



**ANALISIS DISIPLIN DAN HASIL KERJA TERHADAP
PENINGKATAN PRESTASI KERJA DI DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN DAIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

Lilis Anisah Matanari

NPM : 1915310750

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

nama Pengesahan

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

DUL

: ANALISIS DISIPLIN, HASIL KERJA TERHADAP PENINGKATAN
PRESTASI KERJA DIDINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DAIRI

AMA

P.M

AKULTAS

ROGRAM STUDI

ANGGAL KELULUSAN

: LILIS ANISAH MATANARI

: 1915310750

: SOSIAL SAINS

: Manajemen

: 15 Januari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI KOMISI
PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr Nuzuliati, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Dr Slamet Widodo, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

NAMA : LILIS ANISAH MATANARI
NPM : 1915310750
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS DISIPLIN DAN HASIL KERJA
TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA DIDINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN DAIRI

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



dan, 20 Januari 2024

LILIS ANISAH MATANARI

NPM: 1915310750

SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan diawah ini :

Nama : Lilis Anisah Matanari
Tempat/Tanggal lahir : Guru Tuha 13 April 2001
Npm : 1915310750
Program studi :Manajemen
Alamat : jln qubah kwala bqala

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 20 Jaunuari 2024

Yang membuat pernyataan



LILIS ANISAH MATANARI

NPM : 1915310750

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis **Disiplin Dan Hasil Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi**. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini rencana akan dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi pada tahun 2023 yang beralamat Jalan Pandu, Bintang Hulu, Kecamatan Sidikalang, Kabupaten Dairi, Sumatera Utara 22217. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Dairi pada tahun 2023 berjumlah 85 Pegawai Negeri Sipil. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan penganalisaan dengan bantuan dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk meregresikan model yang telah dirumuskan. Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi dengan nilai Sebesar 3,468. Secara parsial Hasil kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi dengan nilai sebesar 8,568. Secara simultan Disiplin kerja dan hasil kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi dengan nilai sebesar 88,742.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Hasil Kerja, Peningkatan Kerja

ABSTRACT

This research aims to **analyze discipline and work results towards increasing work performance at the Dairi** Regency Education Office. The research approach used in this research is quantitative research. This research is planned to be carried out at the Dairi Regency Education Office in 2023 at Jalan Pandu, Bintang Hulu, Sidikalang District, Dairi Regency, North Sumatra 22217. The population in this study consists of all employees of the Education Office in Dairi Regency in 2023 totaling 85 employees. Civil Affairs. The data used in this research is quantitative. Data analysis was carried out using multiple regression analysis and analysis with the help of the SPSS (Statistical Product and Service Solution) program to regress the model that had been formulated. The research results show that work discipline partially has a positive and significant effect on improving the work of employees at the Dairi Regency Education Office with a value of 3.468. Partially, work results have a positive and significant effect on improving the work of employees at the Dairi Regency Education Office with a value of 8.568. Simultaneously, work discipline and work results have a positive and significant effect on improving the work of employees at the Dairi Regency Education Office with a value of 88.742.

Keywords: Work Discipline, Work Results, Work Improvement

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“Analisis Disiplin Dan Hasil Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi “** Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata Satu (S1) di jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besar nya kepada :

- 1) Bapak Dr. H. Muhamad Isa Indrawan, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- 2) Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- 3) Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc., M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- 4) Ibu Dr. Nuzuliati, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing 1 (Satu) yang telah banyak meluangkan waktu membimbing peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
- 5) Bapak Dr. Slamet Widodo, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing 2 (Dua) yang juga telah banyak meluangkan waktu membimbing peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
- 6) Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah membekali ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi peneliti.

- 7) Kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupatenupaten Dairi Bapak Drs. Jonni Waslin Purba dan seluruh jajarannya yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut.
- 8) Kedua orang tua tercinta saya ayah saya Aslin Matanari Dan Ibu Saya Rohioana Ujung yang selalu setia mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya.
- 9) Untuk Adik saya Mustakim Matanari,hakiki matanari,wira sadah matanari yang selalu mendoakan dan mendukung saya
- 10) Dan untuk teman-teman dan saudara saya yang selalu memberikan dukungan dan arahan kepada saya

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karenanya peneliti mengharapkan adanya masukan dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak, guna menyempurnakan penelitian ini agar menjadi lebih baik lagi. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, Desember 2023
Penulis

LILIS ANISAH MATANARI

NPM: 191531070

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi dan Batasan Masalah | 10 |
| C. Rumusan Masalah..... | 10 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 11 |
| E. Keaslian Penelitian | 12 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 13 |
| A. Kajian Teori..... | 13 |
| 1. Peningkatan Prestasi Kerja..... | 13 |
| a. Pengertian Prestasi Kerja..... | 13 |
| b. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja..... | 14 |
| c. Indikator Prestasi Kerja | 15 |
| 2. Disiplin Kerja | 17 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja | 17 |
| b. Bentuk Bentuk Disiplin Kerja | 18 |
| c. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 20 |
| d. Indikator Disiplin Kerja | 21 |
| 3. Hasil Kerja..... | 22 |
| a. Pengertian Hasil Kerja | 22 |
| b. Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Kerja..... | 22 |
| c. Indikator Hasil Kerja..... | 23 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 24 |
| C. Kerangka Konseptual..... | 27 |
| D. Hipotesis..... | 31 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 32 |
| A. Pendekatan Penelitian | 32 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 33 |
| C. Populasi dan Sampel | 33 |
| D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 35 |
| E. Skala Pengukuran Variabel | 37 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 38 |
| G. Teknik Analisis Data | 39 |

| | | |
|---------------|--|------------|
| | 1. Uji Validitas | 39 |
| | 2. Uji Reliabilitas | 40 |
| | 3. Uji Asumsi Klasik | 40 |
| | 4. Uji Regresi Berganda | 42 |
| | 5. Uji Hipotesis | 43 |
| BAB IV | HASIL DAN PEMBAHASAN | 46 |
| | A. Hasil Penelitian | 46 |
| | 1. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian | 46 |
| | a) Sejarah Singkat Dinas Pendidikan | 46 |
| | b) Visi dan Misi Dinas Pendidikan..... | 47 |
| | c) Struktur Organisasi Dinas Pendidikan | 47 |
| | d) Tugas pokok dan tata kerja Dinas Pendidikan | 48 |
| | 2. Karakteristik Responden | 55 |
| | 3. Karakteristik jawaban responden..... | 57 |
| | 4. Uji Validitas dan Uji reliabilitas | 80 |
| | 5. Uji Asumsi Klasik | 83 |
| | 6. Uji regresi berganda | 85 |
| | 7. Uji Hipotesis | 87 |
| | B. Pembahasan | 90 |
| | 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap prestasi Kerja | 90 |
| | 2. Pengaruh hasil kerja terhadap prestasi kerja | 93 |
| | 3. Pengaruh disiplin kerja dan hasil kerja terhadap prestasi kerja | 95 |
| BAB IV | PENUTUP..... | 97 |
| | A. Kesimpulan..... | 97 |
| | B. Saran | 97 |
| | DAFTAR PUSTAKA..... | 100 |

