

**PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR PADA DINAS KOMUNIKASI
INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN
BOLAANG MONGONDOW UTARA**

Oleh:

**FIDIA A. LASIPU
NIM: S.21.21.032**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk mendapatkan gelar sarjana di Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN
PERSANDIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

FIDIA A. LASIPU

NIM : S.21.21.032

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana

Gorontalo, Mei 2025

Pembimbing I

Dr. Fatma M. Ngabito, S.I.P., M.Si
NIDN : 0927128301

Pembimbing II

Swastiani Dunggio, S.I.P.,M.Si
NIDN : 0930048307

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Swastiani Dunggio, S.I.P.,M.Si
NIDN : 0930048307

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI
PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN
PERSANDIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

FIDIA A. LASIPU

NIM : S.21.21.032

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan disetujui
Oleh tim penguji pada tanggal, Mei 2025

TIM PENGUJI

1. Dr. Sandi Prahara, ST., M.Si
2. Novianti Tue, S.I.P., M.Si
3. Dewi Ngabito, SH., M.Si
4. Dr. Fatma M. Ngabito, S.I.P., M.Si
5. Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si

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

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Ichsan Gorontalo

Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
* NIDN : 0913027101

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo

Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si
NIDN : 0930048307

PERNYATAAN

Nama : Fidia A. Lasipu
Nim : S2121032
Program studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana,manajer,atau doctor)baik di universitas icshan gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan ,rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain,kecuali arahan dan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila kemudian hari terhadap penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi lainnya dengan norma berlaku di perguruan tinggi.

Gorontalo, Mei 2025



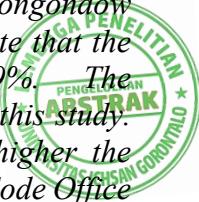
Fidia A. Lasipu
Nim. S2121032

ABSTRAK

FIDIA A. LASIPU. S2121032. THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE IMPLEMENTATION ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE COMMUNICATION, INFORMATICS, AND CODE OFFICE OF NORTH BOLAANG MONGONDOW REGENCY

This study aims to find out to what extent the effect of work discipline implementation on performance at the Communication, Informatics, and Code Office of North Bolaang Mongondow Regency. This study employs a quantitative method. The population in this study engages with all employees at the Communication, Informatics, and Code Office of North Bolaang Mongondow Regency by a sample size of 27 people. The results of this study indicate that the Effect of Work Discipline (X) on Apparatus Performance (Y) is 63.9%. The remaining value of 36.1% is affected by other factors not examined in this study. The findings can be said that the higher the Work Discipline, the higher the Performance of the Apparatus at the Communication, Informatics, and Code Office of North Bolaang Mongondow Regency.

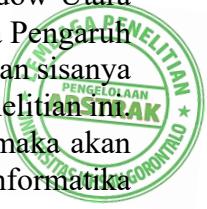
Keywords: *work discipline, performance*



ABSTRAK

FIDIA A. LASIPU. S2121032. PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PADA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dan sampel sebanyak 27 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Aparatur (Y) sebesar 63,9% sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan semakin meningkat pula Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.



Kata kunci: disiplin kerja, kinerja

MOTTO

“Wahai orang-orang yang beriman! Jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu (Q.S Muhammad:7)

So, seperti apapun Impian dan harapan yang kalian miliki, seindah apapun kehidupan yang kalian miliki selama ini, meski tubuh kalian tercerai berai oleh apapun. Semua akan tetap sama saja, semua pada akhirnya akan mengalami kematian. Tetapi, perjuangan kitalah yang memberi arti dari setiap episode kehidupan ini.

Untuk itu, penyesalan bukanlah rumus, dari awal hingga akhir raga ini bukanlah jawabannya. Benar, bagi langit setelah hujan. Atas alasan apapun, atas kehancuran besarpun, fajar pasti akan menunggu. Bukan, bukan diri yang terbawa angan. Walau begitu, tak ada alasan tuk beranjak, tak ada alasan berhenti melangkah. Bagaimana mungkin raga msih berdiri saat ragu terhadap ketetapannya. Dan pada saat itu, Dimana posisimu sebagai Muslimah? Muslimah yang tak terbelenggu oleh frasa bertopeng, Muslimah yang enggan menepi atas juang melawan kebathilan. Sadar ataupun tidak, mahkotamu tak menginginkanmu jatuh.

PERSEMBAHAN

Sebagai bukti cinta dan kasih, Allah SWT menganugerahkan petunjuk bagi seluruh insan melalui kekasihnya Rasulullah agar tak satupun umatnya kehilangan jejak-jejak kemudian an kesempurnaan atas *Deen*. Keterciptaan umat manusia tak teerkecuali bagi penulis sebagai salah satu nikmat yang tiada taranya. Dengan ijin-Nyalah penulis mampu menyelesaikan Amanah sebagai seorang pelajar, sebagai Wanita yang bervisi-misi meraih kemuliaan di dunia dan terlebih tuk bekal di akhirat.

Karya tulis ini penulis persembahkan untuk Orang tua yang telah Allah Amanahi merawat hingga membesarkan dengan tulis dan penuh keridhaan dan untuk suamiku yang pantang menyerah dan selalu siap siaga. Ucapan terima kasih kepada seluruh tenaga pengajar dan pembimbing yang selalu mengarahkan dalam menyelesaikan study di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh
Dengan rasa syukur yang tak terhingga, penulis mengucapkan Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan petunjuk-Nya. Penyusunan skripsi berjudul "**PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PADA DINAS KOMUNIKASI INFOMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**" ini dapat terselesaikan, menjadi langkah penting dalam perjalanan pendidikan di Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo.

Perjalanan penulisan skripsi ini tak luput dari lika-liku dan rintangan yang menguji ketekunan dan kesabaran penulis. Namun, atas berkah-Nya dan dukungan berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan penuh rendah hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada Orang Tua dan Suami yang sudah memberikan Doa, dukungan serta bantuan baik secara moral dan material.

Secara khusus pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kepada yang terhormat : Bapak Muhammad Ichsan Gaffar SE, M.Ak, CPA.,AICPA selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo; Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo; Bapak Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Ichsan Gorontalo; Ibu Dr. Fatma M. Ngabito, S.I.P., M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo Utara, sekaligus sebagai dosen pembimbing pertama yang telah mendidik dan memberikan bimbingan

selama penyusunan skripsi ini; Ibu Swastiani Dunggio S.IP., M.Si selaku Ketua program Studi Imu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo, sekaligus dosen pembimbing yang telah mendidik dan banyak membantu saya dalam penyusunan skripsi ini; serta seluruh dosen pengajar Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis; semua pihak lain yang turut serta memberikan dukungan dan kontribusi dalam penulisan skripsi ini.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa setiap karya tidak lepas dari kekurangan. Oleh karena itu, dengan tulus hati, penulis memohon maaf apabila terdapat kekhilafan atau kekurangan dalam skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi referensi yang bermanfaat bagi pembaca yang berminat.

