh dalam melaksanakan kewajibannya dan menghindari suatu perbuatan yang dilarang secara sadar dan tanggung jawab.Disiplin juga dapat diartikan sebagai suatu

keadaan tertib, dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi harus tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan. Dalam arti bahwa rasa tunduk itu harus didasarkan atas keadaan dan tanggung jawab serta keinginan untuk mau melaksanakan ketentuan-ketentuan tersebut.

Dari fenomena permasalahan di atas maka penulis terkait untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.”

1.2 Rumusan Masalah

dari latar belakang masalah yang diuraikan, maka penulis memberikan batasan penelitian melalui rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara?

1,3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana gambaran secara deskriptif Disiplin Kerja Terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara, serta pengaruh disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.

1.3.2 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.

1.3.3 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi:

1. Dari segi praktisi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi dalam usaha meningkatkan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Dari segi teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pemerintahan, teristimewa menyangkut teori disiplin serta prestasi kerja pegawai.
3. Dari segi peneliti. Hasil peneliti dapat digunakan sebagai badan perbandingan bagi peneliti yang ingin meniliti menyangkut masalah disiplin dan prestasi kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Terwujudnya disiplin kerja yang mantap terutama bagi para penyelenggara Negara (pegawai negeri sipil) merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendesak, dan sebagai salah satu prasyarat utama bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, berhasil tidaknya penyenggaraan pemerintah yang baik, kaitannya dengan pelayanan terhadap masyarakat sangat tergantung pada kedisiplinan, kreativitas dan kinerja aparatur pemerintah.

Menurut Fathoni (2006:172) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentari semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, kesadaran dalam sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adlah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.”

Prijodarminta dalam Nawawi (2008:331)“mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yangtercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban.”

Menurut Siagian (2008: 305) “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan tersebut.”

Sinamora (2006: 613) “terdapat empat perspektif dasar disiplin, yakni: disiplin terributif, berusaha menghukum orang yang berbuat salah: disiplin korektif, berupaya membantu pegawai mengkoreksi perilaku yang tidak tepat; perspektif hak individu, berupaya melindungimu hak dasar individu selama tindakan disipliner; sedangkan preksektif utilitarian, terfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.”

Menurut Rivai (2008:444)“disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.”

Menurut Sulistiyan dan rosidah (2006:236) “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawaan karena pelanggaran peraturan atau prosedur, disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan melaksanakan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.”

Nitisemito (2006 : 199) “mengatakan disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingah laku perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.”

Dari semua pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja ialah kekuatan terhadap peraturan-peraturan organisasi dan bukan ketaatan terhadap orang-orang dalam organisasi dan untuk

mentaati peraturan-peraturan organisasi perlu adanya latihan agar dapat tercipta suatu pengontrolan diri terhadap tindakan dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan organisasi yang ditetapkan.

2.2 Jenis Disiplin

setiap organisasi menerapkan disiplin sesuai dengan peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan dan akan memberikan sanksi apabila dilanggar. Menurut moenir (2006:95)

Sedangkan menurut Siagian (2008:305) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

- 1. Bersifat preventif**

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berlaku negative. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.

- 2. Bersifat Korektif**

Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan

sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara obyektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu.

2.3 Pengertian Prestasi Kerja

Istilah kinerja berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian prestasi kerja (kinerja). Menurut Mangkunegara (2008:67) “adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Prestasi kerja atau biasa disebut dengan kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang atau instansi dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya. Bagi suatu institusi atau organisasi setiap saat mengharapkan adanya prestasi kerja setiap pegawai yang terlihat langsung dalam organisasi tersebut.

Hasibuan (2008:94) “mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebandakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.”

Selanjutnya menurut Bermadin dan Rusel dalam sianipar (2006 : 4) “prestasi kerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama tertentu.” Dalam pengertian tersebut ada tiga aspek yang perlu dipahami setiap pegawai suatu pimpinan unit kerja/organisasi yaitu

1. Kejelasan fungsi atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
2. Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan
3. Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Riduwan mengatakan (2009:66) dimensi prestasi kerja akan tampak dari:

1. Kualitas kerja

Menurut Riduwan (2009:66) indikator dari kualitas kerja adalah:

- a. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi:
 - Kesempatan ikut diklat
 - Kursus-kursus
 - Pelatihan yang menunjang kerja

- b. Memahami lingkungan pekerjaan:
 - Penjelasan posisi kerja
 - Job deskripton
- c. Memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban:
 - Mengerti tanggung jawab
 - Mengerti akan tugas wewenang
- d. Ketepatan
- e. Ketelitian
- f. Keterampilan
- g. Kebersihan

2. Kuantitas kerja

Menurut Riduwan (2009:67) indikator dari kualitas kerja ialah:

- a. Keluaran hasil
 - b. Kecepatan
- ## 3. Konsisten pegawai

Menurut Riduwan (2009:67) indicator dari konsistensi pegawai ialah:

- a. Selalu mengembangkan kemampuan dan akualisasi diri
 - Ikut perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
 - Menambah wawasan
 - Keinginan untuk maju
- b. Memiliki kesehatan dan daya tahan tubuh yang prima:
 - Sehat mental dan fisik
 - Tahan penyakit

- Jadwal olaraga
 - c. Mengikuti intruksi
 - d. Inisiatif
 - e. Hati-hati dalam bekerja
 - f. Rajin waktu penyelesaian
4. Sikap pegawai

Menurut Riduwan (2009:67) indicator dari sikap pegawai ialah:

- a. Sikap terhadap instansi dan lembaga lain
- b. Memiliki pribadi yang tangguh
 - Tahan untuk bekerja keras
 - Tanggap dalam mengerjakan tugas.

Menurut Samsudin (2009:162) “prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja sumber Daya manusia dalam dalam suatu organisasi, prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja Sumber Daya Manusia, penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang mengaku jabatan jabatan fungsional maupun struktual, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran Sumber Daya Manusia dalam suatu Organisasi atau perusahaan.”

Rivai (2008:307) “mengatakan bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam cirri pribadi dari masing-masing individu, dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan pegawai yang berpresentasi tinggi, pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan baik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka

pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja pegawai.”