DAFTAR TABEL

Halaman

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Tabel Rata-Rata Penilaian Prestasi Kerja..... | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 23 |
| Tabel 3.1. Jadwal Penelitian Tahun 2023 | 32 |
| Tabel 3.2 : Sample Penelitian | 33 |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel | 35 |
| Tabel 3.4 Tabel <i>Skala Likert</i> | 36 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kalamain | 54 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia..... | 55 |
| Tabel 4.3 Tabel karakteristik jawaban responden..... | 56 |
| Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan Pendidikan | 56 |
| Tabel 4.4 : Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (H1)..... | 80 |
| Tabel 4.5 : Uji Validitas Variabel Hasil kerja (H2)..... | 81 |
| Tabel 4.6 : Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y) | 83 |
| Tabel 4.9 : Uji Reliabilitas..... | 85 |
| Tabel 4.10 : Uji Multikolinearitas | 86 |
| Tabel 4.11 : Uji Regresi Berganda | 87 |
| Tabel 4.12 : Uji Parsial (Uji t) | 89 |
| Tabel 4.13 : Uji Simultan (Uji F) | 89 |
| Tabel 4.14 : Uji Determinasi | 90 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Prestasi kerja yakni tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai, serta memantapkan manajemen perusahaan. Selain itu tingkat prestasi kerja yakni tinggi bisa memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas, kesempatan untuk di promosikan, menurunnya kemungkinan untuk di demosisikan, serta membuat pegawai semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Pengukuran prestasi kerja Pegawai adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan Martoyo (2012). Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para Pegawai supaya tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang prestasi kerja Pegawai juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seorang Pegawai berprestasi kerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakanlah yang tidak memenuhi syarat.

Agar Pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang Pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja Pegawai yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

adalah disiplin kerja, hasil kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan Rivai (2019). Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan Pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban pihak rumah sakit untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas instansi atau perusahaan.

Selain faktor kedisiplinan terdapat faktor hasil kerja yang mempengaruhi prestasi kerja. Hasil kerja adalah suatu kapasitas atau bakat yang diperoleh secara sengaja yang memungkinkan individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu dengan sukses. Menurut Robbins (2013) mengatakan hasil kerja adalah sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Hasil kerja berkaitan dengan Kemampuan mencerminkan adanya kesesuaian antara potensi dengan kemampuan kerja sehingga kompetensi adalah cerminan keterampilan dan pengetahuan seseorang khususnya yang

berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha David (2012).

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan. Bertugas mengatur pelaksanaan urusan pendidikan di wilayah kerja. Penelitian ini berfokus pada peningkatan prestasi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi, dimana terdapat beberapa permasalahan dan kendala yang dihadapi pegawai seperti setiap pegawai diberikan target untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi, membuat pertanggung jawaban tentang pelaksanaan tugas bidang pendidikan di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Dairi dimana dalam hal ini masih banyak yang belum mencapai target atau hanya mencapai target yang di berikan kepada mereka salah satunya disebabkan minimnya motivasi yang diterima para pegawai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1, Ayat 3, penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja PNS, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja PNS menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Penilaian Perilaku Kerja. Sehubungan dengan pencapaian penilaian prestasi kerja pegawai, Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi yang menjadi objek dalam penelitian ini, belum mencapai hasil

sesuai dengan target yang telah ditentukan, meskipun rata-rata nilai tiap tahunnya meningkat. Akan tetapi, jumlah peningkatan tiap tahunnya tidak serta merta naik, masih ada yang mengalami penurunan dalam nilai peningkatannya. Hal tersebut dapat dilihat menurut tabel target dan realisasi sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Tabel Rata-Rata Penilaian Prestasi Kerja

| No | Tahun 2019 | | Tahun 2020 | | Tahun 2021 | |
|----|------------|------------|---|------------------|-------------------|------------|
| | Target | Reliasiasi | Target | Reliasiasi | Target | Reliasiasi |
| 1 | 100 | 75% | 100 | 76,5% | 100 | 79% |
| 2 | | | Nilai Kenaikan dari Tahun Sebelumnya | Naik 1,5% | Naik 2,5 % | |

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupatenupaten Dairi

Tabel di atas merupakan rekapitulasi capaian rata-rata penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi tahun 2019 hingga tahun 2021. Menurut Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 1, ayat 2 menyatakan bahwa, penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan data di atas dapat dilihat, capaian rata-rata penilaian prestasi kerja pegawai menunjukkan proses yang belum begitu baik dan tidak melebihi target yang telah ditentukan dimana target capaian prestasi adalah 80% (sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi Bagian Umum 2023).

Pemerintah Daerah telah melakukan beberapa kegiatan yang tertera di rencana strategis tahunan ataupun renstra adapun hasil kerja yang telah dilakukan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya angka partisipasi murni usia sekolah pendidikan anak usia dini tahun 2022 menjadi 69,97%.
- 2) Meningkatnya angka partisipasi kasar SD/MI/Paket A tahun 2022 menjadi 99,90%.
- 3) Meningkatnya angka partisipasi kasar SMP/MTs/Paket B tahun 2022 menjadi 99,78%.
- 4) Meningkatnya angka partisipasi murni SD/MI/Paket A tahun 2022 menjadi 89,60%.
- 5) Meningkatnya angka partisipasi murni SMP/MTs/Paket B tahun 2022 menjadi 78,28%.
- 6) Menurunnya angka putus sekolah SD/MI tahun 2022 lebih kecil dari 0,07%.
- 7) Menurunnya angka putus sekolah SMP/MTs tahun 2022 lebih kecil dari 0,09%.
- 8) Meningkatnya angka kelulusan SD/MI tahun 2022 menjadi 100%.
- 9) Meningkatnya angka kelulusan SMP/MTs tahun 2022 menjadi 100%.
- 10) Meningkatnya angka melanjutkan dari SD/MI ke SMP/MTs tahun 2022 menjadi 100%.

Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi terdapat beberapa fenomena terkait kedisiplinan pegawai. Pada pra survey ini peneliti mewawancarai salah satu staff bagian umum yaitu ibu Nurhaida dan bertanya terkait kedisiplinan yang paling sering dilakukan pegawai dan beliau menjawab “pegawai paling sering terlambat namun hal ini dikarenakan jarak antara sekolah dan rumah guru lumayan jauh sehingga membutuhkan waktu begitu juga pada staff ahli yang bertugas dikantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi pelanggaran kedisiplinan yang paling sering terjadi adalah tidak masuk kerja dan terlambat kembali pada saat jam istirahat“.

