

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SUMALATA  
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sumalata  
Kabupaten Gorontalo Utara

**OLEH**

**MOHAMAD ARDI TOANA**

**NIM.S.21.16.163**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah syarat guna memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu  
Sosial dan Ilmu Politik**



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

**2020**

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SUMALATA KABUPATEN GORONTALO UTARA

MOH. ARDHI TOANA  
S.21.16.163

#### SKRIPSI

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Ichsan Gorontalo

Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal ..... 2020

Menyetujui

Pembimbing I

DARMAWATI ABDUL RAZAK S.I.P, M.A.P  
NIDN : 0924076701

Pembimbing II

  
FATMA MANGABITO S.I.P, M.SI  
NIDN: 09271228301

Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu pemerintahan  
Universitas Ichsan Gorontalo

DARMAWATI ABDUL RAZAK S.I.P, M.A.P  
NIDN: 0924076701

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SUMALATA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :

**MOHAMAD ARDHI TANA**  
S.21.16.163

#### SKRIPSI

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang Disetujui

Oleh Pembimbing Pada Tanggal.....

#### TIM PENGUJI

1. Dr. Arman S.Sos.,M.Si



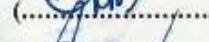
2. Dwi Ratnasari, S.Sos, M.I. Kom



3. Novianti S. Tue, S.IP, M.SI



4. Darmawaty Abdul Rajak, S.IP.,M.AP



5. Fatma M Ngabito, S.IP, M.SI



Mengetahui,

Dekan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Universitas Ichsan gorontalo

Universitas Ichsan Gorontalo

Dr. ARMAN S.Sos.,M.Si

Darmawaty Abdul Rajak, S.IP.,M.AP

NIDN. 09130788602

NIDN:0924076701

## PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Mohamad Ardhi Toana  
Nim : S2116163  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Dengan Ini Menyatakan Bahwa :

1. Skripsi yang berjudul " Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantror Camat Sumalata Kabupaten Gorontal Utara" adalah benar-benar asli dan merupakan karya sendiri yang belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universita Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan 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 di duplikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naska dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini di buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan yang saya buat tidak benar, aka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Gorontalo Utara Juli 2020

Yang membuat pernyataan



Ardhi Toana  
Nim : S2116163

## ABSTRAK

**Mohamad Ardi Toana, Nim S2116163. Pengaruh Disiplin Kerja Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kabupaten Gorontalo Utara. Pembimbing 1. Darmawaty Abd Razak, S.IP, M.AP, Pembimbing 2. Fatma M Ngabito,S.IP, M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat kabupaten gorontalo utara. Penelitian ini menggunakan analisis data path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 42.372 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 11.449. Dengan demikian nilai  $F_{hitung} > \text{Nilai } F_{tabel}$  ( $42.372 > 11.449$ ) dan kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 67,9%. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin dalam hal waktu (X1) adalah 5,635 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,668 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Nilai  $t_{hitung}$  pada disiplin dalam hal kerja (X2) adalah 4,178 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,668. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Besaran pengaruh antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara adalah 0,607 atau 60,7%. Sedangkan pengaruh secara parsial antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara adalah 0,450 atau 45,5%.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

*Mohamad Ardi Toana, Nim S2116163. The Influence of Work Discipline on Employee Performance in the Head Office of Gorontalo Utara Regency. Advisors 1. Darmawaty Abd Razak, S.IP, M.AP, Advisors 2. Fatma M Ngabito, S.IP, M.Si.*

*This study aims to examine the effect of work discipline on employee performance in the head office of Gorontalo Utara district. This study uses data path analysis. The results showed that the Fcount value was 42,372 while the Ftable value was 11,449. Thus the value of Fcount > Ftable Value (42,372 > 11,449) and the conclusion that can be drawn is that there is a simultaneous influence between discipline variables in the form of discipline in terms of time (X1) and discipline in terms of work (X2) on employee performance variables (Y) in the Office. Head of Sumalata Sub-District, North Gorontalo District. Discipline variables in the form of discipline in terms of time (X1) and discipline in terms of work (X2) have a simultaneous effect on employee performance variables (Y) in the Sumalata Sub-district Office of North Gorontalo Regency by 67.9%. The results of data analysis show that the t-count value in the discipline variable in terms of time (X1) is 5.635 while the t-table value is 1.668, thus tcount > ttable. The conclusion that can be drawn is that there is a partial influence between the discipline variable in the form of discipline in terms of time (X1) on the employee performance variable (Y) at the Sumalata Sub-district Office in North Gorontalo Regency. The tcount value for discipline in terms of work (X2) is 4.178 while the ttable is 1,668. Thus tcount > ttable. The conclusion that can be drawn is that there is a partial influence between the discipline variable in the form of discipline in terms of work (X2) on the employee performance variable (Y) at the Sumalata Sub-district Office in North Gorontalo Regency. The magnitude of the influence between the discipline variable in the form of discipline in terms of time (X1) on the employee performance variable (Y) at the Sumalata Sub-District Office of North Gorontalo Regency is 0.607 or 60.7%. While the partial influence between the discipline variable in the form of discipline in terms of work (X2) on the employee performance variable (Y) in the Sumalata Sub-district Office of North Gorontalo Regency is 0.450 or 45.5%.*

*Keywords: Work Discipline, Employee Performance*

### **MOTTO**

**“Ketika melakukan yang terbaik yang kita bisa, maka kegagalan bukan sesuatu yang harus disesalkan, tapi jadikanlah pelajaran atau motivasi diri”**

### **PERSEMBAHAN**

- 1. Bapak dan ibuku sebagai inspirasi dalam hidupku, yang selalu mendukung dari segi moril atau material.**
- 2. Saudara-saudaraku yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta doa-doanya untukku.**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Satu organisasi yang terdiri dari berbagai elemen yang tergabung didalamnya merupakan pelaku aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan keaktifan dari anggota organisasi serta sarana prasarana yang menjadi wadah organisasi tersebut. Dalam satu organisasi terjalin hubungan erat antara kinerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut dengan kinerja organisasinya. Dengan demikian dapat dikatakan kinerja organisasi berhasil apabila kinerja pegawai baik. Dengan kinerja yang baik dari para pegawai dalam pelaksanaan tugas, maka tujuan organisasi dapat terwujud secara tepat dan cepat. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaan tugasnya pegawai diharapkan mampu memberikan kontribusinya berupa sumbangan pemikiran dan tenaga terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kinerja seorang pegawai baru akan dapat diketahui apabila seseorang menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Pada dasarnya, penekanan kinerja adalah merupakan hasil dari suatu proses sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian, jelaslah bahwa kinerja adalah hasil dari penyelesaian dan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan tepat pada waktunya sehingga kegiatan pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan dengan lancar. Dengan ketataan setiap aparatur dalam mematuhi ketentuan yang

berlaku dan melaksanakan kewajiban dan menghindari segala larangan maka pegawai tersebut akan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara yang merupakan institusi pemerintah yang mempunyai tugas dan melaksanakan sebagian kewenangan daerah dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Cakupan tugas yang menantang ini, tentunya memerlukan pegawai yang bisa melaksanakan tugas secara benar, berdaya guna, bersih dan berwibawa sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Namun dari hasil pengamatan penulis, nampaknya kinerja pegawai masih belum maksimal. Hal ini dapat terlihat pada pekerjaan yang bersifat pelayanan, seperti surat izin, surat pengantar dan lain-lain yang mengalami keterlambatan yang diakibatkan karena kurangnya kesadaran sebagian pegawai kepada tugasnya, pegawai terkadang tidak berada di tempat kerja ketika warga masyarakat datang untuk dilayani dan terpaksa harus menunggu, pekerjaan belum dapat terselesaikan tepat waktu, bahkan terkadang mereka harus kembali ke rumah karena pegawai yang bersangkutan belum ada, pegawai masih banyak yang kurang memperhatikan disiplin waktu, serta masih cukup banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor.