Gorontalo, Mei 2025
Penyusun

Fidia A. Lasipu

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Penerapan Disiplin Kerja	5
2.1.1 Konsep Disiplin Kerja	5
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	9
2.1.3 Bentuk Disiplin	11
2.1.4 Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.2 Kinerja Pegawai	16
2.2.1 Definisi Kinerja.....	16

2.2.2 Sasaran Penilaian Kinerja.....	18
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	20
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur	21
2.2.5 Indikator Kinerja.....	25
2.3 Kerangka Pikir.....	25
2.4 Hipotesis	26
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Objek Penelitian	27
3.2 Metode Penelitian.....	27
3.2.1 Desain Penelitian	27
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	27
3.2.3 Populasi dan Sampel	30
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.2.5 Prosedur Penelitian	31
3.2.6 Metode Analisis Data	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Lokasi.....	37
4.2 Visi dan Misi	38
4.2.1 Visi	38
4.2.2 Misi	38
4.3 Gambaran Umum Responden	39
4.4 Hasil Penelitian	40
4.4.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian	40
4.4.2 Uji Reliabilitas Data Responden	42
4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Aparatur (Y)	44

4.4.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana	45
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
Lampiran	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1.....	28
Tabel 3. 2.....	29
Tabel 3. 3.....	33
Tabel 4. 1.....	40
Tabel 4. 2.....	41
Tabel 4. 3.....	41
Tabel 4. 4.....	43
Tabel 4. 5.....	43
Tabel 4. 6.....	44
Tabel 4. 7.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian 25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang baik tidak hanya mencakup ketepatan waktu dalam bekerja, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi. Dalam konteks pemerintahan, disiplin kerja sangat penting untuk memastikan efektivitas pelayanan publik, terutama dalam instansi yang bergerak di bidang komunikasi dan informasi. Disiplin kerja yang baik secara langsung berhubungan dengan kinerja aparatur. Ketika pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, lebih bertanggung jawab, dan dapat memenuhi ekspektasi pimpinan dalam memberikan pelayanan publik. Sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, kinerja aparat akan terganggu, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja aparatur pemerintah adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai pemerintah dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik mencakup kecepatan dalam pelayanan, akurasi dalam pengolahan informasi, serta sikap responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ini, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penentu bagi tercapainya kinerja yang optimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara termasuk kualitas pelatihan yang diberikan, sarana dan prasarana yang tersedia, serta sistem manajerial yang diterapkan. Namun,

salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja itu sendiri, karena tanpa kedisiplinan yang baik, kinerja pegawai akan terhambat.

Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian (Diskominfo) Kabupaten Bolaang Mongondow Utara memegang peranan penting dalam pengelolaan informasi, komunikasi, dan teknologi di tingkat pemerintahan daerah. Dinas ini bertanggung jawab dalam penyebaran informasi publik, pengelolaan sistem informasi, serta penerapan teknologi untuk mendukung pelayanan masyarakat yang lebih cepat, efisien, dan transparan. Beberapa tantangan yang dihadapi oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara antara lain adalah absensi pegawai yang tidak teratur, ketidaksesuaian antara harapan pimpinan dengan kinerja pegawai, lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, serta pegawai tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target.

Beberapa kendala yang dihadapi dalam penerapan disiplin kerja di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara antara lain adalah ketidakkonsistenan dalam pengawasan, minimnya penerapan sanksi bagi pelanggaran, serta kurangnya kesadaran dari beberapa pegawai mengenai pentingnya disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih terstruktur dalam memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia di instansi ini. Ketidakteraturan dalam penerapan disiplin kerja dapat menurunkan semangat kerja pegawai, menciptakan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas, dan pada akhirnya mengurangi kualitas pelayanan publik. Ketika pegawai tidak disiplin, mereka cenderung tidak maksimal dalam bekerja, sehingga menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di era digital ini, tuntutan terhadap kinerja aparatur pemerintah semakin tinggi, terutama di bidang komunikasi dan informasi. Hal ini menuntut pegawai untuk bekerja lebih cepat, akurat, dan inovatif. Disiplin kerja yang baik sangat diperlukan agar aparatur dapat menghadapi tantangan ini dengan baik dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah di kemukakan, maka yang menjadi manfaat teroritis dan praktis secara signifikan didalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini membantu mengembangkan teori-teori baru terkait penerapan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
- b. Penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik dengan data empiris dan analisis yang mendalam serta meningkatkan pemahaman peneliti-peneliti selanjutnya terkait penerapan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara untuk meningkatkan disiplin kerja mereka sehingga memenuhi harapan instansi.
- b. penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur tidak hanya bermanfaat untuk pengembangan teori, tetapi juga memiliki dampak langsung pada praktik pengelolaan aparatur negara dan peningkatan kualitas pelayanan publik

3. Manfaat Untuk Peneliti

- a. Hasil penelitian nantinya dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian tentang penerapan disiplin kerja dan kinerja aparatur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penerapan Disiplin Kerja

2.1.1 Konsep Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu, baik dalam konteks organisasi maupun di luar organisasi. Setiap orang harus memiliki kesediaan untuk mengikuti dan mematuhi semua aturan yang telah disepakati bersama sebelumnya, serta siap menerima konsekuensi apabila melanggar aturan tersebut. Disiplin berfungsi sebagai upaya untuk mencegah pelanggaran terhadap ketetapan yang telah disepakati bersama dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga pembinaan atau hukuman terhadap individu atau kelompok dapat dihindari. Selain itu, disiplin menjadi sarana bagi manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya, dengan tujuan menekankan pentingnya perubahan perilaku pegawai dalam meningkatkan kesadaran untuk mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku. (Partika dkk, 2020)

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. (PP nomor 53 tahun 2010. pasal 1 ayat 1).

Singodimedjo (2007:21), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan netaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat

pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Bentuk disiplin yang baik akan tercemin pada suasana, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Latainer (dalam Soegiono, 2007), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Bagi Beach (dalam Siagian, 2010:31), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti yang kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Adapun Moenir (2010:94) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang

telah ditetapkan. Maksud ditumbuhkannya disiplin kecuali kepatuhan terhadap aturan juga tumbuhnya ketertiban dan efisiensi. Ketaatan terhadap 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).