Berikut ini Kondisi mengenai disiplin pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kabupaten Dairi sejauh ini belum optimal berdasarkan pengamatan peneliti diantaranya sebagai berikut: 1) Kualitas pelayanan yang diberikan belum optimal sesuai dengan kepastian waktu, sebab seringkali pelaksa pelayanan masih membutuhkan prosedur atau arahan dari pimpinan. 2) Rasa ketergantungan pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya masih tinggi, sehingga hasil kerja tidak memenuhi Syarat. 3) Sebagian pegawai dapat dikatakan masih belum mampu mempergunakan fasilitas kerja dengan lancar akibat dari masih kurangnya keterampilan yang dimiliki. 4) Beberapa pegawai terkadang masih belum mematuhi jam kerja yang berlaku, akibat belum tegasnya penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin.

Kondisi di atas yang menunjukkan belum optimalnya disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi menandakan bahwa dua jenis faktor yang mendorong seseorang pegawai untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan dalam pekerjaannya belum sepenuhnya terpenuhi. Kedua faktor yang dimaksud sebagai sumber motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi adalah faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Berikut ini tabel disiplin kerja yang peneliti lakukan kepada beberapa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.

Tabel 1.2 Pra Survey Disiplin Kerja Pegawai

| No | Pernyataan | Ya | | Tidak | | Total | |
|----|---|---------|----|---------|----|---------|-----|
| | | Pegawai | % | Pegawai | % | Pegawai | % |
| 1 | Saya pernah datang terlambat Ketika jam masuk kerja dan ketika Kembali selesai jam istirahat? | 6 | 27 | 19 | 76 | 25 | 100 |
| 2 | Saya membuat laporan kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. | 2 | 8 | 23 | 92 | 25 | 100 |
| 3 | Saya taat terhadap peraturan yang diberlakukan di kantor dinas | 5 | 24 | 18 | 73 | 25 | 100 |
| 4 | Saya mengenakan seragam kerja setiap hari kerja sesuai dengan ketentuan instansi? | 11 | 44 | 14 | 56 | 25 | 100 |

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas dari hasil pra survey yang peneliti lakukan kepada 25 pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi terlihat bahwa pada pertanyaan ke 1 responden dengan jawaban Ya sebanyak 6 orang dan responden dengan jawaban tidak sebanyak 19 orang. Pada pertanyaan ke 2 responden dengan jawaban ya sebanyak 2 orang dan responden dengan jawaban tidak sebanyak 23 orang. Pada pertanyaan 3 responden dengan jawaban Ya sebanyak 5 orang dan responden dengan jawaban Tidak sebanyak 18 orang dan pada pertanyaan ke 4 responden dengan jawaban Ya sebanyak 11 orang dan responden dengan jawaban Tidak sebanyak 14 orang , sehingga bisa disimpulkan dari hasil pra sruvey masih terdapat beberapa pegawai yang belum disiplin dari sisi kehadiran dan paling dominan dari sisi disiplin dalam menegenakan seragam kerja .

Selain permasalahan diatas Berdasarkan wawancara dengan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi berhubungan dengan prestasi kerja pegawai yang cenderung menurun dikarenakan masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, kurangnya tingkat disiplin pegawai dalam menyelesaikan tugas yang datang dari berbagai rekan kerja, prestasi pegawai tidak maksimal sesuai dengan standar dari instansi, tidak adanya pemberian motivasi dari pimpinan dan kurangnya penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang rajin juga menyebabkan pegawai semakin malas untuk menunjukkan kinerja yang tinggi.

Berikut ini hasil pra survey variabel prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi. Peningkatan hasil kerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk memberikan ruang gerak dan partisipasi yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, di mana pemerintah dan aparaturnya pemerintah dan aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator Nuzuliati & Lestario (2023).

Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Hasil Kerja Pegawai

| No | Pertanyaan | Ya | | Tidak | | Total | |
|----|--|---------|-----|---------|----|---------|-----|
| | | Pegawai | % | Pegawai | % | Pegawai | % |
| 1 | Saya mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diberikan | 19 | 24 | 6 | 76 | 25 | 100 |
| 2 | Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart proses pelaksanaan kegiatan . | 25 | 100 | 0 | 0 | 25 | 100 |
| 3 | Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan pada setiap kegiatan. | 6 | 24 | 19 | 76 | 25 | 100 |

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas dari hasil pra survey yang peneliti lakukan kepada 25 pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi terlihat bahwa pada pertanyaan ke 1 responden dengan jawaban Ya sebanyak 19 orang dan responden dengan jawaban tidak sebanyak 6 orang. Pada pertanyaan ke 2 responden dengan jawaban ya sebanyak 25 orang dan tidak responden yang menjawab Tidak. Pada pertanyaan 3 responden dengan jawaban Ya sebanyak 6 orang dan responden dengan jawaban Tidak sebanyak 19 orang . Sehingga bisa disimpulkan dari hasil pra sruvey masih terdapat beberapa pegawai yang belum pernah mendapatkan hasil dari perlombaan yang diadakan Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi dan perlunya dorongan dari Dinas Pendidikan kepada pegawai agar meningkatkan semangat dan disiplin kerja agar prestasi kerja juga ikut meningkat.

Berdasarkan uraian di atas merasa tertarik, untuk melakukan penelitian judul **Analisis Disiplin dan Hasil Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi “**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Target penilaian prestasi kerja pegawai masih dibawah ketentuan pada dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.
- b) Pegawai sering datang terlambat ketika jam masuk kerja juga ketika kembali selesai jam istirahat, dan tidak membuat laporan kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan .
- c) Pegawai tidak semua mengerjakan perkerjaan yang diberikan sesuai dengan ketentuan dan waktu yang ditentukan pada setiap kegiatan .

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang meluas dikarenakan keterbatasan waktu serta kemampuan penulis, maka penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu disiplin, hasil kerja dan peningkatan prestasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka timbul beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi ?
- b. Apakah hasil kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi ?

- c. Apakah disiplin, hasil kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian yang dicapai dalam kegiatan ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial, positif signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi ?
- b. Untuk menganalisis pengaruh hasil kerja secara parsial positif signifikan terhadap prestasi kerja di dinas pendidikan Kabupaten dairi
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan hasil kerja positif signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi .

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Analisis Disiplin dan Hasil Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi sebagai berikut :

- 1) Bagi Instansi: Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan serta menjadi masukan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten agar menghasilkan pegawai dengan prestasi kerja yang tinggi melalui disiplin dan hasil kerja Pegawai.
- 2) Bagi Perguruan Tinggi: Penelitian ini dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya mengenai analisis Disiplin kerja dan hasil

kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Asra Putri Mustika (2017) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap prestasi Kinerja Asn Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupatenupaten Lampung Barat). Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. **Jumlah observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel petugas kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat yang berjumlah 16 responden pada penelitian ini menggunakan sample pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi yang berjumlah 85 pegawai.
2. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2023.
3. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 2 variable bebas dan terdapat perbedaan pada variabel bebas pertama dimana penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sedangkan penelitian ini menggunakan dua variable bebas yaitu disiplin dan hasil kerja.
4. **Lokasi penelitian** : lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung, sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Peningkatan Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai “kinerja” atau dalam bahasa Inggris disebut dengan “*performance*”. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai” Ruky (2006).

