

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDUNG

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION, CITY OF BANDUNG

Kiki Lutfiani, Alex Winarno

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
kikilut@student.telkomuniversity.ac.id, winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kementerian Agama Kota Bandung sebagai organisasi publik dituntut selalu dapat memberikan layanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang baik tersebut dapat diwujudkan melalui keberadaan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, jujur, adil, bertanggungjawab dan berdisiplin. Masalah disiplin ASN menjadi isu sentral yang menentukan pencapaian tujuan organisasi publik seperti Kementerian Agama Kota Bandung. Tujuan penelitian adalah mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi sederhana. Responden penelitian adalah pegawai tetap pada kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Sampel sebanyak 38 responden yang diperoleh menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan sebesar 42,6%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja harus menjadi bagian dari strategi organisasi agar dapat mempertahankan tingkat kinerja pegawai yang diinginkan organisasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Tujuan Organisasi

Abstract

The Ministry of Religion of Bandung City as a public organization is required to always be able to provide good services to the public. Such good service can be realized through the existence of a professional, honest, fair, responsible and disciplined civil servant (ASN). The problem of ASN discipline is a central issue that determines the achievement of the goals of public organizations such as the Ministry of Religion of the City of Bandung.

The aim of the study was to find out and analyze the magnitude of the influence of work discipline on employee performance at the Office of the Ministry of Religion in Bandung. The method used is quantitative by analyzing the data using descriptive analysis and simple regression. The research respondents were permanent employees at the Bandung Ministry of Religion office. The sample of 38 respondents was obtained using saturated sampling techniques. The results showed that work discipline influenced employee performance positively and significantly by 42.6%.

This study concluded that the application of work discipline must be part of the organization's strategy in order to maintain the level of employee performance desired by the organization.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Organizational Goals*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Peran penting SDM dalam sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kinerjanya. Sedangkan tingkat kinerja dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja SDM dalam sebuah organisasi yang dilakukan secara periodik.

Menurut Sinambela (2017:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Bejo Siswanto, dalam Sinambela (2017:356) bahwa salah satu indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan adalah frekuensi kehadiran. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka semakin rendah tingkat kemangkiran pegawai. Begitupula sebaliknya, semakin tinggi frekuensi ketidakhadirannya maka semakin tinggi tingkat kemangkiran pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Syamsu, Bagian Kepegawaian Kantor Keagamaan Kota Bandung, di Bandung pada tanggal 19 September 2018, sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil, bertanggung jawab dan disiplin. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran tinggi dari para pegawai negeri sipil sebagai abdi negara yang mengemban tanggung jawab yang besar demi kelancaran pembangunan bangsa.

Berdasarkan data dari bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, diperoleh data ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari 2017 sampai Desember 2017 terlihat pada Tabel 1.1 :

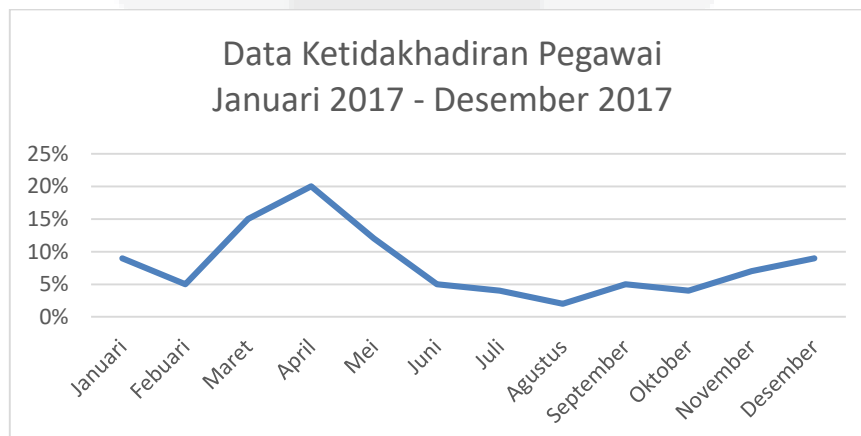
TABEL 1.1 DATA ABSENSI KETIDAKHADIRAN PEGAWAI PADA BULAN JANUARI 2017 - DESEMBER 2017