Dalam pengertian tersebut tampak bahwa aturan disiplin bukan hanya dalam bentuk tertulis melainkan juga aturan disiplin yang tidak tertulis, dimana aturan-aturan disiplin yang tidak tertulis itu berupa kebijaksanaan dan norma kerja serta etika kerja yang lazim dilakukan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Semua aturan tersebut baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis harus ditaati dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Selanjutnya Sinungan (2008:145) mengatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Dari pengertian di atas kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin mengacu pada poa tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan
3. Adanya ketataan (obidience)

Disisi lain menurut Rivai (2008:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke masyarakat, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Pengalaman disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh pimpinan langsung. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Kemudian Rivai (2008:450) mengatakan bahwa ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Penurunan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
 - a. Penurunan pangkat
 - b. Pembesasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian
 - d. Pemecatan

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2007:24), faktor yang memengaruhi disiplin pegawai:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payanya yang telah dikontribusikan bagi organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutanpegawai. Para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam organisasi, maka ia harus lebih dulu mempraktekkan, supaya dapat diikutidengan baik oleh para pegawai lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para pegawai akan mematuhi aturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan tehadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicariakan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3 Bentuk Disiplin

Mengenai disiplin, menurut Moenir (2010:95) ada 2 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 organisasi. Sebaliknya disiplin kerja tanpa didasari dengan disiplin waktu tidak ada manfaatnya. Oleh karena itu usaha pendisiplinan tidak dapat dilakukan separoh-separoh melainkan harus serentak keduanya.

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. Artinya masyarakat awam menyangka kalau jam kerja dipatuhi logikanya ada disiplin kerja. Akan tetapi dalam berbagai observasi kelihatan bahwa disiplin dalam waktu kerja saja tidak merupakan jaminan adanya disiplin dalam kerja atau perbuatan. Dapat saja seseorang hadir tepat pada waktunya, tetapi ia tidak segera melakukan perbuatan sesuai dengan ketentuan organisasi, melainkan berbincang-bincang dengan sesama teman sekerja, membaca surat kabar yang bukan tugasnya, berbicara melalui telepon yang bukan kepentingan pekerjaan dan sejenisnya yang akibatnya merugikan pada organisasi

dan masyarakat. Memang untuk mendisiplinkan jam kerja relatif lebih mudah dibanding dengan mendisiplinkan dalam kerja atau perbuatan. Dari segi pengawasanpun, pendisiplinan jam kerja lebih mudah diketahui atau diawasi, sedang dalam pekerjaan tidak demikian. Banyak cara atau usaha mendisplinkan pegawai/pekerja yang dapat ditempuh misalnya mengadakan absensi 2-3 kali sehari, apel pagi dan apel siang dan cara-cara lain yang seringkali disertai sanksi-sanksi administratif atau finansial. Namun usaha ini sesungguhnya baru setengah jalan, sedang yang setengah lagi ialah usaha pendisiplinan kerja.

2. 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. Memang dengan kemajuan peralatan kerja yang serba otomatis, banyak perbuatan-perbuatan yang merupakan rangkaian pekerjaan dapat dilimpahkan kepada peralatan tersebut. Namun peranan tenaga kerja tetap menduduki peranan yang menentukan, karena pelayanan serta perawatan terhadap alat-alat canggih tersebut masih tetap dilakukan oleh tenaga manusia. Memang benar bahwa dengan adanya peralatan yang serba otomatis pekerjaan pelayanan yang bersifat keterampilan dapat dialihkan dari tenaga kerja manusia kepada perlatalan itu, sehingga

beberapa faktor penghambat dalam pelayanan dapat dikurangi bahkan dapat dihilangkan.

Dengan sendirinya dalam hal disiplin kerja pada beberapa jenis pekerjaan yang telah dialihkan kepada alat, dapat terjamin. Dengan ketentuan bahwa peralatan tersebut tetap berfungsi sebagaimana mestinya. Apabila alat-alat tersebut mengalami kerusakan, kembali masalah disiplin kerja bagi pegawai, baik yang berhubungan dengan peralatan itu atau yang harus bertindak langsung dalam pekerjaan menjadi sorotan utama. Kesimpulannya betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari pegawai tetap menjadi andalan utama.

Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau dan dapat diawasai, di samping hal itu seharusnya sudah menjadi perilaku yang baku setiap pekerja dalam suatu organisasi. Pantauan dan pengawasan sangat penting sebab ada kecenderungan umum manusia untuk “menyimpang”, baik penyimpangan itu hanya sekedar mencari “kemudahan” saja ataupun untuk mencari “keuntungan” pribadi. Kedua bentuk penyimpangan itu sama-sama merugikan terhadap organisasi langsung atau tidak langsung. 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 manajamen;
- e. Adanya keinsafan pada pekerja bahwa akibat kecerobohan atau kelalaianya dapat merugikan organisasi dan dirinya serta ada kemungkinan membahayakan orang lain.

Dalam kaitannya dengan tugas pelayanan yang masih banyak, dilakukan dengan peralatan apa adanya, disiplin kerja para petugas merupakan hal yang sangat didambakan oleh semua pihak, baik oleh pihak yang wajib melayani maupun pihak yang berhak menerima pelayanan.

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu P. Hasibuan (2017), Indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran menjadi indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah biasanya memiliki riwayat keterlambatan atau ketidakhadiran yang tinggi.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh pemerintah atau perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Selain itu, pegawai dapat melakukan kerja sama tim dengan pegawai lainnya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Bekerja etis atau etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam instansi pemerintahan ataupun perusahaan.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan melainkan kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kinerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2015:182)

Rivai (2012:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Samsudin (2015:159) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau devisi yang menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Mahmudi (2015:160) mengatakan bahwa kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan yang melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut.

Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam kinerja.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah dispakati bersama. Pasolong (2008:197) adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya. Kinerja ialah hasil kerja

yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.2.2 Sasaran Penilaian Kinerja

Prawirosentono (2012) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa dimensi yaitu:

1. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Sudah menjadi kewajiban seseorang ketika diberikan kepercayaan oleh perusahaan dijalankan dengan sungguh – sungguh.
3. Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif yaitu Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya.

Pendapat lain juga diutarakan oleh Bangun (2012) bahwa kinerja dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi

standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitasnya yang harus disesuaikan dan diikuti oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

Dari berbagai pendapat tentang penilaian kinerja diatas Mangkunegara (2011) menyimpulkan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, terdiri dari output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “ekstra”.

3. Keandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan rajin dalam melaksanakan tugas.

Dari berbagai alasan dan pertimbangan tersebut diatas maka semua ini diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja organisasi. Karena itu maka alasan yang paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya kualitas kinerja perusahaan dan pengaruhnya lebih jauh kepada peningkatan produktivitas organisasi.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2011:66) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. **Tujuan Evaluasi**

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi: a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja; b) Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. **Tujuan Pengembangan:** a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.; b) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja.

Umpam balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan; c) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.

3. Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

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

2. Faktor lingkungan organisasi

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

Mahmudi (2005:21), kinerja itu sendiri merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah:

1. Factor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat memberikan arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim
4. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksterbal dan internal.