Kurang maksimalnya kinerja pegawai tersebut di atas disebabkan karena masih rendahnya disiplin kerja sebagian pegawai. Dalam usaha peningkatan kinerja dari para Pegawai Negeri Sipil sangat dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan kerjanya sehari-hari, sebagaimana dikatakan oleh Siagian (2012) disiplin adalah pemberlakuan aturan oleh organisasi untuk anggota organisasi menaatiinya.

Kedisiplinan kerja yang dimaksud, yaitu sejauhmana kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu dari kedisiplinan kerja dari Pegawai Negeri Sipil yaitu berupa kedisiplinan waktu (kehadiran). Disiplin memiliki keterkaitan dengan kepekaan yang timbul dari diri sendiri untuk menaati sesuatu. Hal ini membutuhkan waktu yang tidak sedikit dan proses yang tidak mudah. Berdasarkan uraian masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka rumusan pokok dalam penelitian ini ialah:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menganalisis mengenai pengaruh disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Goronalo Uatra.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat yakni:

#### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini penting karena karena dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi Camat Sumalata dalam membentuk disiplin pegawainya dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran untuk pengembangan teori

dalam disiplin ilmu pemerintahan, khususnya menyangkut teori disiplin dan kinerja pegawai.

### 3. Manfaat Peneliti

Diharapkan dalam penelitian ini penulis dapat menerapkan teori-teori yang telah ditempuh selama kuliah, sekaligus mendapat pengetahuan dan informasi mengenai arti penting tentang disiplin dan kinerja. Juga sebagai bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang juga meneliti menyangkut disiplin dan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Disiplin**

Menurut Sedarmayanti, “2014 : 222) “Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku”. Dalam Kamus Bahasa Indonesia disiplin dapat pula berarti: “pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila”.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola, tingkah laku dengan ciri:

- a. “Adanya hasrat kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.
- b. “Adanya perilaku yang dikendalikan”.
- c. “Adanya ketaatan”. (Sedarmayanti, 2014 : 223).

Dari ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, disiplin membutuhkan pengorbanan antara lain perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peran dalam pencapaian tujuan.

Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda dan dari berbagai pengertian itu dapat disimpulkan beberapa hal:

- a. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata Latin: *disciplina*, berarti “pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar)”. Jadi secara etimologis ada hubungan pengertian antara *disciplina* dengan *disciple* (Inggris) yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran.
- b. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi.
- c. Kepatuhan atau ketataan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- d. Penghukuman yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan.

Menurut Sedarmayanti, “2014 : 223)”disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketataan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan, baik oleh pemerintah/etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. (Sedarmayanti, 2014 : 223).

Watkins dalam Moenir (2008 : 94) “mengatakan bahwa disiplin ialah suatu kondisi atau sikap yang ada pada semua anggota organisasi yang tunduk dan taat pada aturan organisasi, salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai,

seperti apa hasil kerja yang diharapkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya itu”.

Selanjutnya Moenir (2008 : 94) “mengatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan, maksud ditumbuhkannya disiplin kepatuhan terhadap aturan juga tumbuhnya ketertiban dan efisiensi, ketaatan terhadap semua aturan tertulis sudah cukup jelas, karena semua aturan tertulis pada dasarnya adalah terbuka agar diketahui oleh semua orang yang berkepentingan, lain halnya dengan aturan yang tidak tertulis misalnya kebiasaan, adat-istiadat dan yang lebih luas lagi norma, untuk mengerti dan memahami kemudian mematuhi aturan yang tidak tertulis diperlukan waktu, dan bentuk ketaatan itu ialah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya (masyarakat organisasi atau masyarakat umum)”. Dan lebih lanjut Moenir (2008 : 182) “mengatakan bahwa cara untuk menjalankan suatu disiplin yang baik dalam suatu organisasi adalah melalui peraturan yang sedapat mungkin terperinci dan terpisah, cukup singkat dan sederhana, sedapat mungkin jelas sehubungan dengan adanya sanksi atau hukuman, peraturan tersebut seyogyanya dapat diketahui secara luas oleh pegawai melalui buku pedoman, surat edaran yang ditempel dipapan pengumuman dan penjelasan secara lisan kepada para pegawai utamanya pegawai baru”.

Berkenaan dengan penegakkan disiplin lewat hukum menurut Martoyo (2007) “adalah sebuah rangkaian peraturan yang berisi norma-norma untuk mengatur, menegakkan dan memelihara disiplin atau tata kehidupan organisasi, agar segala

tugas dan kewajibannya dalam organisasi yang bersangkutan dapat terlaksana dengan baik dan tepat, norma-norma tersebut ditegakkan dengan tiang-tiang penguat dan sisisi pendorong berupa sanksi dan imbalan”.

Menurut Martoyo (2007)”Sanksi pada dasarnya merupakan ancaman hukuman bagi sipelanggar terhadap nilai, ukuran norma dan ketentuan yang telah disepakati bersama, sedangkan imbalan merupakan suatu kontra prestasi yang dapat berupa pendorong kearah melakukan perbuatan yang terpuji dengan cara memberi pujian atau penghargaan yang mempunyai nilai kejiwaan (psikis), sebagai akibat dari prestasi yang baik yang telah ditunjukkan seseorang dalam organisasi”.

Sementara itu, Hasibuan (2008 : 193) “mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Siagian (2008 : 305) “mengatakan disiplin adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dengan perkataan lain, 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”.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin “ialah hasrat kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam organisasi”.

## **2.2 Jenis Disiplin**

Siagian (2008 : 305) “mengatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu bersifat preventif dan yang bersifat korektif”.

1. Pendisiplinan 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 didinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negative, keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi”.
2. Pendisiplinan 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 hirarki, 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 pelanggaran yang telah dilakukan”.

Menurut Moenir (2008 : 95) “ada 2 (dua) jenis disiplin yang sangat dominan dalam usaha menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi, kedua jenis disiplin itu ialah disiplin dalam hal waktu dan disiplin dalam hal kerja atau perbuatan, kedua jenis disiplin tersebut merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan serta saling mempengaruhi, disiplin waktu tanpa disertai disiplin kerja tidak ada artinya, dengan kata lain tidak ada hasil sesuai dengan ketentuan organisas, sebaliknya disiplin kerja tanpa didasari dengan disiplin waktu tidak ada manfaatnya, oleh karena itu usaha pendisiplinan tidak dapat dilaksanakan separuh-separuh melainkan harus serentak kedua-duanya”.

### 1. Disiplin waktu

Disiplin waktu “adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat, mengenai disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat, gambaran umum oleh masyarakat terhadap ada atau tidaknya disiplin memang dicerminkan oleh kedisiplinan dalam hal jam kerja”.

### Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari: “metode penggerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. keempatnya ini bentuknya adalah aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat, keharusan mengikuti aturan kerja ini dicakup dalam satu istilah disiplin kerja”.

Dalam usaha mendisiplinkan kerja ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

- a. Pembagian tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat diketahui dengan sadar oleh para pekerja;
- b. Adanya petunjuk kerja yang singkat, sederhana tetapi lengkap;
- c. Kesadaran setiap pekerja terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya;
- d. Perlakuan adil terhadap setiap penyimpangan oleh manajemen;
- e. Adanya keinsafan pada pekerja bahwa akibat kecerobohan atau kelalaiannya dapat merugikan organisasi dan dirinya serta ada kemungkinan membahayakan orang lain.

### **2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Pegawai**

Hasibuan (2010 : 194) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan, “ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai”.

2. Teladan pimpinan, “sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena, pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, pimpinan yang baik harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan”.
3. Balas jasa dan kesejahteraan, “ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya”.
4. Keadilan, “ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia. yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain”.
5. Waskat, “adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya”.
6. Sanksi hukuman, “berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang”.
7. Ketegasan, “pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh pegawai”.

8. Hubungan kemanusiaan, “hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi”.

#### **2.4 Kinerja Pegawai**

Murphy dalam Sudarmanto (2009:8) “bahwa kinerja merujuk pada pengertian sebagai perilaku, kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja, kinerja sinonim dengan perilaku, kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi”.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011 : 196) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”.

Menurut Prawisentono dalam Subekhi dan Jauhar (2012 : 193)” kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Subekhi dan Jauhar (2012 : 193) “kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai”. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketetapan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan untuk bekerja sama

Menurut Otley dalam Mahmudi (2008 : 6) “bahwa kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut”.

Simamora dalam Mangkunegara (2007 : 15) “menyatakan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi”. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil:

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi “faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis yang meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi”.
2. Upaya kerja (work effort), “yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu”.
3. Dukungan organisasi, “yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu, dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design”.

## **2.5 Unsur Penilaian Kinerja**

Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 275) “mengatakan bahwa pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi, nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya”.

Menurut Kreithner dan Kinicki dalam Subekhi dan Jauhar (2012 : 194) “evaluasi kinerja merupakan penadapat yang bersifat evaautif atas sifat, eprilakaau seseoaranag, atauprseatsi sebagai dasara untuk keputusna dan ernacana penegmbangan personil”. Newstroom dan Davis dalam Subekhi dan Jauhar (2012:194) “memandang sebagai suatu proses mengevaluasi kinerja pekerja, membagi informasi dengan mereka, dan mencari cara memperbaiki kinerjanya”.

Menurut Rivai dalam Suwatno dan Priansa (2011 : 196) “penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran, dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya”.

Kemudian menurut Mondy dan Noe dalam Suwatno dan Priansa (2011 : 197) “penilaian kinerja merupakan sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya”.

Menurut Mahmudi (2008 : 160) “bagi pihak eksternal indikator kinerja digunakan untuk melakukan evaluasi dan pemantauan kinerja”. Secara umum, indikator kinerja memiliki peran antara lain:

- a. Membantu memperbaiki praktik manajemen
- b. Meningkatkan akuntabilitas manajemen dengan memberikan tanggung jawab secara eksplisit dan pemberian bukti atas suatu keberhasilan atau kegagalan
- c. Memberikan dasar untuk melakukan perencanaan kebijakan dan pengendalian
- d. Memberikan informasi yang esensial kepada manajemen sehingga memungkinkan bagi manajemen untuk melakukan pengendalian kinerja di semua level organisasi
- e. Memberikan dasar untuk pemberian kompensasi kepada staf.

Kemudian Mahmudi (2008 : 21) “mengatakan bahwa pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim, proses penilaian kinerja individual tersebut harus diperluas dengan penilaian kerja tim dan efektivitas manajernya, hal ini karena yang dilakukan individu merupakan refleksi perilaku anggota grup dan pimpinan, misalnya ketika dalam *on the job training, coaching* dan pengarahan”.

## **2.6 Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Terwujudnya disiplin kerja yang mantap terutama bagi para penyelenggara negara merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendesak, dan sebagai salah satu prasyarat utama bagi peningkatan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, berhasil tidaknya penyelenggaraan pemerintah yang baik, kaitannya dengan kinerja pegawai sangat tergantung pada disiplin kerja aparatur pemerintah.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik

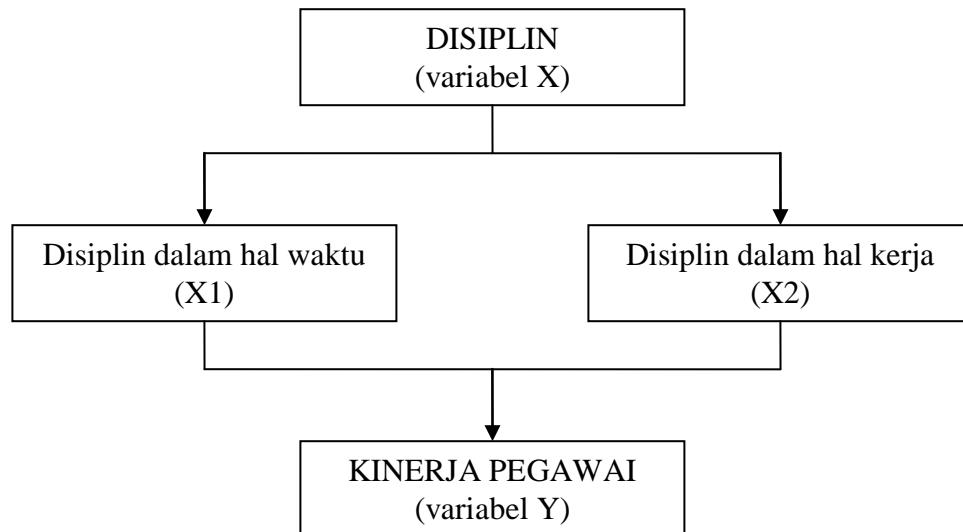
Menurut Siagian (2008 : 305) “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dengan perkataan lain pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja / prestasi kerjanya”.

## **2.7 Kerangka Pemikiran**

Keberhasilan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat tergantung dari seberapa besar kinerja individu atau pegawai, karena unsur manusialah yang berperan penting yang akan menentukan keberhasilan peningkatan kinerja organisasi.

Oleh sebab itu, dalam pelaksanaan tugasnya pegawai diharapkan mampu mewujudkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Gambar 2.1. Bagan kerangka pemikiran



## 2.8 Hipotesis

Hipotesis menurut Riduwan (2008 : 35) “ialah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini:

1. Disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

2. Disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

## **BAB III**

### **OBYEK METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Obyek Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi obyek penelitian adalah mengenai pengaruh disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memerlukan waktu kira-kira 3 (tiga) bulan.

#### **3.2. Metode Penelitian**

##### **3.2.1. Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif (menggambarkan) dengan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Usman dan Akbar (2006 : 40), “penelitian deksriptif bermaksud membuat pemerian (penyandaraan) secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat tertentu”.