2.4 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan Peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodic. Menurut Panggabean (2008:66) proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu. Proses penilaian prestasi kerja ditunjukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penelitian. Dalam kaitanya dengan pihak penilai, identifikasi berarti bahwa bagaimanapun pihak penilai harus dapat menentukan unsur-unsur yang dinilai dari yang dinilai. Tentu saja, apa yang akan dinilai adalah yang diberikan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Selanjutnya, diadakan observasi. Dengan diadakan observasi berarti ada pengamatan secara sekama dan periodic. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Dengan kata

lain, observasi yang jarang dilakukan dan observasi yang tidak berkaitan dengan prestasi kerja dapat menghasilkan hasil penilaian yang aat dan tidak akurat.

Tampubolon (2006:137) mengatakan penilaian prestasi memainkan peran penting dalam sistem imbalan. Hal ini adalah merupakan proses evaluasi mengenai prestasi karyawan, dimana penilaian itu penting untuk alasan-alasan berikut ini:

- a. Mengalokasiakan sumber-sumber dalam lingkungan yang dinamis
- b. Menentukan imbalan bagi pegawai
- c. Memberi umpan balik menengenai pekerjaan yang telah diselesaikan
- d. Memelihara hubungan yang fair dalam organisasi
- e. Melatih mengembangkan pegawai
- f. Mematuhi peraturan

Menurut Umar (2008:14) agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka hal itu perlu dipersiapkan sitem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan.Praktis. Memiliki standar-standar , dan menggunakan ukuran yang dapat di andalkan

2.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik seorang pegawai negeri sipil diharapkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat bekerja dengan penuh kedisiplinan yang tinggi, karena disiplin merupakan salah satu sumber yang penting dalam menciptakan pegawai yang mempunyai mutu dalam melaksanakan tugas uang disehari kedepannya.

Menurut Hasibuan (2006:98) kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dimana semua orang harus taat dan patuh dalam melaksanakan kewajiban dan menghindari suatu perbuatan yang dilarang secara sadar dan bertanggung jawab. Disiplin juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi harus tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan. Dalam arti bahwa rasa tunduk itu harus didasarkan atas keadaan dan tanggung jawab serta keinginan untuk mau melaksanakan ketemuan-ketemuan tersebut.

Selanjutnya Siagian (2008:305) mengatakan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya prestasi kerja pegawai. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyananya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat viasanyapun mempunyai disiplin yang baik, dalam arti ia mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, tertib olahraga dan tertib dalam segala hal.

2.6 Kerangka Pikir

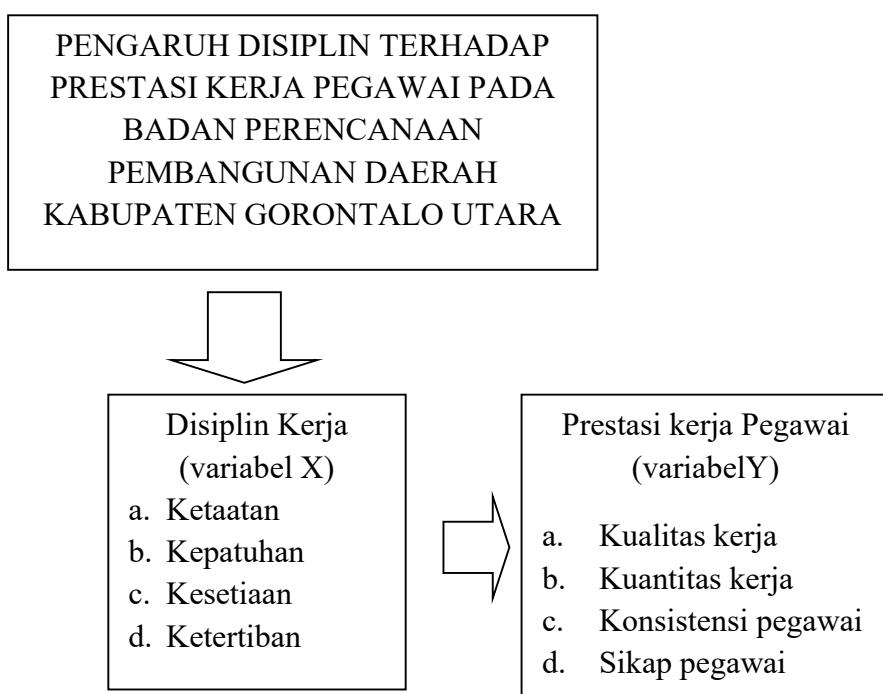
Menurut Prijodarminta dalam Nawaai (2008:331) “mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan. Kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban.”

Menurut Riduwan (2009:66) dimensi prestasi kerja akan tampak dari:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Konsistensi pegawai
4. Sikap pegawai

Dari uraian di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambaran 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

Menurut Riduwan (2008:35) hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Berdasarkan bunyi rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara

BAB III

OBJEK DAN PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara. Adapun waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah selama 3(tiga) bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan fakta dan fenomena social yang terjadi secara obyektif di lapangan. Untuk mendukung maksud di atas, maka dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey, menurut Singarimbun dan Effendi (2006:3) menyatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

3.2.2 Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjalankan maksud variabel yang sedang diteliti. Untuk lebih jelasnya, maka operasionalisasi variabel penelitian ini disajikan pada tabel.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel X dan Y

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|---|----------------|--|
| Disiplin kerja (X) Menurut Prijodarminta dalam Nawawi (2008:331) | Nilai-nilai | a. Ketaatan b. Kepatuhan c. Kesetiaan d. Ketertiban |
| Prestasi Kerja pegawai (Y) Menurut Riduwan (2009:66) | Dimensi | a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Kosistensi pegawai d. Sikap pegawai |

Masing-masing variabel penelitian nantinya akan diukur dengan menggunakan skala likert. Kuesioner akan disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban yang masing-masing pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda.