Selain itu adapun indikator kinerja pegawai menurut Fayol dalam Sugiyono (2017, sebagai berikut:

1. *Quality* (Kualitas), Salah satu indikasi turunnya kinerja pegawai adalah menunjukkan dari produktivitas dan kualitas kerja, rendahnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Hal ini terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, Dll. Kualitas kerja pegawai merupakan indikasi dari produktivitas kerja karena seorang pegawai yang tidak professional tidak akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas
2. *Quantity* (kuantitas), Kuantitas merupakan salah satu indikasi dalam meningkatkan keamauan kerja sehingga tercapai bila adanya kemampuan sumber daya manusia, baik secara proporsionalitas serta dapat diimbangi dengan kemampuan di bidang masing-masing. Kuantitas dapat diukur dengan kemampuan dalam mengembangkan sumber daya manusia secara menyeluruh dan merata.
3. *Team work* (kelompok kerja), Di dalam *team work* sering terjadi berbeda pendapat atau ide sehingga tidak adanya kerja sama yang baik antara atasan dengan bawahan. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi sering terjadi perbedaan pendapat, maka didalam organisasi harus mengantisipasi apa yang akan terjadi dalam lingkungan kepegawaian
4. *Innovation* (inovasi), Indikasi lain menunjukan tururnanya kinerja pegawai adalah apabila terjadinya manajemen yang kurang baik dalam lingkungan kepegawaian. Oleh karena itu, gagasan untuk melakukan inovasi perlu adanya suatu dukungan dari lingkungannya sendiri, sehingga inovasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. *Independence* (kebebasan), *Independence* merupakan suatu pencapaian kepuasan kinerja dalam suatu lingkungan komunitas kerja, sehingga dalam pencapaian target (sasaran) yang telah ditentukan akan mudah tercapai.

Menurut Dwiyanto (2002:48), terdapat beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja, diantaranya adalah:

6. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas pelayanan, produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.

7. Kualitas pelayanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi public. Keuntungan menggunakan kepuasan masyarakat dalam sebagai indikator kinerja menggunakan kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah.

8. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan public sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

9. Responsibilitas

Menurut Lenvine (1990) dalam Dwiyanto (2002:49), bahwa responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi public itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang

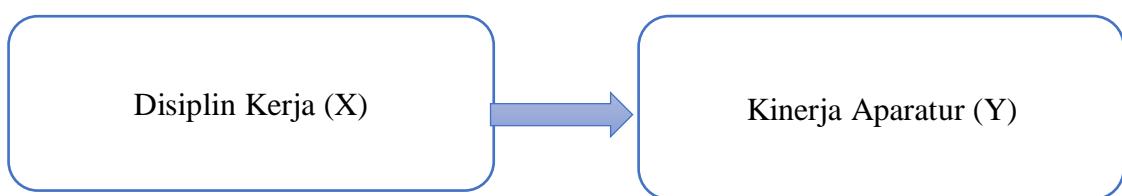
benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik eksplisit maupun implisit.

2.2.5 Indikator Kinerja

Pada penelitian ini variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan, ketelitian, ketrampilan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, terdiri dari output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “ekstra”.
- c. Keandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan rajin dalam melaksanakan tugas.
- d. Sikap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan terdiri dari sikap terhadap organisasi, pegawai lain.

2.3 Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Riduan (2008:35) mengatakan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah:

Ha : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. ($H_a : P_{yx} \neq 0$).

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. ($H_0 : P_{yx} = 0$)

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dari penelitian adalah pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini akan dilakukan selama kurang lebih 2 bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode studi deskriptif, yakni metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian.

Menurut Nasution dalam Ridwan (2009:65) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial dengan memusatkan pada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan pengaruh antara berbagai variabel.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan kerangka pikir, maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator
Disiplin Kerja (Variabel X) Menurut Hasibuan (2017)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kehadiran di tempat kerja b. Ketaatan pada peraturan kerja c. Ketaatan pada standar kerja d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi e. Bekerja etis 	<ul style="list-style-type: none"> - datang ke kantor tepat waktu - melaksanakan tugas pada jam kantor - pulang dari kantor tepat waktu - melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan - menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan - merawat dengan baik semua peralatan kantor yang digunakannya - Pegawai taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja - Akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh pemerintah. - Memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diamanahkan

		- Dapat melakukan kerja sama tim dengan pegawai lainnya
--	--	---

Kinerja Aparatur (Variabel Y) Mangkunegara (2011)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan Kerja 4. Sikap Pekerjaan	1. Memiliki keterampilan penunjang pekerjaan 2. Menyelesaikan Kewajiban Pekerjaan 3. Penempatan sesuai kualifikasi Pendidikan 4. Produktivitas kerja 5. Dukungan pimpinan 6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
--	---	---

Dalam melakukan uji operasional dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban, yang masing-masing pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda, yaitu seperti tampak pada tabel di bawah ini:

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 seluruh Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebanyak 27 Orang.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Riduwan (2008:56) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya.

Karena jumlah populasi di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebanyak 27 orang, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) dimana keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 27 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode kuesioner (angket), adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Observasi, adalah pengamatan yang dilakukan peneliti ditempat penelitian
3. Dokumentasi, adalah data yang diperoleh ditempat penelitian, berupa gambar dan data-data lainnya yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian.

3.2.5 Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan sudah tentu diperlukan suatu alat pengumpul data atau instrumen yang baik. Untuk meyakini bahwa alat ukur atau instrumen yang akan digunakan itu valid dan handal, maka alat ukur atau instrumen tersebut harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

3.2.5.1 Uji validitas

Menurut Arikunto (2006:219) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Menurut Masrun dalam Sugiyono (2007:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

$$n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)$$

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

$$\sqrt{((n \sum X^2) - (\sum X)^2) ((n \sum Y^2) - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

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 kenilai t - hitung 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

Interval koefisien	Tingkat hubungan
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

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 pernyataan-pernyataan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing-masing pernyataan 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 dibelah (split-half), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*

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

Keterangan:

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument atau pernyataan

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

Reliabel setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti seluruh item pernyataan adalah reliabel/handal.

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Rancangan uji hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana.

3.2.6.2 Pengujian hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, di mana data yang telah dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan ke dalam tabel frekuensi dan persentase.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2008:145) dengan formulasi sebagai berikut:

Persamaan regresi:

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$\sum Y - b \cdot \sum X$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

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

Keterangan:

X = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Aparatur

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai
peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

3.2.6.3 Koefisien Korelasi

Sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan antara penerapan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, digunakan koefisien korelasi dengan formulasi Pearson Product Moment dalam Riduwan (2008:111) dengan rumus:

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

Keterangan:

X = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Aparatur

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangannya variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai koefisien diterminan

r = Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi

Kabupaten Bolaang Mongondow Utara (Bolmut) terletak di bagian utara Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia. Kabupaten ini merupakan pemekaran dari Kabupaten Bolaang Mongondow yang terjadi pada tahun 2007, dan memiliki ibu kota di Boroko. Letaknya yang strategis di pesisir utara Sulawesi membuat Bolmut menjadi salah satu daerah yang memiliki potensi sumber daya alam yang cukup melimpah, seperti hasil pertanian dan perikanan.