Menurut Sugiyono (2008 : 8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

### 3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Agar data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat diukur, maka terlebih dahulu perlu mengoperasionalisasi variabel-variabel yang telah disebutkan pada latar belakang masalah, dan kerangka berpikir dengan maksud untuk menentukan indikator-indikator dari variabel-variabel yang bersangkutan sekaligus menentukan instrument atau pengukuran variabel.

Tabel 3.1  
Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator-Indikator	Skala
Disiplin (variabel X) Menurut Moenir (2008 : 95)	Disiplin dalam hal waktu (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Datang dan masuk kantor tepat waktu</li> <li>- Meninggalkan kantor sesuai jadwal yang ditentukan</li> <li>- Mengikuti apel tepat waktu</li> <li>- Mematuhi aturan tertulis maupun tidak tertulis (misalnya penggunaan atribut, pakaian seragam, dll)</li> </ul>	Ordinal
	Disiplin dalam hal kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekerja sesuai prosedur</li> <li>- Bekerja dengan teliti</li> <li>- Melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya</li> <li>- Berada di tempat kerja pada jam kerja</li> </ul>	
Kinerja Pegawai (variabel Y) Menurut Mathis dan Jackson dalam Subekhi dan	Unsur kinerja: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kuantitas dari hasil</li> <li>b. Kualitas dari hasil</li> <li>c. Ketetapan waktu dari hasil</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya</li> <li>- Hasil kerja sangat baik</li> <li>- Hasil kerja sesuai standar yang ditentukan</li> <li>- Menyelesaikan tugas tepat waktu</li> </ul>	Ordinal

Jauhar (2012 : 193)	<p>d. Kehadiran</p> <p>e. Kemampuan untuk bekerja sama</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktif mengikuti semua kegiatan yang diadakan institusi</li> <li>- Tingkat absensi pegawai rendah</li> <li>- Mendengar masukan yang diberikan rekan kerja</li> <li>- Dapat bekerja sama dengan baik</li> </ul>	
---------------------	--	--	--

Untuk mengukur setiap variabel maka akan dibuatkan kuesioner dengan menggunakan Skala Likert. Dalam kuesioner nantinya akan disiapkan 5 pilihan jawaban, dan setiap pilihan jawaban akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti yang tampak pada tabel berikut.

Tabel 3.2  
Bobot nilai variabel

<b>Pilihan</b>	<b>Bobot</b>
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

### **3.2.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.2.3.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2008 : 80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kwalitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan tengah honor yang berjumlah 22 Orang diKantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

### **3.2.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2008 : 81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan ukuran sampel, dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi”.

Karena populasi untuk pegawai di Kantor Camat Bulango Utara dalam penelitian ini relatif kecil, maka digunakan teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Riduwan (2008 : 64) “sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus”. Hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu besar sehingga diputuskan untuk menjadikan semua pegawai dan tenaga honor, yakni berjumlah 22 orang.

### **3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data tersebut dilakukan dengan dua cara:

a. Penelitian lapangan

Untuk memperoleh data primer yang merupakan data yang langsung diperoleh dari pegawai di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, digunakan teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner/angket, yaitu “teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada sampel yang telah dipilih untuk dijawab”.

2. Observasi, “dilakukan pada tempat penelitian guna melihat dari dekat aktivitas pegawai diKantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara””.

b. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan “dilakukan untuk mendapatkan data sekunder sebagai pelengkap data primer yang ada”. Data sekunder “diperoleh dari penelahaan literatur-literatur yaitu kajian-kajian teori yang ada kaitannya dengan variabel penelitian dan data-data diKantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, yang berupa tugas dan fungsi pegawai, visi dan misi dan lain-lain”.

### **3.2.5. Prosedur Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dan mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik pula, dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal. Untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang kita gunakan valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data yang objektif.

#### **3.2.5.1. Uji Validitas**

Valiiditas menurut Arikunto (2006 : 168) “adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi”. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Menurut Masrun dalam Sugiyono (2007 : 106) “mengatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula”. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

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

Keterangan:

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai t - studen dan dibandingkan dengan t- tabel pada derajat bebas (n-2), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t di bawah atau sama dengan nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.3.  
Interpretasi koefisien korelasi

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

Sumber: Riduwan (2008 : 136)

### **3.2.5.2. Uji Reliabilitas**

Instrumen yang reliabel akan mendapatkan hasil berupa data yang dapat dipercaya. Jadi kunci dari reliabilitas adalah tersedianya data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda.

Uji dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown, yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut:

1. Membagi pertanyaan-pertanyaan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing-masing pertanyaan pada tiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang di belah (split-half), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak di belah, seperti pada teknik test-retest.

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

$r_i$  = Reliabilitas internal seluruh instrument atau pertanyaan

$r_b$  = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Reliabel dari setiap pertanyaan akan ditunjukkan dengan hasil  $r_i$  positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel, berarti item pertanyaan adalah reliable atau handal.

### 3.2.6. Metode Analisis Data

#### 3.2.6.1. Konversi Data

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner pada responden. Data yang disebarluaskan adalah data dalam bentuk skala ordinal dan untuk menganalisis penelitian ini, maka peneliti perlu melakukan konversi data. Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval sering dijumpai pada saat melakukan analisis data. Hal ini dapat dilakukan melalui suatu metode menurut Riduwan (2008 : 187) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mencari data skor terbesar dan terkecil.
- b. Mencari nilai rentangan (R), dengan rumus:

$$R = \text{skor terbesar} - \text{skor terkecil}$$

- c. Mencari banyaknya kelas (BK) dengan rumus:

$$BK = 1 + 3.3 \log n \text{ (Rumus Sturges)}$$

- d. Mencari nilai panjang kelas (i) dengan rumus:

$$i = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

Banyaknya kelas

- e. Membuat tabulasi dengan tabel penolong

No.	Kelas Interval	fi	Nilai Tengah (Xi)	$Xi^2$	$f.X_i$	$f.X_i^2$
1.						
2.						

Jumlah	$\sum f$		$\sum f \cdot X_i$	$\sum f \cdot X_i^2$
--------	----------	--	--------------------	----------------------

f. Mencari rata-rata (*mean*), dengan rumus :

$$\bar{X} = \frac{\sum f X_i}{N}$$

g. Mencari simpangan baku (standar deviasi) dengan rumus

$$S = \sqrt{\frac{n \cdot \sum f X_i^2 - (\sum f X_i)^2}{n(n-1)}}$$

h. Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus

$$T_i = 50 + 10 \frac{(X_i - \bar{x})}{S}$$

Keterangan:

$T_i$  = Data interval

$X_i$  = Data ordinal

—

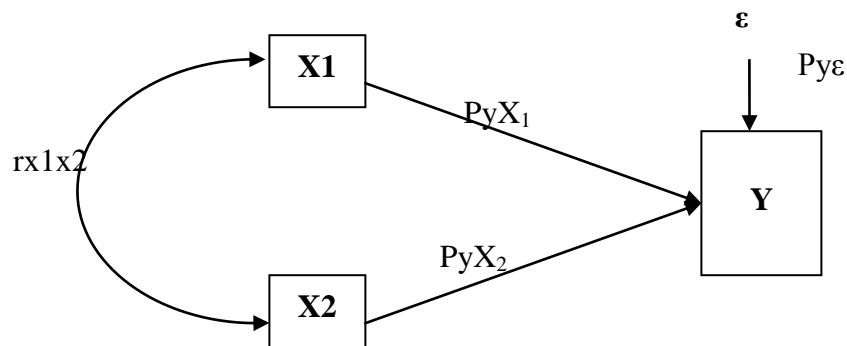
$\bar{x}$  = Nilai rata-rata

$S$  = Simpangan baku

### 3.2.6.2. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dilakukan untuk memastikan apakah disiplin berupa disiplin dalam hal waktu ( $X_1$ ) dan disiplin dalam hal kerja ( $X_2$ ) berpengaruh

terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, dengan menggunakan analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1  
Struktur analisis jalur