Bulan	Jumlah Pegawai	Kehadiran Seharusnya	Kehadiran		Tidak Hadir			
			Jumlah	%	Jumlah sakit/ijin/cuti/dinas	%	Tidak Syah	%
Januari	38	798	660	83%	70	9%	68	9%
Februari	38	722	634	88%	45	6%	43	6%
Maret	38	829	690	83%	15	2%	124	15%
April	38	760	526	69%	84	11%	150	20%
Mei	38	760	632	83%	42	6%	86	11%
Juni	38	570	508	89%	36	6%	26	5%
Juli	38	798	688	86%	84	11%	26	3%
Agustus	38	836	742	89%	80	10%	14	2%
September	38	722	646	89%	42	6%	34	5%
Oktober	38	836	733	88%	72	9%	31	4%
November	38	836	721	86%	60	7%	55	7%
Desember	38	684	569	83%	60	9%	55	8%

Sumber: Data Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Dari tabel di atas bisa di gambarkan grafik presentase ketidakhadiran pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung yang dapat dilihat pada Gambar 1.3:

Gambar 1.1 Grafik Data Ketidakhadiran Pegawai pada Bulan Januari 2017 – Desember 2017



Sumber: Data Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Pada Gambar 1.3 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai Kementerian Agama Kota Bandung pada bulan Januari sampai Desember 2017. Tingkat ketidakhadiran pegawai paling tinggi yaitu pada bulan April sebesar 20% atau sebanyak 150 jumlah tidak hadir, selanjutnya pada bulan Maret yaitu sebesar 15% atau sebanyak 124 jumlah tidak hadir dan pada bulan Mei yaitu sebesar 12% atau sebanyak 86 jumlah tidak hadir. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai pada bulan Maret, April, Mei meningkat. Kemudian tingkat ketidakhadiran pegawai paling rendah pada bulan Agustus yaitu sebesar 2% atau sebanyak 14 jumlah tidak hadir, selanjutnya pada bulan Juli yaitu sebesar 4% atau sebanyak 26 jumlah tidak hadir dan pada bulan Oktober yaitu sebesar 4% atau sebanyak 31 jumlah tidak hadir. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa ketidakhadiran pegawai pada Kementerian Agama Kota Bandung mengalami fluktuasi dan cenderung meningkat setiap bulannya. Hal tersebut dapat dilihat dari pergerakan persentase ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari sampai Desember 2017.

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 1.1 dan penjelasan dari Bapak Syamsu Bagian Kepegawaian Kementerian Agama Kota Bandung dapat diketahui bahwa ketaatan pada peraturan kerja yang menggambarkan dimensi disiplin kerja pada pegawai Kementerian Agama Kota Bandung masih belum sesuai target. Hal ini karena masih ditemukan pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja terutama peraturan kerja tentang waktu kerja yaitu waktu masuk pukul 08.00 dan pulang pukul 16.30. Presentase ketidakhadiran secara tidak sah sebagaimana yang tersaji pada Tabel 1.1 merupakan pelanggaran terhadap dimensi ketaatan pada peraturan kerja yang telah ditetapkan berupa hadir melebihi pukul 08.00 dan pulang lebih awal dari ketentuan pukul 16.30. Demikian juga pada dimensi ketaatan pada standar kerja, masih ditemukan pegawai yang tidak mentaati ketentuan standar kerja berupa banyaknya kesalahan prosedur layanan yang mengakibatkan keluhan. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Syamsu, ketidaktaatan pada standar kerja berupa kesalahan prosedur tersebut juga menggambarkan masih rendahnya tingkat kewaspadaan yang juga merupakan salah satu dimensi disiplin kerja. Sedangkan pada dimensi etika kerja, Bapak Syamsu lebih lanjut menjelaskan bahwa tingkat pelanggarannya semakin menurun yang diindikasikan oleh menurunnya sanksi yang diberikan oleh organisasi terkait dengan pelanggaran etika kerja. Disisi lain Tabel 1.1 juga bisa menjelaskan dimensi frekuensi kehadiran yaitu berupa presentase yang cenderung fluktuatif pada data ketidakhadiran pegawai. Dari kelima dimensi disiplin kerja yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja, yang memiliki kesenjangan paling tinggi dan menggambarkan fenomena masalah yang menarik untuk diteliti adalah dimensi ketaatan pada peraturan yang didatanya diwakili oleh Tabel 1.1 tersebut.

Di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung terdapat Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
- 2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada huruf a point (1) terdiri dari:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada huruf a point (2) terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- 4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada huruf a point (3) terdiri dari:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. Pemindehan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. Pembebasan dari jabatan;
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pada dasarnya organisasi / perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Menurut Arsyenda (2013) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada BAPPEDA Kota Malang" bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin

terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat atau ditingkatkan maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada suatu organisasi.