Adapun pembobotan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2

Bobot nilai variabel

| Pilihan | Bobot |
|----------------|--------------|
| Selalu | 5 |
| Sering | 4 |
| Kadang-kadang | 3 |
| Jarang | 2 |
| Tidak pernah | 1 |

3.2.3 Populasi dan sampel

3.2.3.1 Populasi

Sugiyono dalam Riduwan (2008:54) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 26 orang aparatur

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyonop dalam Riduwan (2008:56) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena jumlah populasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara

cukup besar. Dalam penelitian ini digunakan Teknik Pengambilan sampel menggunakan rumus dari Yamane (Riduwan,2008:65) sebagai berikut:

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

Dimana:

N = ukuran populasi

n = Ukuran sampel minimum

d = Tingkat presisi yang ditetapkan (yakni 15% = 0,15)

1 = Angka konstan

Adapun hasil perhitungan penentuan sampel minimal dengan jumlah populasi 244 orang adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{244}{244 \times (0,15)^2 + 1} = \frac{244}{5,49 + 1} = \frac{244}{6,49} = 37,6 = 48$$

3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini di kumpulkan melalui kuesioner kepada responden untuk data primer, sedangkan observasi sebagai metode pelengkap untuk pemgumpulan data. Adapun metode yang digunakan secara rinci sebagai berikut:

1. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan yang disusun berdasarkan imdikator-indikator data yang dioperasionalkan dari variabel yang akan diteliti kepada pegawai yang terpilih sebagai sampel penelitian (responden), metode ini digunakan untuk menggali data primer. Kuesioner disusun dalam bentuk skala likert, dimana daftar daftar pernyataan disusun lima pilihan jawaban di setiap item, yang masing-masing jawaban diberi skor

atau bobot nilai berturut-turut yang mempunyai degradasi dari positif sampai sangat negative dengan kategori jawaban sebagai berikut:

| | | |
|--------|---|-----------------|
| Skor 5 | = | untuk pilihan a |
| Skor 4 | = | untuk pilihan b |
| Skor 3 | = | untuk pilihan c |
| Skor 2 | = | untuk pilihan d |
| Skor 1 | = | untuk pilihan e |

2. Observasi, pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.

3.2.5 Prosedur penelitian

Sebelum data yang didapat dianalisa lebih lanjut, maka terlebih dahulu dilakukan uji terhadap instrument pernyataan dalam kuesioner yang dibuat, yaitu uji validitas dan uji realiabilitas.

3.2.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Validitas menurut Arikunto (2006:168) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validasi tinggi. Sebaiknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Metode yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan cara mengorelasikan skor jawaban pada setiap butir pernyataan dengan skor total

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Di mana:

r_{xy} = korelasi

X = skor jawaban setiap item

N = jumlah subjek uji coba

3.2.5.2 Uji realibitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui keajekan kuisioner yang diberikan kepada responden dan indek yang diperoleh dari perhitungan menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Menurut Sugiyono (2008:149) untuk uji realibitas ini dapat dilakukan dengan internal consistency dengan teknik belah dua yang dimaksudnya adalah butir-butir instrument dibagi menjadi dua kelompok yaitu butir-butir instrument yang bermnomor ganjil dikelompokan menjadi satu dan butir intrumen nomor genap dikelompokan menjadi satu. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap butirnya dijumlahkan yang menghasilkan skor total. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicacai korelasinya. Pengukuran realibitas dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha Cronbach* (Sugiyono,2008:150) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Di mana:

r = Koefesien realibitas

k = jumlah butir pertanyaan

σ_i^2 = varian butir pernyataan

σ^2 = varian skor tes

Adapun perhitungan untuk pengujian realibitas dilaksanakan dengan bantuan program komputer.

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah terhadap pengaruh disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Badan perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 3.1

Metode Regresi Sederhana

XY 

keterangan :

X = Disiplin Kerja

Y = Prestasi Kerja Pegawai

3.2.6.2 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya,maka dalam pengujian hipotesis akan menggunakan path analisis dengan langkah-langkah berikut:

1. Membuat persamaan struktural,yakni

$$Y = Pyx_1.X_1 + Pyx_2.X_2 + \varepsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar variable ekogenus

1. Menghitung matriks inverse R_1^{-1}
2. menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i=1,2$)
3. menghitung R^2y (X_1, X_2) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
4. menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ($Py\varepsilon$)
5. menghitung variabel independent terhadap variabel dependent
6. menguji koefisien jalur

pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian.

Hipotesis pertama

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan. Rumus secara matematis adalah:

$$H_0 : Pyx_1 > Pyx_2 \dots \dots \dots Pyx_k > 0$$

$$H_1 : \text{sekurang-kurangnya ada sebuah } Pyx_i < 0$$

Statistik uji dipergunakan adalah Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$(n-k-1) R^2 yx_1 x_2 \dots x_k$$

$$F = \frac{(n-k-1) R^2 yx_1 x_2 \dots x_k}{K(1-R^2 yx_1 x_2 \dots x_k)}$$

Kriteria uji

Terima H_0 , jika $F_{hitung} < F_{daftar}$

Tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{daftar}$

Hipotesis kedua

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara parsial. Rumus secara matematis yang digunakan adalah:

$$H_0 : Pyxi = 0$$

$$H_0 : Pyxi \neq 0$$

Statistik uji yang dipergunakan adalah t, dengan rumus sebagai berikut.

$$(n-k-1) R^2 yx_1 x_2 \dots x_k$$

$$F = \frac{(n-k-1) R^2 yx_1 x_2 \dots x_k}{K(1-R^2 yx_1 x_2 \dots x_k)}$$

Kriteria uji

Terima H_0 , jika $t_{hitungan} < t_{daftar}$

Tolak H_0 , jika $t_{hitungan} > t_{daftar}$

Semua pengujian yang disebutkan di atas, di proses melalui program computer

SPSS versi 21.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana gambaran secara deskriptif Disiplin Kerja Terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara, serta pengaruh disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.

4.1.1 Varibel Disiplin Kerja

Terwujudnya disiplin kerja yang mantap terutama bagi para penyelenggara Negara (pegawai negeri sipil) merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendesak, dan sebagai salah satu prasyarat utama bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, berhasil tidaknya penyenggaraan pemerintah yang baik, kaitannya dengan pelayanan terhadap masyarakat sangat tergantung pada kedisiplinan, kreativitas dan kinerja aparatur pemerintah. Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja dijelaskan dengan menggunakan indikator. Terdapat delapan indikator yang diformulasikan dalam delapan pertanyaan seperti yang ada pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Deskripsi Rata –Rata Nilai Variabel Displin Kerja

| Statistics | | | | | | | | | |
|------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| N | Valid | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3,8542 | 4,0000 | 3,8542 | 4,0625 | 4,0625 | 4,1042 | 3,8750 | 3,9583 |
| Median | | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 |
| Mode | | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Sum | | 185,00 | 192,00 | 185,00 | 195,00 | 195,00 | 197,00 | 186,00 | 190,00 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa variabel Displin Kerja berada pada nilai 3 - 4. Dengan demikian variabel Displin Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara sangat baik. Selanjutnya akan dianalisis setiap item pertanyaan yang ada dalam indikator variabel Displin Kerja seperti pada tabel berikut ini

Tabel 2. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan kehadiran tepat waktu pada jam kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 7 | 14,6 | 14,6 | 14,6 |
| | Setuju | 41 | 85,4 | 85,4 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 2 tentang pendapat responden berdasarkan kehadiran tepat waktu pada jam kerjai. Dari 48 responden, terdapat 7 orang atau 14,6% yang menyatakan ragu ragu dan 41 orang atau 85,4% yang menyatakan setuju.