Menurut Hasibuan (2014), peningkatan prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja Pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Selain itu peningkatan prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Menurut Millah (2020) mengartikan prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-1organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para Pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap Pegawai. Menurut Handoko (2012) mendefinisikan terdapat enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu :

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif Tingkat

inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.

4) Kecakapan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

c. Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Menurut Hasibuan (2014) Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1) Kejujuran

Merupakan disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

2) Kedisiplinan

Merupakan disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

3) Kreativitas

Merupakan kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4) Kerjasama

Merupakan kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Kepemimpinan

Merupakan kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Pengalaman

Merupakan pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

7) Prakarsa

Merupakan kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

8) Kecakapan

Merupakan kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

9) Tanggung Jawab

Merupakan kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya .

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator prestasi kerja adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin Pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja Pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Hasibuan (2019), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Latainer dalam Sutrisno (2019) 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 yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi Pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik Pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk

menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban Pegawai.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan Pegawai akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Sutrisno (2019) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian Pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para Pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para Pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan Pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para Pegawai.

Perusahaan berperan mengelola Pegawainya agar mampu mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga setiap Pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat

penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap Pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai tersebut.

Hal itu dilakukan bertujuan agar setiap Pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila Pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Mangkunegara (2017) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan Pegawai untuk mematuhi aturan, yaitu :

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh Pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Helmi dalam Hartatik (2018) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

a. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

d. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2014) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran pegawai setiap hari

Pegawai wajib hadir di perusahaan/intansi sebelum jam kerja, dan biasanya pegawai menggunakan sarana kartu kehadiran atau finger scan pada mesin absensi dan juga memakai absensi manual.

2. Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja telah diatur oleh perusahaan/intansi. Pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3. Mengenakan seragam kerja dan tanda pengenal

Seluruh Pegawai wajib menggunakan pakaian atau seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan rapi dan sopan, mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan.

4. Ketaatan Pegawai terhadap peraturan

Adakalanya Pegawai secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti tidak melaksanakan tugas sesuai dengan job desk. Jika tingkah laku Pegawai dapat menimbulkan dampak atas prestasinya, maka para pemimpin harus siap melakukan tindakan tentang pendisiplinan Pegawai.

3. Hasil Kerja

a. Pengertian Hasil Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) hasil kerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain mengenai hasil kerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasil kerja seorang tenaga kerja atau Pegawai dalam suatu organisasi atau intitusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam Pegawai itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri Moeheriono (2019).

Hasil kerja 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. Dan hasil kerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok Pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi Moeheriono (2009).

b. Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja menurut Mangkunegara (2016) adalah:

1. Perilaku Pemimpin. Setiap pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan diperusahaan.
2. Kejelasan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu prilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.
9. Motivasi menempati tempat yang penting dan posisinya berada dalam proses manajemen secara keseluruhan.

c. Indikator Hasil Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) hasil kerja Pegawai dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.

3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah melakukan penelitian yang menguji hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja. Tabel di bawah ini menunjukkan rangkuman dari beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar dan pedoman penulis dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama/ Tahun | Judul | Variabel | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|--------------------------------|---|
| 1 | K.Widiastri dan I.W. Bagia/ 2020 | Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Tirta Mumbul Jaya Abadi | $X_1 =$ Disiplin Pegawai $Y =$ Prestasi kerja | Regresi Linear Sederhana | Nilai $t_{hitung} = 15,487$ dengan p-value (sig) $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, karena kriteria pengujian hipotesis penelitian ini adalah apabila p-value (sig) $0,000 < 0,05 = H_0$ ditolak dan p-value (sig) $0,000 > 0,05 = H_0$ diterima. (K & Bagia, 2020). |
| 2 | Suparman HL,Fera Nelfianti, M. Khoirunnad a/ 2019 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada SDI Al-Azhar 19 | $X_1 =$ Disiplin kerja $Y =$ Prestasi kerja Pegawai | Regresi Linear Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin, maka hasil dari prestasi kerja sebesar 16,350 dan jika X (disiplin) naik atau turun 1 angka akan menaikkan atau menurunkan prestasi kerja dengan nilai kepuasan sebesar 0,667 (HL et al., 2019). |

Sumber: Penulis (2023)

Lanjutan tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| No | Nama/ Tahun | Judul | Variabel | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|--------------------------------|--|
| 3 | Franco Bryan Logor, Petrus Tumade, Rudy S. Wenas/ 2015 | Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Hasjrat Abadi Manado | $X_1 =$ Disiplin kerja $X_2 =$ Pelatihan $X_3 =$ Kemampuan kerja $Y =$ Prestasi kerja Pegawai | Regresi Linear Sederhana | <p>1. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja</p> <p>2. Disiplin kerja secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai</p> <p>3. Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai</p> <p>Abadi Manado (Logor et al., 2015).</p> |
| 4 | Hayatul Fadri/ 2017 | Analisis Kinerja Pegawai Pada PT Perindustria n Dan Perdagangan Bangkinang | $X_1 =$ Motivasi $X_2 =$ Lingkungan kerja $Y =$ Kinerja Pegawai | Analisis Linear Berganda | <p>Nilai signifikansi menunjukkan lebih kecil dari 0,05, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja diperoleh Thitung sebesar 3,178 dengan perbandingan Ttabel sebesar 1.983, dapat terlihat bahwa Thitung > Ttabel (3,178 > 1.983). Nilai signifikansinya juga menunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 sehingga menolak H_0, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (Fadri, 2017).</p> |

Sumber: Penulis (2023)

Lanjutan tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| No | Nama/ Tahun | Judul | Variabel | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|--|--|
| 5 | Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi/ 2021 | Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja | X ₁ = Fasilitas kerja X ₂ = Disiplin kerja Y = Kinerja Pegawai Z = Motivasi kerja | Partial Least Square (SmartPLs) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai positif dan signifikan; ((Jufrizen & Hadi, 2021) |
| 6 | <i>(Nasution & Priangkatara, 2022)</i> | <i>Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance</i> | <i>X1 : Work Dicipline X2 : Motivation Y : Employee Performance</i> | <i>This study uses a type of quantitative research</i> | <i>that work discipline has a significant influence on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance compliance. Then together, work discipline and work motivation have a moderate influence on employee performance</i> |
| 7 | <i>(Sitopu et al., 2021)</i> | <i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance</i> | <i>X1 : Motivation X2: Dicipline X3 : Compensation Y :</i> | <i>Multiple Regression Analysis</i> | <i>Work discipline is needed to produce a good performance; with discipline, employees will try to do the work as much as possible, and the resulting performance will be better. Discipline must be enforced in an organization or company because without good team member discipline, and it is difficult for companies to realize their goals. The company's success in achieving its goals is discipline.</i> |