Kinerja selalu diukur secara berkala, begitu pula dengan kinerja di Kementerian Agama Kota Bandung. Kantor Kementerian Agama Kota Bandung menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dimana dalam pengimplementasiannya dilakukan setiap awal tahun dengan menetapkan target kinerja dan sasaran yang ingin dicapai. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur:

- a. SKP; dan
- b. Perilaku kerja

Penilaian SKP dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS yaitu:

- a. Kuantitas;
- b. Kualitas;
- c. Waktu; dan
- d. Biaya.

Penilaian SKP sebagaimana dimaksud paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Sedangkan penilaian capaian perilaku kerja PNS diukur dari 6 aspek, yaitu:

- a. Aspek orientasi pelayanan,
- b. Integritas,
- c. Komitmen,
- d. Disiplin,
- e. Kerjasama, dan
- f. Kepemimpinan.

Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh atasan pegawai sekali dalam 1 (satu) tahun. Bobot nilainya adalah unsur SKP 60% dan perilaku kerja sebanyak 40%.

TABEL 1.3
KRITERIA PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja ASN
< 50	Penilaian prestasi kerja dalam kategori buruk
51-60	Penilaian prestasi kerja dalam kategori kurang
61-75	Penilaian prestasi kerja dalam kategori cukup
76-90	Penilaian prestasi kerja dalam kategori baik
91-100	Penilaian prestasi kerja dalam kategori sangat baik

Sumber: PP No.46/ 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan wawancara lanjutan yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Syamsu Bagian Kepegawaian Kantor Keagamaan Kota Bandung, di Bandung pada tanggal 20 September 2018, tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kinerja pegawai. Sasaran Kinerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh PNS. Target ini penting untuk menilai prestasi kerja pegawai tercapai atau tidak dalam suatu periode tertentu. Penilaian prestasi kerja pegawai yang diharapkan adalah rentang nilai 91-100 dengan kategori sangat baik, guna untuk peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan potensi, dan karier PNS yang bersangkutan serta pengembangan manajemen, organisasi, dan lingkungan kerja.

Diperoleh data bahwa kinerja pegawai pada kurun waktu 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2015, 2016 dan 2017 sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 1.4:

TABEL 1.4
KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDUNG TAHUN 2015 – TAHUN 2017

Kriteria Kinerja ASN	2015				2016				2017			
	Target		Realisasi		Target		Realisasi		Target		Realisasi	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat Baik	16	42%	2	5%	16	42%	3	8%	16	42%	3	8%
Baik	22	58%	36	95%	22	58%	35	92%	22	58%	35	92%
Cukup	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Buruk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%

Sumber: Data Internal Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Berdasarkan tabel kinerja di atas bisa dihitung persentase kinerja Kantor Kementerian Agama Kota Bandung seperti Gambar 1.4 di bawah ini:

GAMBAR 1.4
KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDUNG TAHUN 2015 – TAHUN 2017



Sumber: Data Internal Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Gambar 1.4 menunjukkan bahwa pada tahun 2015 terdapat 36 pegawai yang mendapat kriteria Baik dengan presentase 95% dan 2 pegawai mendapat kriteria Sangat Baik dengan presentase 5%. Kemudian Tahun 2016 terdapat 35 pegawai yang mendapat kriteria Baik dengan presentase 92% dan 3 pegawai mendapat kriteria Sangat Baik dengan presentase 8%. Selanjutnya kinerja pegawai Tahun 2017, mendapatkan perolehan sama dengan Tahun 2016. Berdasarkan gambar 1.4 di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kurun waktu 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2015, 2016 dan 2017 belum sesuai harapan. Sedangkan Kantor Kementerian Agama Kota Bandung berharap sebagian besar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang tinggi atau kategori Sangat Baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung masih belum sesuai yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan data-data mengenai fenomena yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dan uraian teori terkait termasuk beberapa pendapat yang menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Disiplin kerja pegawai Kantor Kemeterian Agama Kota Bandung.
2. Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

2. Dasar Teori dan Metode Penelitian

2.1 Dasar Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

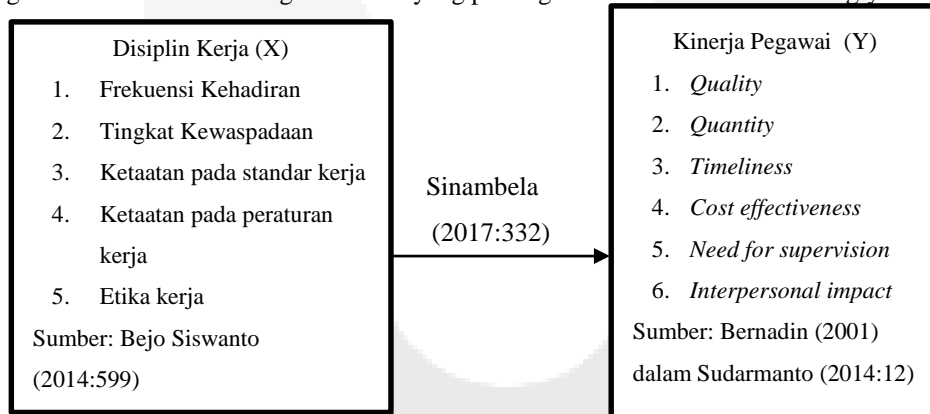
Menurut Hamali (2017:214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