Tabel 3. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 3 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Setuju | 42 | 87,5 | 87,5 | 93,8 |
| | Sangat Setuju | 3 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 3 tentang pendapat responden berdasarkan melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Dari 48 responden, terdapat 3 orang atau 6,3% yang menyatakan ragu ragu, 42 orang atau 87,5% yang menyatakan setuju, dan 3 orang atau 6,3% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai Dipakai

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 9 | 18,8 | 18,8 | 18,8 |
| | Setuju | 37 | 77,1 | 77,1 | 95,8 |

| | | | | | |
|--|---------------|----|-------|-------|-------|
| | Sangat Setuju | 2 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4 tentang pendapat responden berdasarkan selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai Dipakai. Dari 48 responden, terdapat 9 orang atau 18,8% yang menyatakan ragu ragu, 37 orang atau 77,1% yang menyatakan setuju, dan 2 orang atau 4,2% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 5. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan selalu menaati peraturan yang diterapkan dalam organisasi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 3 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Setuju | 39 | 81,3 | 81,3 | 87,5 |
| | Sangat Setuju | 6 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5 tentang pendapat responden berdasarkan selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai Dipakai. Dari 48 responden, terdapat 3 orang atau 6,3% yang menyatakan ragu ragu, 39 orang atau 81,3% yang menyatakan setuju, dan 6 orang atau 12,5% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 6. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| | Setuju | 41 | 85,4 | 85,4 | 89,6 |
| | Sangat Setuju | 5 | 10,4 | 10,4 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 6 tentang pendapat responden berdasarkan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan. Dari 48 responden, terdapat 2 orang atau 4,2% yang menyatakan ragu ragu, 41 orang atau 85,4% yang menyatakan setuju, dan 5 orang atau 10,4% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 7. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan selalu menggunakan tanda pengenal didalam organisasi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 |
| | Setuju | 41 | 85,4 | 85,4 | 87,5 |
| | Sangat Setuju | 6 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 7 tentang pendapat responden berdasarkan selalu menggunakan tanda pengenal didalam organisasi. Dari 48 responden, terdapat 1

orang atau 2,1% yang menyatakan ragu ragu, 41 orang atau 85,4% yang menyatakan setuju, dan 6 orang atau 12,5% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 8. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 9 | 18,8 | 18,8 | 18,8 |
| | Setuju | 36 | 75,0 | 75,0 | 93,8 |
| | Sangat Setuju | 3 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 8 tentang pendapat responden berdasarkan selalu selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Dari 48 responden, terdapat 9 orang atau 18,8% yang menyatakan ragu ragu, 36 orang atau 75,0% yang menyatakan setuju, dan 3 orang atau 6,3% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 9. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 4 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | Setuju | 42 | 87,5 | 87,5 | 95,8 |
| | Sangat Setuju | 2 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 9 tentang pendapat responden berdasarkan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan. Dari 48 responden, terdapat 4 orang atau 8,3% yang menyatakan ragu ragu, 42 orang atau 87,5% yang menyatakan setuju, dan 2 orang atau 4,2% yang menyatakan sangat setuju.

4.1.2 Variabel Prestasi Kerja

Dalam penelitian ini, variabel prestasi kerja dijelaskan dengan menggunakan indikator. Terdapat delapan indikator yang diformulasikan dalam delapan pertanyaan seperti yang ada pada tabel berikut ini.

Tabel 10 Nilai rata rata variabel prestasi Kerja

| Statistics | | | | | | | | | |
|------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| N | Valid | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4,1875 | 4,1250 | 3,8958 | 4,7917 | 4,3333 | 4,1667 | 4,1875 | 4,4167 |
| Median | | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 5,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 |
| Mode | | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Sum | | 201,00 | 198,00 | 187,00 | 230,00 | 208,00 | 200,00 | 201,00 | 212,00 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi Kerja berada pada nilai 3 - 4. Dengan demikian variabel prestasi Kerja pada Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utarasangat baik. Selanjutnya akan dianalisis setiap item pertanyaan yang ada dalam indikator variabel prestasi Kerja seperti pada tabel berikut ini

Tabel 11. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 3 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Setuju | 33 | 68,8 | 68,8 | 75,0 |
| | Sangat Setuju | 12 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 11 tentang pendapat responden berdasarkan berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Dari 48 responden, terdapat 3 orang atau 8,3% yang menyatakan ragu ragu, 33 orang atau 68,8% yang menyatakan setuju, dan 12 orang atau 25,0% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 12. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang telah ditetapkan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 4 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | Setuju | 34 | 70,8 | 70,8 | 79,2 |

| | | | | | |
|--|---------------|----|-------|-------|-------|
| | Sangat Setuju | 10 | 20,8 | 20,8 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 12 tentang pendapat responden berdasarkan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang telah ditetapkan. Dari 48 responden, terdapat 4 orang atau 8,3% yang menyatakan ragu ragu, 34 orang atau 70,8% yang menyatakan setuju, dan 10 orang atau 20,8% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 13. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 11 | 22,9 | 22,9 | 22,9 |
| | Setuju | 31 | 64,6 | 64,6 | 87,5 |
| | Sangat Setuju | 6 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 13 tentang pendapat responden berdasarkan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal. Dari 48 responden, terdapat 11 orang atau 22,9% yang menyatakan ragu ragu, 31 orang atau 64,6% yang menyatakan setuju, dan 6 orang atau 12,5% yang menyatakan sangat setuju

Tabel 14. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 10 | 20,8 | 20,8 | 20,8 |
| | Sangat Setuju | 38 | 79,2 | 79,2 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 14 tentang pendapat responden berdasarkan apakah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan. Dari 48 responden, terdapat 10 orang atau 20,8% yang menyatakan setuju, dan 38 orang atau 79,2% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 15. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| | Setuju | 28 | 58,3 | 58,3 | 62,5 |
| | Sangat Setuju | 18 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 15 tentang pendapat responden berdasarkan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan. Dari 48 responden, terdapat 2 orang atau 4,2%

yang menyatakan ragu ragu, 28 orang atau 58,3% yang menyatakan setuju, dan 18 orang atau 37,5% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 16. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan tidak pernah absen/cuti tanpa alasan yang jelas