Secara administratif, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara berbatasan dengan Kabupaten Bolaang Mongondow di sebelah selatan, Kabupaten Gorontalo Utara di sebelah barat, serta Laut Sulawesi di sebelah timur. Wilayahnya yang didominasi oleh pegunungan dan pesisir pantai memberikan keindahan alam yang sangat menawan, menjadikannya tempat yang potensial untuk sektor pariwisata dan perikanan. Kabupaten ini juga memiliki beragam suku dan budaya, yang menjadikannya kaya akan tradisi lokal.

Kabupaten Bolaang Mongondow Utara memiliki luas wilayah sekitar 1.517,16 km² dan terbagi dalam 6 kecamatan, yaitu Bolang Uki, Bintauna, Kaidipang, Modayag, Pinogaluman, dan Sangkub. Masing-masing kecamatan memiliki karakteristik daerah yang unik, dengan beberapa di antaranya dikenal dengan potensi pertanian, sementara yang lainnya memiliki kekayaan alam yang mendukung sektor perikanan dan kelautan.

Dengan kondisi alam yang subur dan kekayaan sumber daya alamnya, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara memiliki peluang besar dalam bidang pembangunan ekonomi dan infrastruktur. Selain itu, sektor komunikasi dan informatika di daerah ini juga berkembang pesat, seiring dengan upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan akses informasi dan teknologi bagi masyarakat. Hal ini sangat penting untuk mendukung program-program pembangunan daerah dan pemerintahan yang lebih efisien.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

“Terwujudnya Efektifitas dan Efisiensi Komunikasi dan Informatika Persandian Statistik dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah guna mewujudkan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebagai Kota Maju dan Bermartabat”

4.2.2 Misi

1. Meningkatkan dan mengembangkan kemitraan, pemberdayaan, dan pendayagunaan sarana dan prasarana komunikasi dan informatika.
2. Meningkatkan layanan publik dan pemberdayaan masyarakat dalam rangka meningkatkan informasi.
3. Meningkatkan pelayanan informasi dan pemberdayaan potensi masyarakat dalam rangka mewujudkan budaya masyarakat berbasis teknologi informasi.
4. Meningkatkan kerjasama, kemitraan, dan pemberdayaan lembaga komunikasi dan informatika pemerintah dan masyarakat.

5. Mendorong peran media massa dalam rangka meningkatkan informasi yang beretika dan bertanggung jawab.
6. Meningkatkan sumber daya manusia di bidang komunikasi dan informatika yang handal.

4.3 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dilokasi penelitian dihasilkan data primer yang didapatkan dengan daftar pertanyaan dalam bentuk kusioner yang telah dibagikan kepada para pegawai di dari 27 kuesioner yang telah dibagikan kepada para pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dan hasilnya 27 kusioner juga kembali kepada peneliti. Tingkat pengembalian kuesioner yang telah diedarkan kepada responden penelitian diperoleh sebanyak 100%. Hasil ini dikarenakan pada saat penyebaran kusioner penelitian para pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara semua berada ditempat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Berdasarkan data responden penelitian pada Tabel 4.1 Menyajikan beberapa informasi terkait obaservasi dilokasi penelitian. Informasi yang disajikan antara lain jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding responden perempuan, dimana responden laki-laki sebanyak 51,85% sedangkan responden perempuan 48,14%. Berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan mayoritas tingkat pendidikan pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara mempunyai pendidikan strata satu (S1) sebanyak 88,88%, dan sisanya bergelar magister (S2) sebanyak 11,11%. Berdasarkan klasifikasi umur responden

dilokasi penelitian sekitar 59,25% berumur <30 tahun , kemudian diikuti 25,92% berumur 30-40 tahun, sedangkan sisanya 14,81% berumur 41-50 tahun.

Tabel 4. 1
Data Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	14	51,85%
2. Perempuan	13	48,14%
Pendidikan		
S2	3	11,11%
S1	24	88,88%
Umur		
<30 tahun	16	59,25%
30-40 tahun	7	25,92%
41-50 tahun	4	14,81%

Sumber : Hasil olahan Penelitian

4.4 Hasil Penelitian

Pada dasarnya penelitian kuantitatif menggunakan alat kuesioner dalam bentuk pertanyaan dalam menunjang pelaksanaan penelitian dilokasi. Oleh sebab itu, perlu diuji validitas dan reliabilitas data yang digunakan untuk mengetahui pakan instrument kuesioner yang kita gunakan dan disebarluaskan kepada para responden dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Uji validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan cara menghitung masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan dalam satu data. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian yang dihasilkan .

4.4.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian ditabulasi terlebih dahulu lalu kemudian data tersebut diolah menggunakan *software* SPSS 21 untuk pengujian

validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan dilokasi penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software* SPSS 22 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk setiap butir instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam bentuk alat bantu kuesioner pertanyaan dengan variabel Disiplin Kerja (variabel X) dengan Kinerja Aparatur (variabel Y) adalah signifikan, dimana hasil signifikansinya sebesar 0,05 dengan demikian data tersebut dapat dinterpretasikan bahwa setiap variabel Disiplin Kerja (variable X) dengan Kinerja Aparatur (variabel Y) tersebut Valid. Oleh sebab itu, secara ringkas hasil uji validitas data intrumen Disiplin Kerja (variable X) dengan Kinerja Aparatur (variabel Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Instrument Disiplin Kerja (X)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,835	0,361	Valid
2	0,811	0,361	Valid
3	0,693	0,361	Valid
4	0,645	0,361	Valid
5	0,439	0,361	Valid
6	0,811	0,361	Valid
7	0,693	0,361	Valid
8	0,823	0,361	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Aparatur (Y)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,427	0,361	Valid
2	0,810	0,361	Valid
3	0,840	0,361	Valid

4	0,840	0,361	Valid
5	0,691	0,361	Valid
6	0,408	0,361	Valid
7	0,847	0,361	Valid
8	0,792	0,361	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Hasil analisis data yang didapatkan dari uji validitas instrument data penelitian pada Tabel 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada instrument pertanyaan pada kuesioner pada penelitian (1-8) dan (1-8) mengenai instrumen variabel Disipin Kerja (X) dengan Kinerja Aparatur (Y) dianggap Valid karena hasil item kuesioner menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian item kuesioner variabel Disipin Kerja (X) dengan Kinerja Aparatur (Y) dinyatakan valid dan dapat dilakukan untuk pengujian reliabilitas yang dapat menunjukkan bahwa data tersebut konsisten dan dapat dipercaya serta menghasilkan data yang sama pula dalam penelitian ini.