Sumber: Penulis (2023)

Lanjutan tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| No | Nama/ Tahun | Judul | Variabel | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|----|------------------------------|---|---|-------------------------------------|--|
| 8 | (Tupti & Arif, 2020) | <i>The Influence of Discipline and work result on Employee Performance</i> | <i>X1 : Dicipline X2 : Work Result Y : Employee Performance</i> | <i>Multiple Regression Analysis</i> | <i>disciplinary influence on the performance of employees at PT PLN (Persero) In this study in the use of associative approach and quantitative Discipline and motivation have a significant effect on employee performance .</i> |
| 9 | Muhammad Andi Prayogi (2019) | <i>The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance</i> | <i>X1 : Communication X2 : Work Dicipline Y: Employee Performance</i> | <i>Multiple Regression Analysis</i> | <i>The results of this study partially communications positive and significant effect on the performance of employees with $t_{count} > t_{table}$ ($2.556 > 1.665$), work discipline partially also positive and significant effect on employee performance $t_{count} > t_{table}$ ($5.327 > 1.665$) and simultaneous communication and discipline work has a positive effect on employee performance $F_{count} > F_{table}$ ($78.520 > 3.12$).</i> |

Sumber: Penulis (2023)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh

peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan prestasi kerja

Menurut Sinambela (2016), mengatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Afandi (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Widianita, Bagia, dan Suwendra (2016), mengatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang kondusif maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Apabila Pegawai telah memiliki kedisiplinan serta kepatuhan dalam mentaati peraturan dan keputusan yang telah menjadi kesepakatan bersama dari perusahaan, maka Pegawai tersebut akan merasa senang dengan pekerjaannya karena Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar.

Hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja menurut Siagian (2015) menyatakan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku Pegawai sehingga para Pegawai tersebut secara sukarela berusaha

bekerja secara kooperatif dengan para Pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Penelitian ini sejalan dengan Sirlin (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai.

2) Pengaruh Hasil Kerja terhadap Peningkatan prestasi kerja

Pegawai yang mendapatkan tingkat kepuasan yang baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan Pegawai yang memiliki kepuasan yang rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kepuasan Pegawai secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan.

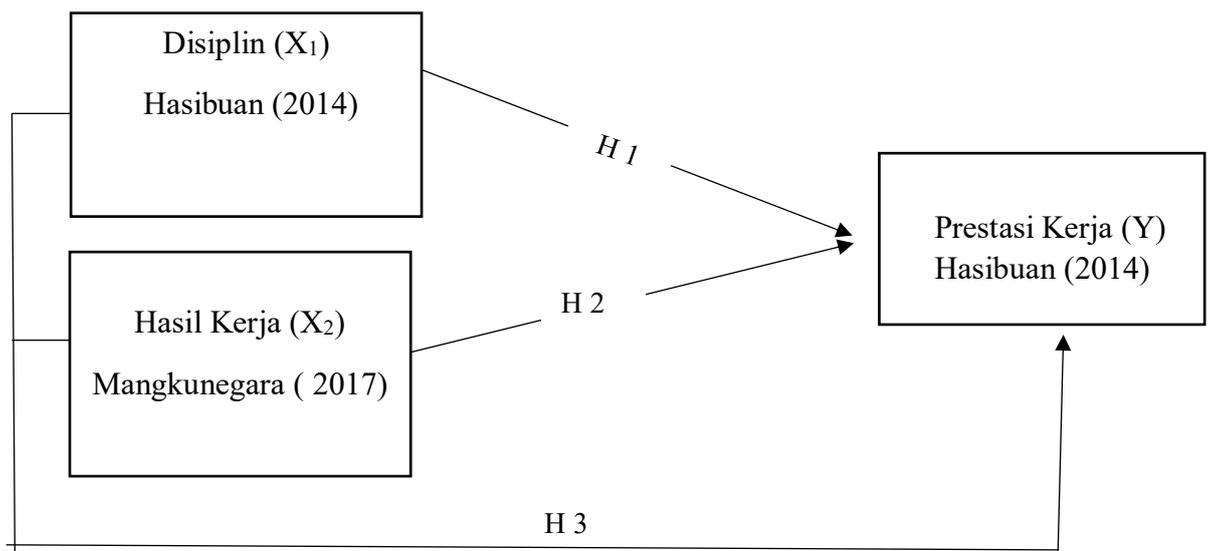
Hasil kerja menurut Yatipai & Kaparang (2015) adalah keadaan emosional Pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa Pegawai dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan Pegawai yang bersangkutan. Hasil kerja menjadi salah satu factor pendorong prestasi kerja Pegawai.

Sedangkan Prestasi kerja menurut Hasibuan, (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, sehingga Pegawai diharapkan mendapatkan prestasi yang baik dalam perusahaan. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan Pegawai saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga tingkat kepuasan dalam bekerjapun sangat mempengaruhi Pegawai untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik.

Apabila hasil Pegawai tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan bisa saja tidak akan mencapai target yang ditetapkan atau jika tercapai hasilnya tidak akan optimal karena kepuasan Pegawai yang rendah. Perusahaan tentunya tidak menginginkan hal tersebut, perusahaan menginginkan Pegawainya melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Di banyak perusahaan, tingkat kepuasan Pegawai yang tinggi dan prestasi yang baik merupakan salah-satu hal yang menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Milyati & RinamYuniastuti (2011) menyatakan dalam penelitiannya bahwa hasil kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Cv. Organik Agro System Di Bandar Lampung.

Berikut ini hubungan antar variable disiplin dan hasil kerja terhadap Peningkatan Prestasi Kerja :



Gambar 2.1 . Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2023)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan landasan teori, kerangka konseptual dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan dan disusun jawaban hipotesis sementara sebagai berikut :

- H1 Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi dengan nilai 3,468.
- H2 Hasil kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi dengan nilai 8,568.
- H3 Disiplin, hasil kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi dengan nilai 88,742.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya Sugiyono (2016). Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dengan metode ini penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti oleh penulis sehingga akan memperoleh data-data yang dapat mendukung penyusunan laporan penelitian. Data-data yang diperoleh tersebut kemudian diproses dan dianalisis lebih lanjut dengan dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini rencana akan dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi pada tahun 2023 yang beralamat Jalan Pandu, Bintang Hulu, Kecamatan Sidikalang, Kabupaten Dairi, Sumatera Utara 22217 .

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama dari enam bulan dari bulan Juni sampai dengan selesai. Tabel jadwal penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian Tahun 2023

| No | Jenis Kegiatan | Juni -Juli | | | | Agust - Sept | | | | Oktober | | | | November | | | | Des-Jan | | | |
|----|--------------------------------|------------|---|---|---|-----------------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Riset Awal/ Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusuna Proposal | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 4 | Perbaikan/ ACC Proposal | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Seminar hasil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Sidang Meja hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Penulis (2023)

C. Populasi Dan Sample/ jenis Data

1) Populasi

Menurut Nugraheni (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Dairi pada tahun 2023 berjumlah 85 Pegawai Negeri Sipil.

2) Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sugiyono (2020) sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Suharsimi Arikunto (2016) apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sample penelitian/ sample jenuh, yaitu jumlah 85 PNS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.

3) Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka Hasan & Iqbal (2012). Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah masyarakat dan hasil angket. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer, yaitu data yang langsung

dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil pengolahan kuesioner langsung yang disebar kepada Pegawai.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1) Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Definisi operasional dan pengukuran variabel untuk masing-masing variabel tersebut

Tabel 3.3 Operasional Variabel

| No | Variabel | Defenisi | Indikator | Skala |
|----|-----------------------------|--|--|--------|
| 1 | Prestasi kerja (Variabel Y) | Prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Hasibuan (2014) | 1. Kejujuran 2. Kedisiplinan 3. Kreativitas 4. Kerjasama 5. Kepemimpinan 6. Pengalaman 7. Prakarsa 8. Kecakapan 9. Tanggung jawab Hasibuan (2014) | Likert |
| 2 | Disiplin (Variabel X1) | Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Hasibuan (2014) | 1. Kehadiran pegawai setiap hari 2. Ketepatan jam kerja 3. Mengenakan seragam kerja dan tanda pengenal 4. Ketaatan Pegawai terhadap peraturan Hasibuan (2014) | Likert |
| 3 | Hasil kerja (Variabel X2) | Hasil kerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. AnwarPrabu Mangkunegara (2017) | 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan waktu AnwarPrabu Mangkunegara (2017) | Likert |

Sumber: Penulis (2023)

2) Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: Disiplin (X1), Hasil kerja (X2), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Peningkatan Prestasi Kerja (Y).

E. Skala Pengukuran variabel

Skala Pengukuran Menurut Sugiyono (2012) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2019) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.4 Tabel Skala Likert

| No | Pertanyaan | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Penulis (2023)

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian kita memerlukan teknik penumpulan data, untuk keperluan tersebut ada beberapa instrumen pengumpulan data (khususnya data primer) yang bisa digunakan oleh peneliti. Instrumen tersebut di antaranya: kuesioner (angket), observasi, dan dokumentasi, pengumpulan data tersebut menggunakan perangkat atau instrumen sendiri-sendiri, untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut Abdullah (2015):

1. *Survey*

Survei (*survey*) atau lengkapnya *self-administered survey* adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu.

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Instrumen yang digunakan peneliti adalah observasi non partisipan tidak terstruktur.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode mengkaji dan mengolah data dari dokumen-dokumen yang sudah ada sebelumnya dan mendukung data penelitian. Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri historis.

4. Kuisisioner / Angket

Menurut Sugiyono (2012) Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui”.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda . Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai vaktor vrediktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Dalam melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan untuk mencapai suatu kesimpulan, penulis melakukan perhitungan pengolahan dan penganalisaan dengan bantuan dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Menurut Rusiadi, (2013) syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan $r\text{-kritis} = 0,30$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total

kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Menurut Darwin et al (2021) bahwa data dapat dikatakan reliabel bila memberikan hasil yang tatap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrumen menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali. Untuk menentukan reliabilitas dari tiap item, maka penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak. Uji asumsi klasik digunakan untuk multiple regression atau model regresi berganda yang layak dipakai atau variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik digunakan untuk memperkirakan suatu garis atau persamaan regresi dengan jalan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan tiap observasi terhadap variabel yang ada dalam model, dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik.

Analisis jalur ini perluasan dari analisis regresi berganda. Jadi uji asumsi klasik harus dilakukan terlebih dahulu. Dengan penjelasan sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Menurut Setyawan (2020) mengatakan, alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Metode yang digunakan untuk mengujinormalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Jika nilai dari hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* $>0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Setyawan (2020) mengatakan, uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan pertimbangan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $VIF \leq 10$, maka terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Setyawan (2020) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara *absoluteresidual* hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

4) Uji Regresi Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model regresi linier berganda, Menurut Sugiyono (2019) bahwa analisis regresi linier berganda meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) *variable dependent* (kriterium), bila dua atau lebih *variable independent* sebagai *variable prediator* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model analisis regresi linier berganda gunanya untuk mengetahui koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis.

Menurut Sugiyono (2019) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

β_1 = Disiplin Kerja

β_2 = Hasil Kerja

e = Kesalahan Pengganggu atau *Error Term*

5) Pengujian Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Maka untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai t hitung

n : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Tahap-tahap:

1) Bentuk pengujian

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$.

b) Uji F(Simultan)

Uji F digunakan untuk hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama) terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ untuk $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ untuk $\alpha = 5\%$

Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung), dengan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{(R)/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

Fh : Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan ftabel

- r : Koefesien korelasi ganda
 k : Jumlah variabel bebas
 n : Sampel

Tahap-tahap:

1) Bentuk pengujian :

H_0 = Tidak ada pengaruh antara religiusitas, harga dan supply chain management dan terhadap keputusan pembelian.

H_0 = Ada pengaruh antara religiusitas, harga dan supply chain management dan terhadap keputusan pembelian.

2) Kriteria Pengujian :

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

6) Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Gozali, 2018).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

a) Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi

Awal berdirinya kantor Dinas Pendidikan adalah tahun 1994, yang saat itu namanya adalah Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Kandep Dikbud). Kandep Dikbud pada saat itu berkedudukan di Kabanjahe. Kemudian berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam lingkungan Provinsi Sumatera Utara, dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, maka pada tahun 1994 Kandepdikbud yang berkedudukan di Kabanjahe berpindah ke Dairi tepatnya terletak di Jalan Pandu, Bintang Hulu, Kec. Sidikalang, Kabupaten Dairi, Sumatera Utara 22217.

Pada tahun 2001 nama Kandepdikbud mengalami perubahan nama yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Dinas P dan K) dan berkedudukan di Jalan Kartini No. 09 Kode Pos 20814 – Stabat. Pada tahun 1994, Kandepdikbud dipimpin oleh bapak Drs. Sabili. Pada saat terjadi perubahan nomenklatur dari Kandepdikbud menjadi Dinas P dan K maka terjadi pula pergantian pucuk pimpinan yaitu ibu Dra. Hj. Azizah M. Seif. Selanjutnya pada tahun 2007 Dinas P dan K kembali mengalami perubahan nomenklatur, yaitu dari Dinas P dan K menjadi Dinas Pendidikan dan Pengajaran (Dinas P dan P). Masa kepemimpinan ibu Dra. Hj. Azizah M. Seif berlangsung hingga 9 tahun. Selanjutnya Dinas P dan P silih berganti di pimpin

oleh pejabat-pejabat dari Langkat seperti Bapak Drs. H. Sulistianto, M.Si, Plt Kadis P dan P bapak dr. H. Indra Salahudin, M.Kes, MM , dan bapak Drs. Syamsumarno, M.AP.