Keterangan:

X1 = Disiplin dalam hal waktu

X2 = Disiplin dalam hal kerja

Y = Kinerja pegawai

$\varepsilon$  = Variabel lain yang mempengaruhi variabel Y tetapi tidak diteliti

### 3.2.6.3. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural

$$Y = Py_{X1}X_1 + Py_{X2}X_2 + \varepsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar X1, X2 dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matriks inverse  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Py_{X1}$  ( $i = 1, 2$ )
6. Menghitung  $R^2y$  ( $X1, X2$ ) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2 terhadap Y
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ( $Py\varepsilon$ )
8. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependent, yakni:
  1. Pengaruh langsung

$$Y \quad \xleftarrow{\quad} \quad X1 \quad \xrightarrow{\quad} \quad Y \quad = (Py_{X1})(Py_{X1}); \text{ dimana } i = 1, 2$$

2. Pengaruh tidak langsung

$$Y \quad \xleftarrow{\quad} \quad X1 \quad \xrightarrow{\quad} \quad Y$$

$$= (Py_{Xi})(R_{Xixj})(Py_{Xi}); \text{ dimana } i = \text{yang berpengaruh} \text{ dan } j = \text{yang dilalui.}$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung, atau dengan rumus =  $Py_{Xi}^2 + \sum Py_{Xi} R_{Xixj}$ .

9. Menguji koefisien jalur

Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian.

Hipotesis pertama

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

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

$$H_1 : Sekurang-kurangnya ada sebuah Pyxi < 0$$

Statistik Uji dipergunakan adalah Uji F dengan rumus sebagai berikut:

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

Kriteria uji

Terima  $H_0$ , jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Tolak  $H_0$ , jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

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.

$$t_1 = \frac{PYX_i}{\sqrt{\frac{(1 - R^2 yx_1 \dots x_k) C_{ii} \sum x_{th}^2}{n - k - 1}}}$$

Kriteria uji

Terima  $H_0$ , jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Tolak  $H_0$ , Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel

Pengujian hipotesis dan pengaruh yang diuraikan tersebut akan diolah dan diproses melalui program komputer SPSS versi 21 dan program excel.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Sebelum melakukan pengujian baik secara simultan maupun secara parsial, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis variabel secara deskriptif.

##### **4.1.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja**

Variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini terdiri dari sub variabel berupa disiplin waktu (variabel X1) dan disiplin kerja (Variabel X2). Kedua sub variabel disiplin kerja dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 25.

###### **A. Variabel Disiplin Kerja Berupa Disiplin Waktu (Variabel X1)**

Variabel disiplin kerja yang ditinjau dari disiplin waktu dianalisis dengan menggunakan beberapa indikator dalam penelitian. Hasil pengumpulan data berupa kuesioner selanjutnya dianalisis dalam bentuk tabulasi data berikut ini.

Mematuhi aturan tertulis maupun tidak tertulis (misalnya penggunaan atribut, pakaian seragam, dll)

Tabel IV.a. Distribusi Frekuensi Pendapat Responden tentang pegawai yang datang dan masuk kantor tepat waktu

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	5	22,7
4	Setuju	16	72,7
5	Sangat Setuju	1	4,5
Total		22	100,00

Sumber : Hasil Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.a tentang kebiasaan pegawai yang datang tepat waktu. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 16 orang atau 72,7% yang setuju dengan pernyataan tersebut, 5 orang atau 22,7% yang menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang atau 4,5% lainnya yang menyatakan sangat setuju.

Tabel IV.b Distribusi Frekuensi Pendapat Responde tentang pegawai yang pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	4	18,2
4	Setuju	16	72,7
5	Sangat Setuju	2	9,1
Total		22	100,00

Sumber : Hasil Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.b tentang kebiasaan pegawai yang pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 16 orang atau 72,7% yang setuju dengan pernyataan tersebut, 4 orang atau 18,2% yang menyatakan ragu-ragu, dan 2 orang atau 9,1% lainnya yang menyatakan sangat setuju.

Tabel IV.c Distribusi Frekuensi Pendapat Responden tentang pegawai yang selalu mengikuti apel tetap waktu

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	7	31,8
4	Setuju	15	68,2
5	Sangat Setuju	0	0
Total		22	100,00

Sumber ; Hasil Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.c tentang kebiasaan pegawai yang selalu mengikuti apel tetap waktu. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 15 orang atau 68,2% yang setuju dengan pernyataan tersebut, dan 7 orang atau 31,8% yang menyatakan ragu-ragu.

Tabel IV.d Distribusi Frekuensi Pendapat Responden tentang pegawai telah mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	4	18,2
4	Setuju	17	77,3
5	Sangat Setuju	1	4,5
Total		22	100,00

Sumber : Hasil Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.d tentang kebiasaan pegawai telah mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 17 orang atau 77,3% yang setuju dengan pernyataan tersebut, 4 orang atau 18,2% yang

menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang atau 4,5% lainnya yang menyatakan sangat setuju.

### **B. Variabel Disiplin Kerja Berupa Disiplin dalam hal Pekerjaan (Variabel X2)**

Variabel disiplin kerja berupa disiplin dalam hal pekerjaan dianalisis dengan menggunakan beberapa indikator yang telah ditentukan berdasarkan teori yang telah ditetapkan. Hasil pengumpulan data melalui kuesioner selanjutnya dianalisis dengan menggunakan program SPSS seperti yang dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel IV.e. Distribusi Frekuensi Pendapat Responden tentang pegawai bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	9	40,9
4	Setuju	11	50,0
5	Sangat Setuju	2	9,1
Total		22	100,00

Sumber : Hasil Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.e tentang kebiasaan pegawai telah mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 11 orang atau 50,0% yang setuju dengan pernyataan tersebut, 9 orang atau 40,9% yang menyatakan ragu-ragu, dan 2 orang atau 9,1% lainnya yang menyatakan sangat setuju.

Tabel IV.f Distribusi Pendapat Responden tentang pegawai yang bekerja dengan teliti

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	4	18,2
4	Setuju	17	77,3
5	Sangat Setuju	1	4,5
Total		22	100,00

Sumber : Hasil Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.f tentang kebiasaan pegawai yang bekerja dengan teliti.

Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 17 orang atau 77,3% yang setuju dengan pernyataan tersebut, 4 orang atau 18,2% yang menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang atau 4,5% lainnya yang menyatakan sangat setuju.

Tabel IV.g Distribusi Pendapat Responden tentang pegawai yang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	7	31,8
4	Setuju	15	68,2
5	Sangat Setuju	0	0
Total		22	100,00

Sumber : Hasil Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.g tentang kebiasaan pegawai yang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden,

terdapat 15 orang atau 68,2% yang setuju dengan pernyataan tersebut, dan 7 orang atau 31,8% yang menyatakan ragu-ragu.