4.4.2 Uji Reliabilitas Data Responden

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan dalam output data program SPSS 21 seperti halnya pada uji statistik lainnya. Hasil uji reliabilitas atau *Alpha Cronbach* berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang ditentukan.

Perhitungan nilai reliabilitas data penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik *split-half spearman brown* pada prinsipnya dilakukan menjadi dua belahan butir-butir soal pervariabel lalu menghubungkan dua belah tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown*. Jika hasil nilai korelasinya di atas $> 0,50$ maka nilai kerelasinya dinyatakan reliabel, kemudian angkanya tersebut disesuaikan dengan nilai r-tabel sehingga didapatkan angka reliabilitasnya. Hasil

uji reliabilitas terhadap Disipin Kerja (X) dengan Kinerja Aparatur (Y) dari masing-masing variabel dapat dilihat dari Tabel 4.4 dan 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Disiplin Kerja (X)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,798	0,361	Valid
2	0,803	0,361	Valid
3	0,822	0,361	Valid
4	0,829	0,361	Valid
5	0,886	0,361	Valid
6	0,803	0,361	Valid
7	0,822	0,361	Valid
8	0,802	0,361	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Berdasarkan uji analisis reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Disiplin Kerja (X) bedasarkan nilai *Alpha cronbach* $0,842 > 0,361$ (r-tabel) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Disiplin Kerja (X) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Kinerja Aparatur (Y)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,884	0,361	Valid
2	0,779	0,361	Valid
3	0,772	0,361	Valid
4	0,772	0,361	Valid

5	0,801	0,361	Valid
6	0,826	0,361	Valid
7	0,774	0,361	Valid
8	0,780	0,361	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Data uji analisis reliabilitas Instrument Kinerja Aparatur (Y) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (α) dari instrument pertanyaan Kinerja Aparatur (Y) bedasarkan nilai *Alpha cronbach* $0,821 > 0,361$ (r -tabel) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Kinerja Aparatur (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument peryataan selanjutnya.

4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Aparatur (Y)

Berdasarkan analisis statistik untuk mengetahui hubungan korelasi Disiplin Kerja (variable X) dengan Kinerja Aparatur (variabel Y) di Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dari hasil analisis statistik dengan menggunakan bantuanya *software* SPSS versi 21. Hasil analisis uji koresi dihasilkan bahwa Disiplin Kerja (variable X) dengan Kinerja Aparatur (variabel Y) ditujukan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4. 6

Korelasi Disiplin Kerja (variable X) dengan Kinerja Aparatur (Y)

Correlations		KINERJA APARATU R
DISIPILIN KERJA	Pearson Correlation	
		1 .798

DISIPLIN KERJA	Sig. (2-tailed)		.003
	N	27	27
Bootstrap ^c	Bias	0	.016
	Std. Error	0	.167
	95% Confidence Interval	Lower Upper	.312 .343
KINERJA APARATUR	Pearson Correlation	.798	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	27	27
Bootstrap ^c	Bias	.016	0
	Std. Error	.167	0
	95% Confidence Interval	Lower Upper	.312 .343

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel bahwa Disiplin Kerja (variable X) dengan Kinerja Aparatur (variable Y) dengan nilai $r=0,798$; $P<0,001$ karena r hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Disiplin Kerja (variable X) maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Aparatur (variable Y) di Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

4.4.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana

4.4.4.1 *Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Aparatur*

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana antara variabel Berdasarkan uji regresi sederhana antara variabel Disiplin Kerja (variable X) terhadap Kinerja Aparatur (variabel Y) di Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ditujuan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4. 7

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.639	.435	2.664

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1	7.274	1.025	.003 ^b
	Residual	25	7.096		
	Total	26			

a. Dependent Variable: KINERJA APARATUR

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.641	4.772	6.840	.000
	DISIPLIN KERJA	.137	.135	.798	.003

a. Dependent Variable: KINERJA APARATUR

Hasil uji analisis regresi liner ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X) $0,003 < 0,005$ maka disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y) (H_1 diterima). Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,639 maka memiliki arti bahwa sumbangannya variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Aparatur (Y) sebesar 63,9% sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (variabel X) dan Kinerja Aparatur (variabel Y), dengan nilai $r = 0,798$; $P < 0,001$. Nilai r hitung atau *Pearson correlation* yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Disiplin Kerja (variabel X), maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Aparatur (variabel Y) di Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan langsung yang positif antara kedua variabel tersebut. Selain itu, hasil analisis menggunakan SPSS 21, yang ditunjukkan dalam Tabel *Model Summary*, mengungkapkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,639. Ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X) memberikan kontribusi sebesar 63,9% terhadap variasi Kinerja Aparatur (Y), sementara 36,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berperan besar dalam meningkatkan kinerja aparatur, yang mencakup aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dengan kata lain, semakin baik disiplin kerja seorang aparatur, semakin baik pula kinerjanya. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja dalam organisasi.

Namun, meskipun Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang signifikan, terdapat 36,1% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa berupa motivasi,

kepemimpinan, lingkungan kerja, serta sistem insentif atau penghargaan yang diterima oleh aparatur. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, tidak hanya disiplin kerja yang perlu diperhatikan, tetapi juga faktor-faktor lain yang saling berinteraksi dalam mempengaruhi hasil kerja aparatur. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja aparatur dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2019), disiplin kerja merujuk pada sejauh mana seorang individu mematuhi aturan dan standar yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, serta moral karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Nur & Sari (2021), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. Mereka menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mengarah pada peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dalam konteks ini, disiplin kerja dapat dipandang sebagai suatu komponen yang mempengaruhi baik aspek teknis maupun non-teknis dalam organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja individu.