Pada Juni 2016 saat Dinas P dan P dipimpin oleh bapak Salam Sahputra, S.Pd, M.Pd, nomenklatur nama Dinas P dan P masih digunakan hingga tahun 2017. Lebih kurang enam bulan beliau memimpin nama Dinas P dan P kemudian di ganti lagi menjadi Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi. Selanjutnya nama Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi digunakan hingga sekarang, dan terhitung sejak 20 Oktober 2017 instansi ini dikepalai oleh bapak Dr. H. Saiful Abdi, SH, SE, M.Pd

b) Visi Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi

Adapun visi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi adalah :

“Dairi cerdas Dairi Unggul”

Adapun Misi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi adalah :

- 1) Mewujudkan terselenggaranya pembelajaran yang bermutu dan berkarakter menuju pendidikan berstandar nasional.
- 2) Meningkatkan mutu pendidikan menuju sumber daya manusia yang berdaya saing dalam Harmoni Keberagaman.

c) Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi

d) Tugas Pokok dan tata kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi

Tugas pokok dan Tata Kerja Dinas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Dairi adalah sebagaimana berikut :

1) Kepala Dinas

Kepala Dinas Kabupaten Dairi mempunyai tugas yaitu :

- a. Memimpin dan Mengkordinasikan semua kegiatan demi terlaksananya tugas-tugas yang akan dilaksanakan pada setiap seksi.
- b. Mengumpulkan dan Mensistemasan data-data bahan yang berhubungan dengan setiap tugas.

- c. Membuat perkiraan dan memberikan saran kepadatiap Kepala Seksi sebagai bahanmasukan untuk menetapkan kebijakan

2) Sekretaris

Tugas pokok sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi yaitu :

- a. Menyusun rencana kegiatan kerja
- b. Mengelola urusan administrasi kepegawaian
- c. Mengelola urusan keuangan dan perbendaharaan serta rencana penyusunan laporan keuangan
- d. Mengelola urusan perlengkapan, kerumahtanggan dan pengadaan barang dinas.
- e. Melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat dan urusan umum lainnya
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya

Adapun sub bagian dibawah sekretaris adalah sebagai berikut :

- a. Sub Bagian Umum
- b. Sub Bagian Kepegawaian
- c. Sub bagian Perlengkapan

3) Kepala Bidang Keuangan

Tugas pokok Bidang Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi yaitu :

- a. Menyusun rencana Kerja
- b. Penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, standar pelayanan dan standar lainnya .

- c. Pembagian tugas, pembimbingan , penilaian, penghargaan dan penegakan kedisiplinan pegawai ASN dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Sub Bagian Keuangan.
- d. Penyusunan bahan fasilitasi, supervisi, rencana kerja, laporan kinerja, standar operasional prosedur dan standar lainnya.
- e. Penyusunan bahan pengelolaan administrasi keuangan dan barang daerah milik daerah lingkup Dinas, meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan, perivikasi dan pelaporan.
- f. Penyusunan bahan pengelolaan data pendidikan lingkup dinas dengan sistem informasi untuk tersajikannya data yang akurat.
- g. Pelaksana tugas selaku Pejabat Penatausahaan Keuangan Dinas Pendidikan.

Adapun sub bagian dibawah sekretaris adalah sebagai berikut :

- a. Seksi Perbendaharaan
- b. Seksi Verifikasi
- c. Seksi Anggaran

4) Kepala Bidang TK, Pendidikan Dasar

Tugas pokok Bidang Pra Sekolah dan Pendidikan Dasar yaitu :

- a. Menyusun rencana kegiatan kerja.
- b. Mengumpulkan bahan dan data dalam rangka pendidikan pra sekolah dan pendidikan dasar.
- c. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang pendidikan pra sekolah dan pendidikan dasar.

- d. Melaksanakan kegiatan pendidikan dalam bentuk kelompok bermain untuk peletakan kemampuan dasar dalam pertumbuhan dan perkembangan selanjutnya.
- e. Melaksanakan pendidikan dasar dalam pertumbuhan pendidikan program 6 tahun.
- f. Memantau perkembangan kegiatan pendidikan pra sekolah dan pendidikan dasar.
- g. Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan pendidikan pra sekolah dan pendidikan dasar.
- h. Memberikan saran-saran dan pengarahan dalam rangka peningkatan pendidikan pra sekolah dan pendidikan dasar.
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan Bidang tugasnya.

Bagian Bidang Prasekolah dan Pendidikan Dasar terdiri dari beberapa seksi yaitu

- a. Seksi Pendidikan SD/MI
- b. Seksi Pendidikan TK
- c. Seksi Pendidikan SMP

5) Kepala Bidang Pendidikan SMA, SMK dan PLS

Tugas pokok Bidang Pendidikan Menengah Umum dan Kejuruan yaitu:

- a. Menyusun rencana kerja kegiatan.
- b. Mengumpulkan bahan dan data dalam bidang pendidikan menengah atas dan kejuruan.
- c. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan menengah atas dan kejuruan.

- d. Memantau perkembangan kegiatan pendidikan menengah atas dan kejuruan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan yang dilaksanakan dibidang pendidikan menengah atas dan kejuruan.
- e. Memberikan saran-saran dalam rangka peningkatan pendidikan dibidang menengah atas dan kejuruan.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Bagian Bidang Pendidikan Menengah Umum dan Kejuruan terdiri dari beberapa seksi yaitu:

- a. Seksi PLS
- b. Seksi Pendidikan SMA
- c. Seksi Pendidikan SMK

6) Kepala Bidang Bina Program

Tugas pokok Bidang Pendidikan Menengah Umum dan Kejuruan yaitu:

- a. Perencanaan program dan kegiatan Bidang Pembinaan Sekolah dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis dan rencana kerja Dinas
- b. Pelaksanaan penyusunan standar operasional prosedur dan standar lainnya dalam lingkup Bidang Pembinaan sekolah.
- c. Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan dan penegakan kedisiplinan.
- d. Pelaksanaan penyusunan perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang pendidikan lingkup pembinaan sekolah.

- e. Pengoordinasian, penyelenggaraan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana.
- f. Pelaksanaan pembinaan kurikulum dan penilaian kelembagaan.
- g. Pelaksanaan penetapan kurikulum
- h. Pelaksanaan kajian, penilaian dan pengendalian proses pendirian, penataan dan penutuan satuan pendidikan.
- i. Pelaksanaan koordinasi program dan kegiatan tugas pembantuan di lingkup sekolah berdasarkan standar operasional prosedur.