Tabel IV.hDistribusi Pendapat Responden tentang pegawai yang berada di tempat kerja pada jam kerja

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	6	27,3
4	Setuju	15	68,2
5	Sangat Setuju	1	4,5
Total		22	100,00

Sumber : Hasil data Primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.h tentang kebiasaan pegawai yang berada di tempat kerja pada jam kerja. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 15 orang atau 68,2% yang setuju dengan pernyataan tersebut, 6 orang atau 27,3% yang menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang atau 4,5% lainnya yang menyatakan sangat setuju.

#### **4.1.2 Deskripsi Kinerja Pegawai (Variabel Y)**

Variabel kinerja pegawai dianalisis dengan menggunakan indikator penelitian yang telah ditetapkan dalam defenisi operasional variabel. Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 25 seperti yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.i. Distribusi pendapat responden tentang pegawai yang menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	5	22,7
4	Setuju	15	68,2
5	Sangat Setuju	2	9,1
Total		22	100,00

Sumber : Hasil Data primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.i tentang kebiasaan pegawai yang menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 15 orang atau 68,2% yang setuju dengan pernyataan tersebut, 5 orang atau 22,7% yang menyatakan ragu-ragu, dan 2 orang atau 9,1% lainnya yang menyatakan sangat setuju.

Tabel IV.j. Distribusi pendapat responden tentang pegawai yang bekerja sesuai dengan kinerja yang dipersyaratkan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	4	18,2
4	Setuju	16	72,7
5	Sangat Setuju	2	9,1
Total		22	100,00

Sumber : Hasil data primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.j tentang kebiasaan pegawai yang bekerja sesuai dengan kinerja yang dipersyaratkan. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 16 orang atau 72,7% yang setuju dengan pernyataan tersebut, 4 orang atau 18,2% yang menyatakan ragu-ragu, dan 2 orang atau 9,1% lainnya yang menyatakan sangat setuju.

Tabel IV.k. Distribusi pendapat Responden tentang pegawai yang bekerja sesuai dengan standar atau terget yang ditentukan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	9	40,9
4	Setuju	11	50,0
5	Sangat Setuju	2	9,1
Total		22	100,00

Sumber : Hasil Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.k tentang kebiasaan pegawai yang bekerja sesuai dengan standar atau terget yang ditentukan. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 11 orang atau 50,0% yang setuju dengan pernyataan tersebut, 9 orang atau 40,9% yang menyatakan ragu-ragu, dan 2 orang atau 9,1% lainnya yang menyatakan sangat setuju.

Tabel IV.l. Distribusi Pendapat Responden tentang pegawai yang menyellsaikan tugas tepat waktu

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	4	18,2
4	Setuju	17	77,3
5	Sangat Setuju	1	4,5
Total		22	100,00

Sumber : Hasil Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.l tentang kebiasaan pegawai yang menyellsaikan tugas tepat waktu. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 17 orang atau 77,3% yang setuju dengan pernyataan tersebut, 4 orang atau 18,2% yang menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang atau 4,5% lainnya yang menyatakan sangat setuju.

Tabel IV.m. Distribusi Pendapat Responden tentang pegawai yang aktif mengikuti semua kegiatan yang diadakan oleh instansi

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	7	31,8
4	Setuju	15	68,2
5	Sangat Setuju	0	0
Total		22	100,00

Sumber : Hasil Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel IV.m tentang kebiasaan pegawai yang aktif mengikuti semua kegiatan yang diadakan oleh instansi. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 15 orang atau 68,2% yang setuju dengan pernyataan tersebut, dan 7 orang atau 31,8% yang menyatakan ragu-ragu.

Tabel IV.n, Distribusi Pendapat Responden tentang pegawai yang rutin mengisi absensi pegawai

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	6	27,3
4	Setuju	15	68,2
5	Sangat Setuju	1	4,5
Total		22	100,00

Sumber : Hasil Data Primer, 2020.

Berdasarkan tabel IV.n tentang kebiasaan pegawai yang rutin mengisi absensi pegawai. Dari 22 pegawai yang dijadikan responden, terdapat 15 orang atau 68,2% yang setuju dengan pernyataan tersebut, 6 orang atau 27,3% yang menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang atau 4,5% lainnya yang menyatakan sangat setuju.

## 4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Uji hipotesis penelitian diawali dengan mengumpulkan data melalui kuesioner terhadap pegawai yang dijadikan responden.

Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 25 untuk menjawab hipotesis penelitian.

#### 4.2.1 Uji Hipotesis Simultan

Secara simultan, kedua varaiabel bebas (independent) yaitu variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) dianalisis secara bersamaan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Berikut ini adalah tabulasi data melalui hasil analisis SPSS versi 25 sebagai berikut.

Tabel IV.o. Uji Hiptesis secara Simultanpengaruh disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,364	1	24,364	42,372	,000 <sup>b</sup>
	Residual	11,500	20	,575		
	Total	35,864	21			

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

Sumber : Hasil Olahan data Primer, 2020

Tabel IV.o menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 42.372 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 11.449. Dengan demikian nilai  $F_{hitung} >$  Nilai  $F_{tabel}$  ( $42.372 > 11.449$ ) dan kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja

(X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

Tabel IV.p. Besaran Pengaruh secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.824*	.679	.663	.75829	.679	42,372	1	20	,000
a. Predictors: (Constant), X									

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Tabulasi data IV.p menunjukkan bahwa nilai Rsquare sebesar 0.679 atau 67.9%. dengan taraf signifikansi 0.000. dengan demikian variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 67,9%.

#### 4.2.2 Uji Hipotesis Parsial

Secara parsial, kedua varaiabel bebas (independent) yaitu variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) dianalisis secara terpisah terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Berikut ini adalah tabulasi data melalui hasil analisis SPSS versi 25 sebagai berikut.

Tabel IV.q. Uji Hipotesis Secara Simultan

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,497	1,301		1,150	,264
	X1	,691	,123	,607	5,635	,000
	X2	,636	,152	,450	4,178	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Tabulasi data pada tabel IV.q menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin dalam hal waktu (X1) adalah 5.635 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1.668 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

Nilai  $t_{hitung}$  pada disiplin dalam hal kerja (X2) adalah 4.178 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1.668. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin berupa disiplin dalam

hal kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

Besaran pengaruh antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara adalah 0,607 atau 60,7%. Sedangkan pengaruh secara parsial antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara adalah 0,450 atau 45,5%.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis, peneliti dapat membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 42.372 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 11.449. Dengan demikian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $42.372 > 11.449$ ) dan kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 67,9%.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin dalam hal waktu (X1) adalah 5.635 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1.668 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Nilai  $t_{hitung}$  pada disiplin dalam hal kerja (X2) adalah 4.178 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1.668. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh secara parsial antara

variabel disiplin berupa disiplin dalam hal kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Besaran pengaruh antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara adalah 0,607 atau 60,7%. Sedangkan pengaruh secara parsial antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara adalah 0,450 atau 45,5%.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan, peneliti dapat merekomendaasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Dengan demikian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya pimpinan memperhatikan disiplin kerja pegawai.
2. Meskipun variabel variabel disiplin berupa disiplin dalam hal waktu (X1) dan disiplin dalam hal kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata, variabel tersebut bukan variabel mutlak satu satunya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian bagi penelitian yang tertarik meneliti tentang kinerja pegawai, disarankan untuk mengkaji variabel lain selain variabel disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Metode Penelitian*. Gramedia., Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahmudi. 2008. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. Refika Aditama, Bandung.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2014. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, P Sondang. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara, Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustakaraya, Jakarta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Usman, Husaini, dan Akbar, Purnomo Setiady. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara, Jakarta.