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| | Setuju | 36 | 75,0 | 75,0 | 79,2 |
| | Sangat Setuju | 10 | 20,8 | 20,8 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 16 tentang pendapat responden berdasarkan tidak pernah absen/cuti tanpa alasan yang jelas. Dari 48 responden, terdapat 2 orang atau 4,2% yang menyatakan ragu ragu, 36 orang atau 75,0% yang menyatakan setuju, dan 10 orang atau 20,8% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 17. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan Kesanggupan memikul tanggung jawab, melakukan hal-hal yang baik tanpa menunggu perintah, dapat mengambil keputusan dengan percaya diri

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 8 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | Setuju | 23 | 47,9 | 47,9 | 64,6 |

| | | | | | |
|--|---------------|----|-------|-------|-------|
| | Sangat Setuju | 17 | 35,4 | 35,4 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 9 tentang pendapat responden berdasarkan Kesanggupan memikul tanggung jawab, melakukan hal-hal yang baik tanpa menunggu perintah, dapat mengambil keputusan dengan percaya diri. Dari 48 responden, terdapat 8 orang atau 16,7% yang menyatakan ragu ragu, 23 orang atau 47,9% yang menyatakan setuju, dan 17 orang atau 35,4% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 18. Distribusi Pendapat Responden Berdasarkan selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 28 | 58,3 | 58,3 | 58,3 |
| | Sangat Setuju | 20 | 41,7 | 41,7 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 18 tentang pendapat responden berdasarkan v. Dari 48 responden, terdapat 28 orang atau 41,7% yang menyatakan setuju, dan 20 orang atau 41,7% yang menyatakan sangat setuju.

4.1.3 Uji Hipotesis

Penelitian ini seperti yang dijelaskan diawal bahwa dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana gambaran pengaruh disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.

Dengan demikian analisis data digunakan dengan analisis regresi sederhana dengan mengukur antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara dapat diketahui dengan menggunakan analisis statistik dengan bantuan SPSS versi 25. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dapat dilihat dari nilai Beta atau *Standarized Coeffecient*, sedangkan untuk pengujian hipotesisnya digunakan nilai t. Angka-angka tersebut dapat dilihat di tabel Coeffecient di bawah ini.

Tabel 4.19 Pengaruh variabel X terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | -1,988 | 6,563 | | -,303 | ,763 |
| | X | 1,136 | ,206 | ,630 | 5,505 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Untuk melihat apakah ada Pengaruh antara disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara, dapat dilakukan dengan langkah-langkah analisis berdasarkan hipotesis yang akan diuji dibawah ini :

H0: tidak ada pengaruh disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara

H1: ada pengaruh disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara

Nilai t hasil perhitungan IBM SPSS yang tertera dalam kolom t pada tabel Coeffecient di atas untuk menunjukkan adanya pengaruh antara variabel sebesar 0,630%

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS menunjukkan angka t_{hitung} sebesar $5,505 > t_{tabel}$ sebesar 1,697 dengan tingkat kepercayaan 5%; dengan demikian keputusannya ialah H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.

Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai kefisien Beta (dalam kolom *Standarized Coeffecient*) sebesar 0,630 atau jika dibuat persen menjadi sebesar 39.9%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar $0,000 < 0,05$.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa Nilai t hasil perhitungan IBM SPSS yang tertera dalam kolom t pada tabel Coeffecient di atas untuk menunjukkan adanya pengaruh antara variabel sebesar 0,630%

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS menunjukkan angka t_{hitung} sebesar $5,505 > t_{tabel}$ sebesar 1,697 dengan tingkat kepercayaan 5%; dengan demikian keputusannya ialah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.

Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai koefisien Beta (dalam kolom *Standarized Coeffecient*) sebesar 0,630 atau jika dibuat persen menjadi sebesar 39.9%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar $0,000 < 0,05$

5.2 Saran

Dari hasil analisis data dan kesimpulan, maka terdapat beberapa saran bahwa Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara, maka disiplin kerja harus diperhatikan. Indikator disiplin kerja yang harus diperhatian adalah selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap

harinya, selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai Dipakai, selalu menaati peraturan yang diterapkan dalam organisasi, selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, selalu menggunakan tanda pengenal didalam organisasi, selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan Melayu S.P 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. CV.Haji Masagung, Jakarta.
- _____.2008. *manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Refika Aditama. Bandung
- Moenir.2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, Alex. 2007. *Sumber Daya Manusia (Manajemen Personalia)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S.2008. *manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Bandung
- Ridwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta, Bandung

- Riduwan.2008. Metode dan Teknik Menyusun Tesis.Pengantar : Prof. Dr. Buchari Alma. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2009. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber daya manusia Untuk Perusahaan*.Murai Kencana, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pustaka Setia, Bandung.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi Sofian. 2006. Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi. LP3ES. Jakarta.
- Samsudin, Salidi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Sondang P.. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jkarta.
- Sianipar, JP.G. 2006. *Manajemen Pelayanan Masyarakat*. Lembaga Administrasi Negara-RI, Jakarta.
- Sinamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. STIE YKPN,Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan metod*

Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SUMALATA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh

ALIMUDIN LAMATO
NIM : S2117114



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2021**

KUESIONER

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Daftar pertanyaan ini dimaksudkan untuk menelaah tentang tentang Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara
2. Untuk itu saya mohon kiranya Saudara/Saudari dapat memberikan informasi sebagaimana adanya melalui daftar pertanyaan dibawah ini.
3. Jawaban semua dijamin kerahasiaan
4. Atas kesediaan dan partisipasi atas jawaban Saudara/Saudari saya ucapan terima kasih.

Karakteristik Responden :

1. Tingkat Pendidikan : SMA D1 D3 S1 S2
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Jenis Pekerjaan :
4. Pangkat :
5. Golongan :

Kriteria Pemberian Jawaban Kuesioner

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Keterangan

Mohon kuesioner ini diisi dengan memberikan jawaban dengan memilih salah satu angka (1-5) dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pilihan anda.