2.1.2 Kinerja Pegawai

Menurut Ricardianto (2018:67), "Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staf perlu mendapat perhatian yang besar, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi. Oleh karena itu jika ada kinerja yang tidak efektif pada setiap tingkatan harus dipandang sebagai suatu isyarat bagi manajemen untuk melakukan koreksi terhadap setiap elemen organisasi."

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting menurut Sekaran dalam Sugiyono (2016: 91).



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Penulis, 2019

2.3 Metode Penelitian

2.3.1 Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis data penelitian menggunakan analisis deskriptif dan regresi sederhana. Sampel penelitian ini sebanyak 38 pegawai pegawai kementerian agama kota bandung dengan teknik sampling menggunakan sampling jenuh.

2.3.3 Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa sampel yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Sandjojo, 2011: 53).

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sunjoyo et al, 2013: 69) uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:247) regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

4) Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini akan dilakukan secara simultan atau keseluruhan dengan hipotesis sebagai berikut:

(a) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel (X) terhadap variabel (Y).

5) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Priyatno, 2012: 134).

3. Pembahasan Hasil Penelitian

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

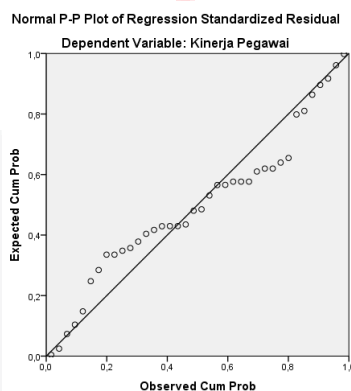
Berdasarkan dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, dari 25 butir kuisioner yang disebarakan kepada 38 responden memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) diatas 0,361 (r_{tabel}) sehingga semua pernyataan valid dan layak digunakan dalam analisis regresi linier sederhana.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini adalah 0,879 untuk disiplin kerja dan 0,914 untuk kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan semua kuisioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten karena nilai cronbach's alpha > 0,60.

3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil pengolahan data sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

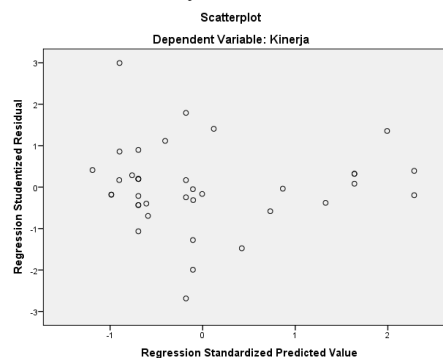
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar, kriteria pengambilan keputusan yang pertama terpenuhi, yaitu data berdistribusi normal.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual. Salah satu cara menguji adanya heteroskedastisitas melalui metode *scatterplot*, dengan mengamati pola titik-titiknya. Jika titik-titik pada *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengolahan data untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Pencar (Scatterplot)**Sumber:** Hasil Pengolahan Data SPSS V.24 (2019)

Pada gambar 3 dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menghitung seberapa kuat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, maka penulis menggunakan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan model sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan bantuan *software* SPSS 24 diperoleh hasil yang ada pada Tabel sebagai berikut:

TABEL 1
ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.614	.616		2.6	.013
	Disiplin Kerja	.674	.131	.653	5.166	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Peneliti Dengan SPSS V.24, 2019

Dari *output software* SPSS 24 pada Tabel di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.614 + 0.674 X$$

Nilai konstanta *a* memiliki arti bahwa disiplin kerja (*X*) bernilai nol atau Kinerja Pegawai (*Y*) tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja, maka rata-rata Kinerja Pegawai bernilai 1.614. Sedangkan koefisien regresi *b* memiliki arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (*X*) meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Pegawai (*Y*) akan meningkat sebesar 0.674. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung (semakin tinggi atau kuat Disiplin Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung).