Studi oleh Junaidi et al. (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja aparatur di instansi pemerintah. Penelitian ini mengungkapkan bahwa peningkatan disiplin kerja, yang meliputi ketepatan waktu, pemenuhan target, serta penerapan prosedur yang benar, dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai negeri sipil (PNS). Selain itu, penelitian oleh Wulandari dan Wahyudi (2019) juga menunjukkan hasil yang serupa, di mana disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja PNS. Mereka menekankan pentingnya peran manajer dalam menegakkan disiplin untuk

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Penerapan disiplin kerja yang efektif dapat mendorong para aparatur untuk bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Salah satu aspek penting yang sering dibahas dalam konteks disiplin kerja adalah pengaruh motivasi dan kepemimpinan dalam menjaga tingkat kedisiplinan (Adams, 2021). Kepemimpinan yang baik dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya mempengaruhi peningkatan kinerja aparatur. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya faktor Disiplin Kerja dalam meningkatkan kinerja aparatur, namun juga memperlihatkan bahwa kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja. Penelitian lebih lanjut yang mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja aparatur dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang bagaimana meningkatkan kinerja di sektor publik atau organisasi lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukkan diatas maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Dampak Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Aparatur (Y) sebesar 63,9% sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor-fator lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan semakin meningkat pula Kinerja Aparatur di Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
2. Pengungkapan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa untuk lebih meningkatkan disiplin kerja, pemerintah perlu merancang program pelatihan khusus yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek karakter, etika kerja, dan tanggung jawab. Program ini bisa mencakup pelatihan manajemen waktu, etika profesional, dan peningkatan motivasi kerja. Disarankan agar pelatihan ini dilaksanakan secara berkala dan diwajibkan bagi semua aparatur, terutama untuk unit yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, M. (2021). The Role of Leadership in Improving Work Discipline and Performance. *Journal of Public Administration*, 56(3), 110-121. <https://doi.org/10.1016/j.jop.2021.03.014>
- Agus Dwiyanto, 2002, *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*, PSKK-UGM
- Junaidi, M., Setiawan, R., & Zahra, I. (2020). The Effect of Work Discipline on the Performance of Government Employees in Indonesia. *Asian Journal of Public Administration*, 42(2), 201-212. <https://doi.org/10.1007/s11247-020-00231-6>
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP. YKPN.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Nur, F., & Sari, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 5(1), 10-22. <https://doi.org/10.1111/jia.2021.5.1.10>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*. PT. Rafika aditama. Bandung

Setiawan, B. (2019). The Impact of Work Discipline on Employee Performance in the Public Sector. *Journal of Government Studies*, 28(1), 45-56.

<https://doi.org/10.1234/jgs.2019.0567>

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Wulandari, D., & Wahyudi, S. (2019). Influence of Work Discipline on Civil Servant Performance in Public Administration. *Journal of Administrative Science*, 37(4), 201-211. <https://doi.org/10.1007/s13102-019-0025-7>

PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

I. Identitas Responden

Nama Responden :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret
yang tidak perlu)
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja :
Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen- komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagaimana berikut:

SS = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju.

S = Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju.

TS = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju.

STS= Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju.

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

Berilah penilaian terhadap pernyataan dibawah ini dari skala 1 (terendah) sampai 5 (tertinggi).

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

4 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

5 = Sangat Setuju (SS)

3 = Kurang Setuju (KS)

No	Variabel Disiplin Kerja (X)	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja.					
2	Saya mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja					
3	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin selama jam kerja.					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
5	Saya selalu menjaga etika kerja yang baik di tempat kerja.					
6	Pemimpin saya memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin kerja.					
7	Penerapan disiplin kerja yang baik mempengaruhi peningkatan kualitas pekerjaan saya.					
8	Disiplin kerja yang diterapkan di instansi ini dapat meningkatkan produktivitas saya.					

No.	Variabel Kinerja Aparatur (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					
2	Saya dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam tim.					
3	Saya merasa bahwa tugas yang saya lakukan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi.					
4	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya menerima umpan balik dari atasan dengan baik dan menggunakannya untuk					
6	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik ketika disiplin kerja diterapkan secara konsisten.					
7	Kinerja saya cenderung meningkat saat saya mengikuti aturan disiplin yang ada di tempat kerja.					
8	Jika disiplin kerja dilanggar oleh rekan kerja, hal tersebut mempengaruhi kinerja saya.					

TABULASI DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA (X)

TABULASI DATA VARIABEL KINERJA APARATUR (Y)

DATA FREKUENSI DISIPLIN KERJA (X)

Correlations

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X)

No. Item	R _{xy}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,835	0,361	Valid
2	0,811	0,361	Valid
3	0,693	0,361	Valid
4	0,645	0,361	Valid
5	0,439	0,361	Valid
6	0,811	0,361	Valid
7	0,693	0,361	Valid
8	0,823	0,361	Valid

DATA RELIABITAS DISIPILIN KERJA (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables
in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.842	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	30.78	10.256	.748	.798
Item_2	30.78	10.872	.727	.803
Item_3	30.81	12.311	.606	.822
Item_4	30.44	12.872	.566	.829
Item_5	30.81	14.157	.051	.886
Item_6	30.78	10.872	.727	.803
Item_7	30.81	12.311	.606	.822
Item_8	30.81	10.157	.725	.802

DATA FREKUENSI KINERJA APARATUR (Y)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS KINERJA APARATUR (Y)

No. Item	R _{xy}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,427	0,361	Valid
2	0,810	0,361	Valid
3	0,840	0,361	Valid
4	0,840	0,361	Valid
5	0,691	0,361	Valid
6	0,408	0,361	Valid
7	0,847	0,361	Valid
8	0,792	0,361	Valid

DATA RELIABITAS KINERJA APARATUR (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
	Alpha	N of Items
	.821	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	33.04	5.960	.160	.884
Item_2	32.63	5.550	.748	.779
Item_3	32.67	5.385	.782	.772
Item_4	32.67	5.385	.782	.772
Item_5	32.93	5.302	.548	.801
Item_6	32.48	6.721	.345	.826
Item_7	32.63	5.473	.795	.774
Item_8	33.07	4.840	.674	.780

KORELASI DISIPLIN KERJA (X) DAN KINERJA APARATUR (Y)

		Correlations	
		DISIPLIN KERJA	KINERJA APARATUR
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.798
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	27	27
	Bootstrap ^c	Bias	0
		Std. Error	.016
	95% Confidence Interval	Lower	.312
		Upper	.343
	Pearson Correlation	.798	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	27	27
KINERJA APARATUR	Bootstrap ^c	Bias	.016
		Std. Error	.167
	95% Confidence Interval	Lower	1
		Upper	.343
	Pearson Correlation	.798	1

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.639	.435	2.664

a. Predictors: (Constant), DISIPILIN KERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1	7.274	1.025	.003 ^b
	Residual	25	7.096		
	Total	26			

a. Dependent Variable: KINERJA APARATUR

b. Predictors: (Constant), DISIPILIN KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32.641	4.772		6.840	.000
	DISIPILIN KERJA	.137	.135	.798	1.012	.003

a. Dependent Variable: KINERJA APARATUR



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128
Website: lembagapenelitian.unisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 375/PIP/B.04/LP-UIG/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,

Kepala Dinas Komunikasi informatika dan persandian
di -

Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN : 0929117202
Pangkat Akademik : Lektor Kepala
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

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

Nama : Fidia A. Lasipu
NIM : S2121032
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Penelitian : PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
Lokasi Penelitian : DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 11/02/2025

Ketua Lembaga Penelitian



Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN. 0929117202



PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PERSANDIAN

Jalan Imam Bonjol, Desa Boroko, Kecamatan Kaidipang, Kode Pos 95765
Website: diskominfo.bolmutkab.go.id e-Mail: diskominfo@bolmutkab.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
555/108/DISKOMINFO/BMU/IV/2025

Berdasarkan Surat Universitas Ichsan Gorontalo, Program Studi Ilmu Pemerintahan Nomor :375/PIP/B.04/LP-UIG/2025 Tanggal 11 Februari 2025 Perihal Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data), maka dengan ini kami dari Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara untuk memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : FIDIA A. LASIPU

Nim : S2121032

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Judul Penelitian : Pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian terkait Judul Penelitian tersebut diatas.