1. Variabel Disiplin Berupa *Disiplin Waktu (X1)*

| No | Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktunya yang telah ditetapkan | | | | | |
| 2 | Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakananya untuk kepentingan pribadi | | | | | |
| 3 | Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan di kantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif | | | | | |
| 4 | Pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor | | | | | |
| 5 | Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan | | | | | |
| 6 | Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi | | | | | |

Disiplin Kerja (X2)

| No | Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan. | | | | | |
| 2 | Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. | | | | | |
| 3 | Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal | | | | | |
| 4 | Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggung jawabkan | | | | | |
| 5 | Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja | | | | | |
| 6 | Komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai | | | | | |

2. Variabel Kinerja

| No | Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan | | | | | |
| 2 | Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai | | | | | |
| 3 | Alat atausranadapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai | | | | | |
| 4 | Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor | | | | | |
| 5 | Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama | | | | | |
| 6 | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan | | | | | |

Lampiran II

**Master Tabel
Variabel X**

| Responden | Skor Jawaban | | | | | | | | Total Skor |
|-----------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 40 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |

Variabel Y

| Responde n | Skor Jawaban | | | | | | | | Total Skor |
|---------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 37 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 9 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 34 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 34 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 34 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |

Lampiran III

Konversi Data Variabel X

| Responden | Skor Jawaban | | | | | | | | Total Skor |
|-----------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 1 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,137 |
| 2 | 2,837 | 4,935 | 2,669 | 4,615 | 3,030 | 5,053 | 4,403 | 2,913 | 30,456 |
| 3 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,137 |
| 4 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 4,873 | 3,224 | 2,630 | 4,978 | 27,044 |
| 5 | 2,837 | 4,935 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 4,403 | 2,913 | 26,878 |
| 6 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,137 |
| 7 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,137 |
| 8 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 1,000 | 3,030 | 3,224 | 1,000 | 2,913 | 19,641 |
| 9 | 2,837 | 2,968 | 1,000 | 2,866 | 4,873 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,311 |
| 10 | 1,000 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 21,300 |
| 11 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 5,053 | 2,630 | 2,913 | 24,966 |
| 12 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 1,000 | 2,630 | 2,913 | 20,913 |
| 13 | 2,837 | 2,968 | 1,000 | 2,866 | 4,873 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,311 |
| 14 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 4,615 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 24,886 |
| 15 | 1,000 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 1,000 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 19,270 |
| 16 | 2,837 | 2,968 | 4,573 | 2,866 | 3,030 | 5,053 | 2,630 | 4,978 | 28,935 |
| 17 | 1,000 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 1,000 | 2,913 | 19,670 |
| 18 | 2,837 | 2,968 | 1,000 | 4,615 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,217 |
| 19 | 1,000 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 1,000 | 19,387 |
| 20 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 1,000 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 1,000 | 19,358 |
| 21 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 5,053 | 2,630 | 2,913 | 24,966 |
| 22 | 1,000 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 1,000 | 2,913 | 19,670 |
| 23 | 2,837 | 1,000 | 1,000 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 19,500 |
| 24 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 4,615 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 24,886 |
| 25 | 1,000 | 2,968 | 2,669 | 1,000 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 19,434 |
| 26 | 2,837 | 2,968 | 4,573 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 25,041 |
| 27 | 1,000 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 1,000 | 2,913 | 19,670 |
| 28 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 4,873 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 24,980 |
| 29 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 4,403 | 2,913 | 24,910 |
| 30 | 2,837 | 4,935 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 25,105 |
| 31 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 4,615 | 1,000 | 3,224 | 1,000 | 2,913 | 21,225 |
| 32 | 2,837 | 2,968 | 1,000 | 2,866 | 4,873 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,311 |
| 33 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,137 |
| 34 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 1,000 | 21,224 |
| 35 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 5,053 | 2,630 | 2,913 | 24,966 |
| 36 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 5,053 | 2,630 | 2,913 | 24,966 |
| 37 | 2,837 | 2,968 | 1,000 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 21,468 |
| 38 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 1,000 | 2,913 | 21,507 |
| 39 | 2,837 | 2,968 | 1,000 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 1,000 | 2,913 | 19,837 |
| 40 | 2,837 | 1,000 | 1,000 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 19,500 |

| | | | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 41 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,137 |
| 42 | 2,837 | 1,000 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 21,169 |
| 43 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,137 |
| 44 | 2,837 | 2,968 | 1,000 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 1,000 | 2,913 | 19,837 |
| 45 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 4,615 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 24,886 |
| 46 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,137 |
| 47 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 2,630 | 2,913 | 23,137 |
| 48 | 2,837 | 2,968 | 2,669 | 2,866 | 3,030 | 3,224 | 1,000 | 1,000 | 19,593 |