3.5 Uji Hipotesis**a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Untuk membuktikan apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

H_1 : $t_{hitung} > t_{tabel}$, terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

1. Terima H_0 jika $-t_{hitung} < t_{tabel} < t_{tabel}$
2. Tolak H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$

TABEL 2
UJI HIPOTESIS (UJI t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.614	.616		2.6	.013
	Disiplin Kerja	.674	.131	.653	5.166	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Peneliti Dengan SPSS V.24, 2019

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.7 dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 5,166 sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 dan $n = 38$ adalah 2,024. Karena nilai $t_{\text{hitung}} (5,166) > t_{\text{tabel}} (2,024)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Dari Tabel 4.15 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dari nilai signifikan 0,05, yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

3.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS for Windows yang dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

TABEL 3
KOEFSIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.410	.440
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Olahan Peneliti Dengan SPSS V.24, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa besarnya Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai R square = 0,426 dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,653)^2 \times 100\% \\ &= 42,6\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (R square) menunjukkan nilai sebesar 42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 42,6% terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, sedangkan sisanya sebesar 57,4% Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- Disiplin Kerja seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Kinerja seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Berdasarkan pada hasil penelitian memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 42,6%.

4.2 Saran

4.2.1 Saran Bagi Perusahaan

- Berdasarkan hasil penelitian, dari variabel disiplin kerja dimensi yang memiliki nilai terendah adalah dimensi etika kerja dan ketaatan pada peraturan kerja. Maka diharapkan pegawai mematuhi segala peraturan serta norma-norma sosial, dan diberikan sanksi sesuai dengan jenis hukuman disiplin kerja yang berlaku.
- Berdasarkan hasil penelitian dimensi yang paling rendah dari kinerja adalah dimensi *cost effectiveness* dan *Need for supervision*. Maka diharapkan pegawai meningkatkan kemampuan individu dengan melakukan training dan pelatihan agar produktivitas kinerja meningkat.
- Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Saran bagi peneliti untuk institusi adalah untuk memperhatikan lebih terhadap disiplin kerja

pegawai karena terdapat pengaruh sebesar 42,6% dari disiplin kerja pegawai, yang artinya bila diperhatikan lebih maka perusahaan akan bisa lebih berkembang ke arah yang lebih baik dan dapat memenuhi target sesuai dengan harapan.

4.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja. Variabel lain diluar penelitian diindikasikan kemungkinan besar memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka disarankan bagi peneliti selanjutnya agar meneliti menggunakan variabel-variabel yang lain diluar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini atau dapat menambahkan variabel lain agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi serta dapat memperkaya teori yang diteliti pada penelitian selanjutnya.
- b. Objek penelitian dan ruang lingkup yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda pula, oleh karena itu penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas objek penelitian.
- c. Menggunakan teknik analisis yang berbeda dari yang digunakan oleh peneliti, seperti kualitatif untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan optimal.

Daftar Pustaka:

- Anwar, Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Asokawati, Vivi Puteri. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat*. Bandung: Openlibrary Telkom University.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajrin, Chaeranurullis. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya*. Bandung: Openlibrary Telkom University.
- Hamali, A. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hartatik, I.P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers
- Indrawan, R., & Yaniawati R.P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, Albert. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Kusuma, J. H., Hamdani, H. L., & Sulaimiah. (2018). *The Effect of Human Resources Ability, Leadership and Work Discipline on Performance: Study in Pringgasela District, Indonesia*. RJOAS, 9(81), 207-214. Retrieved from Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences.
- Manik, Sudarmin. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru*. Lecture of STIE Riau, 30-39.

- Manurung, Kevin Alexander, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Commercial Passenger Marketing Bandung*. Bandung: Openlibrary Telkom University.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetakan Kedua*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat nomor 20 tahun 2012 tentang Kinerja dan Disiplin Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
- Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Perundang-undangan Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, Gede Prawira Utama Putra, & Subudi, Made. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa Nusa Dua*. Universitas Udayana, 802-814.
- Ramadhan, Muhammad Razi. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS)*. Bandung: Openlibrary Telkom University.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Septiasari, D.D. (2017) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri)*. 105.
- Septiasari, Devy Dayang. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman, 94-106.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM. Cetakan kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan kedua puluh lima*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2016). *Statistika Deskriptif dan Probabilitas*. Yogyakarta: CAPS.
- Tarigan, Hiskia Alexis, T. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastra negara Bandung*. Bandung: Openlibrary Telkom University.
- Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Cetakan Ke 13)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wardhana, Aditya. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Karyamanunggal Lithomas.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Kesatu*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusuf, A., & Hamali. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung*. 584.