Demikian Surat Rekomendasi ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Boroko, 30 April 2025

**Plt.KEPALA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN
PERSANDIAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**



**Mirwan Datukaramat, S.Kom
Pembina / IVa
NIP.198204192009021002**

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE)
- Verifikasi dokumen di: <https://simudah.bolmutkab.go.id/verify>



ABSTRACT

FIDIA A. LASIPU. S2121032. THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE IMPLEMENTATION ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE COMMUNICATION, INFORMATICS AND CODE OFFICE OF NORTH BOLAANG MONGONDOW REGENCY.

This study aims to find out to what extent the effect of work discipline implementation on performance at the Communication, Informatics, and Code Office of North Bolaang Mongondow Regency. This study employs a quantitative method. The population in this study engages with all employees at the Communication, Informatics, and Code Office of North Bolaang Mongondow Regency by a sample size of 27 people.

The results of this study indicate that the Effect of Work Discipline (X) on Apparatus Performance (Y) is 63.9%. The remaining value of 36.1% is affected by other factors not examined in this study. The findings can be said that the higher the Work Discipline, the higher the Performance of the Apparatus at the Communication, Informatics, and Code Office of North Bolaang Mongondow Regency.

Keywords: work discipline, performance

ABSTRAK

FIDIA A. LASIPU. S2121032. PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PADA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dan sampel sebanyak 27 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Aparatur (Y) sebesar 63,9% sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan semakin meningkat pula Kinerja Aparatur pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 082/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Swastiani Dunggio,S.I.P.,M.Si
NIDN : 093004307
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

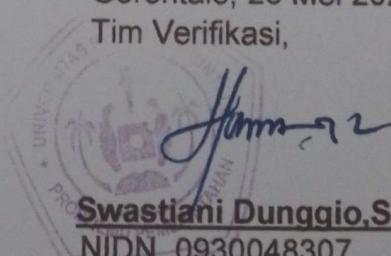
Nama Mahasiswa : FIDIA A. LASIPU
NIM : S2121032
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR PADA
DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN
PERSANDIAN KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW UTARA

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 25% berdasarkan Peraturan Rektor No.32 Tahun 2019 tentang Pendekstrian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Dr. Mohammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si
NIDN. 0913027101



Swastiani Dunggio, S.I.P.,M.Si
NIDN. 0930048307

Terlampir :

Hasil Pengecekan Turnitin
DF

FISIP05 Unisan

FIDIA LASIPU PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PADA DINAS KOMUNIKASI, ...

-  ILMU PEMERINTAHAN GORUT
-  Fak. Ilmu Sosial & Politik
-  LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3252651036

51 Pages

Submission Date

May 17, 2025, 5:47 PM GMT+7

8,215 Words

Download Date

May 17, 2025, 6:28 PM GMT+7

54,470 Characters

File Name

Skripsi_Fidia_Lasipu.docx

File Size

126.2 KB

25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
 - ▶ Quoted Text
-

Top Sources

25%	 Internet sources
17%	 Publications
22%	 Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 25% Internet sources
17% Publications
22% Submitted works (Student Papers)
-

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Type	Source	Percentage
1	Internet	j-innovative.org	2%
2	Internet	samryaaazza.blogspot.com	2%
3	Student papers	LL Dikti IX Turnitin Consortium	2%
4	Internet	123dok.com	1%
5	Internet	e-jurnal.unisda.ac.id	1%
6	Student papers	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia	<1%
7	Internet	id.123dok.com	<1%
8	Internet	e-jurnal.iainsorong.ac.id	<1%
9	Internet	adoc.pub	<1%
10	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
11	Internet	jiip.stkipyapisdompu.ac.id	<1%

12	Internet	
	repository.binadarma.ac.id	<1%
13	Student papers	
	Universitas Pamulang	<1%
14	Internet	
	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%
15	Student papers	
	Higher Education Commission Pakistan	<1%
16	Student papers	
	British University In Dubai	<1%
17	Student papers	
	Southville International School and Colleges	<1%
18	Student papers	
	Universitas Muhammadiyah Surakarta	<1%
19	Student papers	
	Universitas Putera Batam	<1%
20	Internet	
	satpoli.blogspot.com	<1%
21	Publication	
	Reza Pahlawan, Kristian Lutpian Prasetyawan. "Kinerja Pelayanan Bidang Rehabili...	<1%
22	Internet	
	e-journal.unipma.ac.id	<1%
23	Internet	
	repository.nobel.ac.id	<1%
24	Student papers	
	Universitas Muria Kudus	<1%
25	Internet	
	eprints.unmas.ac.id	<1%

26	Internet	dilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
27	Internet	vivitsuryani.blogspot.com	<1%
28	Internet	es.scribd.com	<1%
29	Student papers	Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta	<1%
30	Internet	repository.upi.edu	<1%
31	Internet	andriharis12.wordpress.com	<1%
32	Internet	eprints.mdp.ac.id	<1%
33	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
34	Internet	text-id.123dok.com	<1%
35	Student papers	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	<1%
36	Internet	www.scribd.com	<1%
37	Student papers	Universitas Diponegoro	<1%
38	Student papers	Universitas Negeri Makassar	<1%
39	Internet	docplayer.info	<1%

40 Student papers

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur <1%

41 Student papers

Universitas Respati Indonesia <1%

42 Student papers

Universiti Teknologi Petronas <1%

43 Internet

repository.unibos.ac.id <1%

44 Internet

st293545.sitekno.com <1%

45 Student papers

Universitas Jenderal Soedirman <1%

46 Internet

library.polmed.ac.id <1%

47 Student papers

unars <1%

48 Internet

repository.ut.ac.id <1%

BIODATA



A. DATA PRIBADI

Nama : **FIDIA A. LASIPU**
Nim : S2121032
Tempat, Tanggal Lahir : Toli-Toli, 07 Desember 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat : Desa Kuala, Kecamatan Kaidipang, Kab. Bolaang Mongondow Utara
Alamat Email : fidialasipu02@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 2 Kuala : Lulus Tahun 2011
2. MTS Kaidipang : Lulus Tahun 2014
3. SMK N 1 Kaidipang : Lulus Tahun 2017