Variabel Y

| Responden | Skor Jawaban | | | | | | | | Total Skor |
|-----------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 1 | 2,684 | 4,217 | 2,473 | 1,000 | 4,149 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 20,641 |
| 2 | 4,239 | 4,217 | 2,473 | 2,739 | 4,149 | 4,515 | 3,549 | 2,605 | 28,486 |
| 3 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 1,000 | 1,000 | 18,062 |
| 4 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 4,149 | 2,874 | 2,244 | 2,605 | 22,420 |
| 5 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 2,640 | 4,515 | 3,549 | 1,000 | 22,252 |
| 6 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 1,000 | 2,640 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 17,567 |
| 7 | 4,239 | 4,217 | 3,969 | 1,000 | 4,149 | 4,515 | 1,000 | 2,605 | 25,694 |
| 8 | 2,684 | 1,000 | 2,473 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 17,655 |
| 9 | 4,239 | 2,651 | 1,000 | 2,739 | 4,149 | 2,874 | 2,244 | 2,605 | 22,502 |
| 10 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 3,549 | 1,000 | 20,612 |
| 11 | 4,239 | 4,217 | 3,969 | 2,739 | 4,149 | 4,515 | 3,549 | 2,605 | 29,982 |
| 12 | 2,684 | 2,651 | 1,000 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 17,834 |
| 13 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 4,149 | 2,874 | 1,000 | 2,605 | 21,176 |
| 14 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 3,549 | 1,000 | 20,612 |
| 15 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 1,000 | 2,640 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 17,567 |
| 16 | 4,239 | 4,217 | 3,969 | 2,739 | 4,149 | 4,515 | 3,549 | 2,605 | 29,982 |
| 17 | 2,684 | 1,000 | 2,473 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 17,655 |
| 18 | 2,684 | 2,651 | 1,000 | 2,739 | 4,149 | 2,874 | 2,244 | 2,605 | 20,948 |
| 19 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 1,000 | 2,874 | 3,549 | 1,000 | 18,971 |
| 20 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 1,000 | 2,640 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 17,567 |
| 21 | 4,239 | 4,217 | 3,969 | 2,739 | 4,149 | 4,515 | 2,244 | 2,605 | 28,677 |
| 22 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 1,000 | 1,000 | 18,062 |
| 23 | 4,239 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 4,149 | 2,874 | 2,244 | 2,605 | 23,975 |
| 24 | 2,684 | 2,651 | 1,000 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 3,549 | 1,000 | 19,139 |
| 25 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 19,306 |
| 26 | 4,239 | 4,217 | 3,969 | 2,739 | 2,640 | 4,515 | 3,549 | 2,605 | 28,474 |
| 27 | 2,684 | 2,651 | 1,000 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 17,834 |
| 28 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 4,149 | 2,874 | 2,244 | 2,605 | 22,420 |
| 29 | 2,684 | 2,651 | 1,000 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 3,549 | 1,000 | 19,139 |
| 30 | 4,239 | 2,651 | 3,969 | 2,739 | 2,640 | 4,515 | 3,549 | 2,605 | 26,908 |
| 31 | 2,684 | 2,651 | 1,000 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 1,000 | 1,000 | 16,589 |
| 32 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 4,149 | 2,874 | 1,000 | 2,605 | 21,176 |
| 33 | 2,684 | 2,651 | 1,000 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 3,549 | 1,000 | 19,139 |
| 34 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 1,000 | 2,640 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 17,567 |
| 35 | 4,239 | 4,217 | 2,473 | 2,739 | 4,149 | 2,874 | 3,549 | 2,605 | 26,845 |
| 36 | 2,684 | 2,651 | 1,000 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 1,000 | 1,000 | 16,589 |
| 37 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 4,149 | 1,000 | 2,244 | 2,605 | 20,546 |
| 38 | 2,684 | 1,000 | 2,473 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 3,549 | 1,000 | 18,960 |
| 39 | 2,684 | 1,000 | 2,473 | 2,739 | 2,640 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 17,655 |
| 40 | 2,684 | 2,651 | 1,000 | 1,000 | 4,149 | 2,874 | 2,244 | 2,605 | 19,208 |
| 41 | 1,000 | 2,651 | 2,473 | 1,000 | 2,640 | 2,874 | 3,549 | 1,000 | 17,188 |

| | | | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 42 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 1,000 | 2,640 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 17,567 |
| 43 | 4,239 | 4,217 | 2,473 | 2,739 | 4,149 | 4,515 | 2,244 | 2,605 | 27,181 |
| 44 | 1,000 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 2,640 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 14,504 |
| 45 | 1,000 | 2,651 | 1,000 | 2,739 | 4,149 | 2,874 | 2,244 | 2,605 | 19,263 |
| 46 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 2,739 | 1,000 | 2,874 | 3,549 | 1,000 | 18,971 |
| 47 | 4,239 | 4,217 | 2,473 | 2,739 | 2,640 | 4,515 | 3,549 | 2,605 | 26,978 |
| 48 | 2,684 | 2,651 | 2,473 | 1,000 | 2,640 | 2,874 | 2,244 | 1,000 | 17,567 |

Lampiran IV

Uji Hipotesis

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---|---------|----------------|----|
| Y | 34,1042 | 2,63560 | 48 |
| X | 31,7708 | 1,46214 | 48 |

Correlations

| | | Y | X |
|---------------------|---|-------|-------|
| Pearson Correlation | Y | 1,000 | ,630 |
| | X | ,630 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Y | . | ,000 |
| | X | ,000 | . |
| N | Y | 48 | 48 |
| | X | 48 | 48 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| | | | | | | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,630 ^a | ,397 | ,384 | 2,06844 | ,397 | 30,308 | 1 | 46 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 129,671 | 1 | 129,671 | 30,308 | ,000 ^b |
| | Residual | 196,808 | 46 | 4,278 | | |
| | Total | 326,479 | 47 | | | |

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|--------------------------------|------------|------------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | -1,988 | 6,563 | | -,303 | ,763 |
| | X | 1,136 | ,206 | ,630 | 5,505 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran V

Tabulasi Data Variabel X

Statistics

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3,8542 | 4,0000 | 3,8542 | 4,0625 | 4,0625 | 4,1042 | 3,8750 |
| Median | | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 |
| Mode | | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Sum | | 185,00 | 192,00 | 185,00 | 195,00 | 195,00 | 197,00 | 186,00 |
| | | | | | | | | 190,00 |

1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 7 | 14,6 | 14,6 | 14,6 |
| | Setuju | 41 | 85,4 | 85,4 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 3 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Setuju | 42 | 87,5 | 87,5 | 93,8 |
| | Sangat Setuju | 3 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 9 | 18,8 | 18,8 | 18,8 |
| | Setuju | 37 | 77,1 | 77,1 | 95,8 |
| | Sangat Setuju | 2 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 3 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Setuju | 39 | 81,3 | 81,3 | 87,5 |
| | Sangat Setuju | 6 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| | Setuju | 41 | 85,4 | 85,4 | 89,6 |
| | Sangat Setuju | 5 | 10,4 | 10,4 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 |
| | Setuju | 41 | 85,4 | 85,4 | 87,5 |
| | Sangat Setuju | 6 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 9 | 18,8 | 18,8 | 18,8 |
| | Setuju | 36 | 75,0 | 75,0 | 93,8 |
| | Sangat Setuju | 3 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 4 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | Setuju | 42 | 87,5 | 87,5 | 95,8 |
| | Sangat Setuju | 2 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

Variabel Y

Statistics

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4,1875 | 4,1250 | 3,8958 | 4,7917 | 4,3333 | 4,1667 | 4,1875 |
| Median | | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 5,0000 | 4,0000 | 4,0000 | 4,0000 |
| Mode | | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Sum | | 201,00 | 198,00 | 187,00 | 230,00 | 208,00 | 200,00 | 201,00 |
| | | | | | | | | 212,00 |

1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 3 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Setuju | 33 | 68,8 | 68,8 | 75,0 |
| | Sangat Setuju | 12 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 4 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | Setuju | 34 | 70,8 | 70,8 | 79,2 |
| | Sangat Setuju | 10 | 20,8 | 20,8 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 11 | 22,9 | 22,9 | 22,9 |
| | Setuju | 31 | 64,6 | 64,6 | 87,5 |
| | Sangat Setuju | 6 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 10 | 20,8 | 20,8 | 20,8 |
| | Sangat Setuju | 38 | 79,2 | 79,2 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| | Setuju | 28 | 58,3 | 58,3 | 62,5 |
| | Sangat Setuju | 18 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| | Setuju | 36 | 75,0 | 75,0 | 79,2 |
| | Sangat Setuju | 10 | 20,8 | 20,8 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu Ragu | 8 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | Setuju | 23 | 47,9 | 47,9 | 64,6 |
| | Sangat Setuju | 17 | 35,4 | 35,4 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |

8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 28 | 58,3 | 58,3 | 58,3 |
| | Sangat Setuju | 20 | 41,7 | 41,7 | 100,0 |
| | Total | 48 | 100,0 | 100,0 | |



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3225/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara

di,-

Tempat

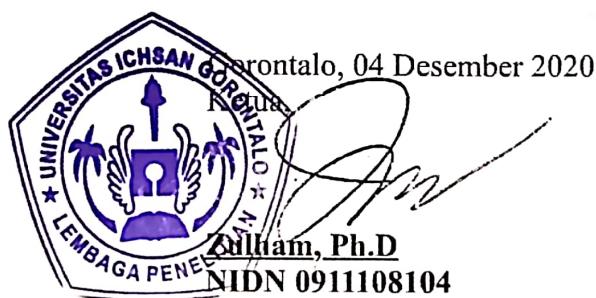
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Alimudin Lamato
NIM : S2117114
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA

BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH

Alamat : Jl. Kusnodanupoyo Kompleks BlokPlan Molingkapoto Kecamatan Kwandang

SURAT KETERANGAN

No : 050/BAPPEDA/ 226 /VI/2021

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FAIZAL PIU, SE, MM

Nip : 197101091993031004

Jabatan : Kepala BAPPEDA Kabupaten Gorontalo Utara

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ALIMUDIN LAMATO

NIM : S2117114

Fakultas : Sosial Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Benar – benar telah melakukan Penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gorontalo Utara dengan Judul Penelitian **Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan semestinya.



Tembusan ;
1. Arsip,



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0862/UNISAN-G/S-BP/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : ALIMUDIN LAMATO
NIM : S2117114
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utra

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 31%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 10 Juni 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



ALIMUDDIN DOK.docx

Jun 8, 2021

6508 words / 41555 characters

S2117114

Skripsi_ALIMUDIN LAMATO.docx

Sources Overview

31%

OVERALL SIMILARITY

| | | |
|----|--|-----|
| 1 | LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 SUBMITTED WORKS | 10% |
| 2 | repository.uinjkt.ac.id INTERNET | 3% |
| 3 | repository.usu.ac.id INTERNET | 3% |
| 4 | www.scribd.com INTERNET | 2% |
| 5 | jurnal.unimor.ac.id INTERNET | 1% |
| 6 | etheses.uin-malang.ac.id INTERNET | <1% |
| 7 | repository.uinsu.ac.id INTERNET | <1% |
| 8 | digilib.unhas.ac.id INTERNET | <1% |
| 9 | artikelkuliahkita.blogspot.com INTERNET | <1% |
| 10 | zantworldpress.com INTERNET | <1% |
| 11 | e-journals.unmul.ac.id INTERNET | <1% |
| 12 | eprints.umpo.ac.id INTERNET | <1% |
| 13 | library.upnvj.ac.id INTERNET | <1% |
| 14 | text-id.123dok.com INTERNET | <1% |
| 15 | repository.maranatha.edu INTERNET | <1% |
| 16 | eprints.ums.ac.id INTERNET | <1% |
| 17 | repository.pelitabangsa.ac.id INTERNET | <1% |

| | | |
|----|---------------------------------------|------|
| 18 | eprints.ung.ac.id INTERNET | <1 % |
| 19 | samryaazza.blogspot.com INTERNET | <1 % |
| 20 | eprints.walisongo.ac.id INTERNET | <1 % |
| 21 | docobook.com INTERNET | <1 % |
| 22 | jurnal.unigal.ac.id INTERNET | <1 % |
| 23 | ronifuad.wordpress.com INTERNET | <1 % |
| 24 | ar.mian.fisip-unmul.ac.id INTERNET | <1 % |
| 25 | repositorio.uportu.pt INTERNET | <1 % |
| 26 | dvdlaris.com INTERNET | <1 % |
| 27 | ichariesya.wordpress.com INTERNET | <1 % |

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None

ABSTRACT

ALIMUDIN LAMATO. S2117114. THE EFFECT OF DISCIPLINE ON THE APPARATUS' WORK ACHIEVEMENT AT THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY OF NORTH GORONTALO DISTRICT

The purpose of the study is to determine the effect of the discipline on the apparatus's work performance at the Regional Development Planning Agency of North Gorontalo District. The research method used in this study is the descriptive-quantitative approach. The data analysis used is the simple regression analysis. The results indicate that based on the results of calculations with IBM SPSS, the t_{count} is $5.505 > t_{table}$ is 1.697 with a 5% confidence level; in which H_0 is rejected and H_1 is accepted. It explains that there is an effect of discipline on the apparatus' work performance at the Regional Development Planning Agency of North Gorontalo District. The level of the effect can be seen from the value of the beta coefficient (in the Standard Coefficient column) of 0.630 or a percentage of 39.9%. The effect is categorized as significant because the significance/probability value of the calculation results listed in the column is $0.000 < 0.05$.

Keywords: discipline, employee performance



ABSTRAK

ALIMUDIN LAMATO. S2117114. PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA

Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa berdasarkan hasil perhitungan dengan IBM SPSS, angka t_{hitung} sebesar $5,505 > t_{tabel}$ sebesar 1,697 dengan tingkat kepercayaan 5%; menggambarkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal itu menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai koefisien beta (dalam kolom *Standarized Coeffecient*) sebesar 0,630 atau jika dibuat persen menjadi sebesar 39,9%. Pengaruh sebesar ini dikategorikan signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom *sig* sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: disiplin, kinerja pegawai



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. BIODATA MAHASISWA

Nama : Alimudin Lamato
Nim : S2117114
Tempat Tanggal Lahir : Molingkapoto, 31 Mei 1995
Jenis Kelamin : Laki – laki
Agama : Islam
Alamat : Ds. Molingkapoto Selatan, Kec. Kwandang
Kab. Gorontalo Utara

B. PENDIDIKAN : SDN 1 Molingkapoto

: SMP Negeri 2 Kwandang
: SMA Negeri 2 Kwandang

Gorontalo, Juni 2021

Alimudin Lamato