## Lampiran I

Master tabel  
Variabel X1

Resp.	Jawaban Responden				Total
	1	2	3	4	
1	5	4	4	4	17
2	4	4	4	4	16
3	3	3	3	4	13
4	4	4	4	4	16
5	4	4	3	4	15
6	4	4	4	3	15
7	4	5	4	3	16
8	3	3	4	4	14
9	4	4	4	4	16
10	3	4	3	4	14
11	4	4	4	4	16
12	4	4	3	4	15
13	4	4	4	3	15
14	4	5	4	3	16
15	3	3	4	4	14
16	4	4	4	4	16
17	3	4	3	5	17
18	4	4	4	4	16
19	4	4	3	4	15
20	4	4	4	4	16
21	4	3	3	4	14
22	4				

Variabel X2

Responden	Jawaban Responden				Total
	1	2	3	4	
1	3	4	4	3	14
2	5	4	4	3	17
3	3	4	3	4	14
4	5	4	3	4	16
5	3	4	4	3	14
6	3	3	4	4	14
7	4	3	4	3	14
8	4	4	3	4	15
9	4	4	4	3	15
10	3	4	3	4	14
11	4	4	3	4	15
12	3	4	4	5	16
13	4	3	4	4	15
14	4	3	4	4	15
15	4	4	3	3	14
16	4	4	4	4	16
17	3	4	3	4	14
18	4	5	4	3	16
19	4	4	4	4	15
20	3	4	4	4	16
21	4	4	4	4	15
22	3	4	4	4	15

### Variabel Y

Responden	Jawaban Responden						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	3	4	4	3	23
2	4	4	5	4	4	4	25
3	4	3	3	4	3	4	21
4	4	4	5	4	4	3	24
5	4	4	3	4	4	3	22
6	5	4	3	3	4	3	23
7	4	5	4	3	3	4	21
8	3	3	4	4	4	3	23
9	4	4	3	4	3	4	21
10	3	4	4	4	3	5	23
11	4	4	3	4	4	4	23
12	3	4	4	3	4	4	24
13	4	5	4	4	3	3	20
14	4	3	4	4	4	4	24
15	3	4	4	4	3	4	21
16	4	4	3	5	4	3	24
17	3	4	4	4	4	4	24
18	4	4	3	4	4	4	23
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	3	3	4	4	4	22
21	4	4	3	4	4	4	22
22							

**Lampiran II**  
Konversi Data  
Variabel X1

Responden	Jawaban Responden				Total
	1	2	3	4	
1	4,429	2,590	2,644	2,670	12,335
2	2,610	2,590	2,644	2,670	10,516
3	1,000	1,000	2,644	2,670	5,670
4	2,610	2,590	1,000	2,670	8,871
5	2,610	2,590	2,644	2,670	10,516
6	2,610	2,590	1,000	2,670	8,845
7	2,610	4,252	2,644	1,000	10,507
8	1,000	1,000	2,644	2,670	7,315
9	2,610	2,590	2,644	2,670	10,516
10	1,000	2,590	1,000	2,670	7,261
11	2,610	2,590	2,644	2,670	10,516
12	2,610	2,590	1,000	2,670	8,871
13	2,610	2,590	2,644	1,000	8,845
14	2,610	4,252	2,644	1,000	10,507
15	1,000	1,000	2,644	2,670	7,315
16	2,610	2,590	2,644	2,670	10,516
17	1,000	2,590	1,000	2,670	7,261
18	2,610	2,590	2,644	4,555	12,400
19	2,610	2,590	2,644	2,670	10,516
20	2,610	2,590	1,000	2,670	8,871
21	2,610	2,590	2,644	2,670	10,516
22	2,610	1,000	1,000	2,670	7,281

Variabel X2

Responden	Jawaban responden				Total
	1	2	3	4	
1	1,000	2,670	2,644	1,000	7,315
2	3,749	2,670	2,644	2,566	11,630
3	1,000	2,670	1,000	2,566	7,236
4	3,749	2,670	1,000	2,566	9,986
5	1,000	2,670	2,644	1,000	7,315
6	1,000	1,000	2,644	2,566	7,210
7	2,400	1,000	2,644	1,000	7,044
8	2,400	2,670	1,000	2,566	8,636
9	2,400	2,670	2,644	1,000	8,714
10	1,000	2,670	1,000	2,566	7,236
11	2,400	2,670	1,000	2,566	8,636
12	1,000	2,670	2,644	4,321	10,636
13	2,400	1,000	2,644	2,566	8,610
14	2,400	1,000	2,644	2,566	8,610
15	2,400	2,670	1,000	1,000	7,070
16	2,400	2,670	2,644	2,566	10,280
17	1,000	2,670	1,000	2,566	7,236
18	2,400	4,555	2,644	1,000	10,599
19	2,400	2,670	2,644	2,566	10,280
20	1,000	2,670	2,644	2,566	10,280
21	2,400	2,670	2,644	2,566	8,881
22	1,000	2,670	2,644	2,566	8,881

Variabel Y

Responden	Jawaban responden						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4,127	2,590	1,000	2,670	2,644	1,000	14,032
2	2,530	2,590	3,749	2,670	2,644	2,566	16,750
3	2,530	1,000	1,000	2,670	2,644	2,566	10,766
4	2,530	2,590	3,749	2,670	1,000	2,566	15,105
5	2,530	2,590	1,000	2,670	2,644	1,000	12,435
6	4,127	2,590	1,000	1,000	2,644	1,000	13,927
7	2,530	4,252	2,400	1,000	2,644	2,566	13,826
8	1,000	1,000	2,400	2,670	2,644	1,000	10,636
9	2,530	2,590	2,400	2,670	1,000	2,566	13,834
10	1,000	2,590	1,000	2,670	1,000	2,566	10,827
11	2,530	2,590	2,400	2,670	1,000	2,566	13,756
12	1,000	2,590	1,000	2,670	2,644	4,321	14,226
13	2,530	2,590	2,400	1,000	2,644	2,566	13,730
14	2,530	4,252	2,400	1,000	2,644	2,566	15,391
15	1,000	1,000	2,400	2,670	1,000	1,000	9,070
16	2,530	2,590	2,400	2,670	2,644	2,566	15,400
17	1,000	2,590	1,000	2,670	1,000	2,566	10,827
18	2,530	2,590	2,400	4,555	2,644	1,000	15,719
19	2,530	2,590	2,400	2,670	2,644	2,566	15,400
20	2,530	2,590	1,000	2,670	2,644	2,566	14,001
21	2,530	2,590	2,400	2,670	2,644	2,566	15,400
22	2,530	1,000	1,000	2,670	2,644	2,566	12,410

### Lampiran III

#### Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>b</sup>	-	Enter
a. Dependent Variable: Y			
b. All requested variables entered.			

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square	F	df1	df2	Sig. F Change
1	.824 <sup>a</sup>	.679	.663	.75829	.679	42,372	1	20	.000

a. Predictors: (Constant), X

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	Residual				
1	24,364	11,500	1	24,364	42,372	.000 <sup>b</sup>
		Total	20			
			21			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7,500	2,352	.824	3,189	.005
	X	1,000	.154			

a. Dependent Variable: Y

#### Lampiran IV

##### Deskripsi Variabel Variabel X1

1

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Ragu Ragu	5	22,7	22,7	22,7
	Setuju	16	72,7	72,7	72,7
	sangat setuju	1	4,5	4,5	95,5
	Total	22	100,0	100,0	100,0

2

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Ragu Ragu	4	18,2	18,2	18,2
	Setuju	16	72,7	72,7	90,9
	sangat setuju	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

3

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Ragu Ragu	7	31,8	31,8	31,8
	Setuju	15	68,2	68,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

4

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Ragu Ragu	4	18,2	18,2	18,2
	Setuju	17	77,3	77,3	95,5
	sangat setuju	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Variabel X2

1

Valid	Ragu Ragu	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	11	40,9	40,9	40,9
	sangat setuju	2	50,0	50,0	90,9
	Total	22	9,1	9,1	100,0
			100,0	100,0	

2

Valid	Ragu Ragu	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	17	77,3	77,3	95,5
	sangat setuju	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

3

Valid	Ragu Ragu	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	15	68,2	68,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

4

Valid	Ragu Ragu	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	15	68,2	68,2	95,5
	sangat setuju	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Variabel Y

1

Valid	Ragu Ragu	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	5	22,7	22,7	
	sangat setuju	15	68,2	22,7	
	Total	22	9,1	68,2	22,7
				100,0	90,9
					100,0

2

Valid	Ragu Ragu	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	4	18,2	18,2	
	sangat setuju	16	72,7	72,7	
	Total	22	9,1	9,1	90,9
				100,0	100,0

3

Valid	Ragu Ragu	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	9	40,9	40,9	
	sangat setuju	11	50,0	50,0	
	Total	22	9,1	9,1	90,9
				100,0	100,0

4

Valid	Ragu Ragu	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	4	18,2	18,2	
	sangat setuju	17	77,3	77,3	
	Total	22	4,5	4,5	100,0
				100,0	

5

Valid	Ragu Ragu	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	7	31,8	31,8	
	Total	15	68,2	68,2	
		22	100,0	100,0	

**6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	6	27,3	27,3	27,3
	Setuju	15	68,2	68,2	95,5
	sangat setuju	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	





## LEMBAR KONTROL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MOHAMAD ARDHI TOANA

NIM : S21.161.63

Fakultas/Jurusan : ILMU PEMERINTAHAN

Kelas : NON REGULER

NO	HARI / TANGGAL	PEMBI MBING	MATERI KONSULTASI DAN CATATAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN
1	04/07/2020	I	lajutkan kerjaan dafp 10	✓
2	06/07/2020	I	PERBAIKI KESIMPULAN	✓
3	16/07/2020	I	Periklakan setiapnya penulis	✓
4	17/07/2020	I	Pahami semua isi penelitian dari de	✓
5		I		✓
6	02/12/2020	II	Capkan u/pertama/ kirim dafp 10	✓
7	10/01/2020	II	Pembuktian Bas W dulu nanti lajui rapat penulis	✓
8	20/01/2020	II	Pembuktian Basa ketika u/ dpt pada fakul.	✓
9	11/3/2020	II	Kapkan Basa dulu nanti pada fakul.	✓
10	And 9/6/2020	II	Revisi naskah Berk pertif. Acu	✓

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN  
TINGGI LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS ICILISAN GORONTALO**  
Jl. Raden Saleh No.17 Kota Gorontalo  
Telp. (0435) 8724466, 829975 ; Fax : (0435) 82997  
E-mail : lembagapenelitian@unisan.gc.id

Kantor : 079/UIG-G/II/2020

LAMPIRAN : -

HAL : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Sumalata,

Di:-

Kabupaten Gorontalo Utara

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr Rahmisyari ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Kepala Lemlit

Meminta Kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan  
Proposal/Skripsi, Kepada :

Nama Peneliti : MOHAMAD ARDHI TOANA

NIM : S2116163

Program Studi : ILMU PEMERINTAHAN

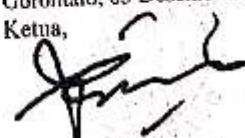
Lokasi Penelitian : Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara

Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERDAP KINERJA PEGAWAI DI  
KANTOR CAMAT SUMALATA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Demikian permohonan ini, atas Kebijakan dan Kerja samanya di ucapkan terima kasih.

Gorontalo, 03 Desember 2019

Ketua,



Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN : 0929117202

Skripsi\_MOHAMAD ARDI TOANA\_S.21.16.163\_PENGARUH  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
CAMAT SUMALATA KABUPATEN GORONTALO UTARA

---

ORIGINALITY REPORT

---

<b>27</b> %	<b>23</b> %	<b>6</b> %	<b>24</b> %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	6%
2	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%
3	es.scribd.com Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	1%
6	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
7	repository.widyatama.ac.id Internet Source	1%
8	israminullah.blogspot.com Internet Source	1%

---

9	<a href="http://repository.ung.ac.id">repository.ung.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://samryaazza.blogspot.com">samryaazza.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://edoc.pub">edoc.pub</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id">jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://bukitsundi.solokkab.go.id">bukitsundi.solokkab.go.id</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://skripsistie.files.wordpress.com">skripsistie.files.wordpress.com</a> Internet Source	1 %
19	<a href="http://sinta.unud.ac.id">sinta.unud.ac.id</a> Internet Source	1 %
20	<a href="http://makalahtentang.wordpress.com">makalahtentang.wordpress.com</a>	

---

	Internet Source	<1 %
21	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
22	<a href="http://id.wikipedia.org">id.wikipedia.org</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://lecturer.poliupg.ac.id">lecturer.poliupg.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
26	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1 %
29	<a href="http://eprints.uns.ac.id">eprints.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://fexdoc.com">fexdoc.com</a> Internet Source	<1 %
	<a href="http://eprints.um.ac.id">eprints.um.ac.id</a>	

31

Internet Source

<1 %

---

Exclude quotes      On  
Exclude bibliography      On

Exclude matches      < 25 words



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS IHSAN  
(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. 0397/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

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 : MOHAMAD ARDHI TOANA  
NIM : S2116163  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat sumalata kabupaten Gorontalo utara

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 27%, 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, 18 Juli 2020  
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

## CURICULUM VITAE



### A. Identitas

Nama	: Mohmad ardhi Toana
Nama Panggilan	: Ardhi
Nim	: S2116163
Tempat Tanggal Lahir	: Sumalata, 10 Oktober 1997
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Angkatan Ketiga	: Tahun 2016
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan	: Ilmu Pemerintahan
Status	: Mahasiswa karyawan
Agama	: Islam
Alamat	: Desa Bulontio Barat
Nama Ayah	: Abdul Rauaf Qahar Toanan
Nama Ibu	: Harda H Dunggio
Jumlah Saudara Kandung	: 1 Orang
Nama adik	: I. Resta Toana

### Riwayat Pendidikan

1. SDN 1 Bulontio Barat Tahun 2009
2. SMPN 1 Sumalata Tahun 2012
3. PKBM Heliumo Tahun 2015