Bagian Bidang Pendidikan Menengah Umum dan Kejuruan terdiri dari beberapa seksi yaitu:

- a. Seksi Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan
- b. Seksi Data dan Informasi
- c. Seksi Penyusunan Program

7) Pengawas Sekolah

Dalam melaksanakan fungsi supervisi manajerial, pengawas sekolah berperan sebagai fasilitator, asesor, informan, dan evaluator. Sebagai fasilitator, pengawas sekolah menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendukung proses perencanaan, koordinasi, dan pengembangan tata kelola sekolah. Sebagai asesor, pengawas sekolah melakukan identifikasi dan analisis terhadap aspek kekuatan dan kelemahan sekolah. Sebagai informan, pengawas sekolah memberikan berbagai informasi yang dibutuhkan untuk mengembangkan kualitas sekolah. Sementara sebagai evaluator, pengawas sekolah memberikan penilaian terhadap berbagai aspek yang mempengaruhi kualitas manajerial sekolah. Karena peranan Pengawas

sekolah merupakan penggerak dalam meningkatkan sumber daya sekolah terutama pendidik dan peserta didik. Pengawas sekolah bertanggung jawab untuk membina dan mengawasi jalannya proses pendidikan. Pendidik atau guru dibimbing dalam kegiatan supervise pendidikan. Sehingga proses pendidikan berlangsung kondusif dan efektif, serta menghasilkan peserta didik yang bermutu dan berkualitas.

8) UPTD Kecamatan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Dairi mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan tugas rumah tangga daerah dibidang pendidikan serta melaksanakan tugas pembantu yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana yang disebutkan diatas, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Dairi mempunyai Fungsi :

- 1) Perencanaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan pengumpulan, pengolahan data dan penyusunan rencana untuk melaksanakan tugas dinas dibidang pendidikan, pemuda dan olahraga.
- 2) Pelaksanaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk melaksanakan kebijaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- 3) Pembinaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan pendidikan dan pelatihan kearah peningkatan mutu pendidikan, pemuda dan olahraga.
- 4) Pengawasan yang meliputi segala usaha dan kegiatan dalam hal pengawasan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 5) Administrasi yang merupakan segala usaha dan kegiatan dalam bidang ketatausahaan, umum, perlengkapan, kepegawaian dan keuangan.
- 6) Koordinasi yang merupakan segala usaha dan kegiatan untuk mengadakan hubungan kerja sama dengan dinas dan instansi lain guna kelancaran tugas-tugas yang ada.

2. Karakteristik Responden

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini merupakan Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi yang berjumlah 85 orang, berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kalamín

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1 | Laki-laki | 39 | 46 |
| 2 | Perempuan | 46 | 54 |
| Jumlah | | 85 | 100% |

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi yang diambil sebagai responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 46 responden dengan persentase 54%. Sedangkan responden laki-laki yakni sebanyak 39 responden dengan persentase 46%.

b) Karakteristik Berdasarkan Usia

Responden pada penelitian ini merupakan Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi yang berjumlah 85 orang, berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1 | 25 – 35 tahun | 17 | 20 |
| 2 | 36 - 45 tahun | 23 | 27 |
| 3 | 46 – 55 tahun | 33 | 39 |
| 4 | ➤ 55 tahun | 12 | 14 |
| Jumlah | | 85 | 100% |

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui tentang usia pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi yang diambil sebagai responden, menunjukkan bahwa responden dengan rentang usia 25 – 35 tahun sebanyak 17 responden atau 20%, responden dengan rentang usia 36 – 45 tahun sebanyak 23 responden atau 27% , respponden dengan rentang usia 46 – 55 tahun sebanyak 33 responden atau 39% dan respponden dengan rentang usia > 55 tahun sebanyak 12 responden atau 14%.

c) Karakteristik Responden Bedasarkan Pendidikan

Responden pada penelitian ini merupakan Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi yang berjumlah 85 orang, berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 :

Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|---------------|------------|-----------|-------------|
| 1 | S1 | 66 | 78 |
| 2 | S2 | 19 | 22 |
| Jumlah | | 57 | 100% |

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui tentang tentang Pendidikan pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa pegawai dengan Pendidikan pelajar sebanyak S1 sebanyak 66

responden atau 78% dan pegawai dengan jenjang Pendidikan S2 sebanyak 19 responden atau 22%.

3. Karakteristik jawaban responden

Setiap pernyataan yang diberikan kepada kuisioner hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana pada setiap pernyataan tersebut masing masing memiliki bobot nilai yang diukur dalam skala likert.

Tabel 4.4 Alternatif jawaban yang disediakan

| No | Pertanyaan | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Penulis (2023)

Sedangkan untuk kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pernyataan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban sebagai berikut

Tabel 4.5 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

| No | Rata – Rata | Keterangan |
|----|-------------|-------------------|
| 1 | 1,00 – 1,73 | Sangat Tidak Baik |
| 2 | 1,81 – 2,60 | Tidak Baik |
| 3 | 2,61 – 3,40 | Kurang Baik |
| 4 | 3,41 – 4,20 | Baik |
| 5 | 4,21 – 5,00 | Sangat Baik |

Sumber: Sugiyono (2019)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden, berikut adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pernyataan:

a) Prestasi Kerja (Y)

Indikator dalam pengukuran prestasi kerja terbagi menjadi 8 jenis indikator, yaitu: Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Pengalaman, Prakarsa, Kecakapan dan Tanggung jawab.

1) Kejujuran

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y1 dan Y2. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y1 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y1

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya tidak menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pribadi saya. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 2 | 2,4 |
| | Kurang Setuju | KS | 12 | 14,1 |
| | Setuju | S | 36 | 42,4 |
| | Sangat setuju | SS | 35 | 41,2 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,22 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y1 yaitu sebanyak 36 orang responden (42,4%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,22 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang tidak menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pribadi mereka.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y2 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y2

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|---|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 1 | 1,2 |
| | Kurang Setuju | KS | 11 | 12,9 |
| | Setuju | S | 43 | 50,6 |
| | Sangat setuju | SS | 30 | 35,3 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,20 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y2 yaitu sebanyak 43 orang responden (50,6%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,22 yang menunjukkan jawaban

berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan sudah teliti dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Kedisiplinan

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y3 dan Y4. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y3 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y3

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|---|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 2 | 2,4 |
| | Kurang Setuju | KS | 7 | 8,2 |
| | Setuju | S | 39 | 45,9 |
| | Sangat setuju | SS | 37 | 43,5 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,31 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y3 yaitu sebanyak 39 orang responden (45,9%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,31 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y4 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y4

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|----------------------------------|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya tidak pernah bolos bekerja. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 2 | 2,4 |
| | Kurang Setuju | KS | 10 | 11,8 |
| | Setuju | S | 28 | 32,9 |
| | Sangat setuju | SS | 45 | 52,9 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,36 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan Y4 yaitu sebanyak 45 orang responden (52,9%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,36 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan tidak pernah bolos bekerja.

3) Kreativitas

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y5 dan Y6 Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y5 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y5

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 3 | 3,5 |
| | Kurang Setuju | KS | 17 | 20,0 |
| | Setuju | S | 23 | 27,1 |
| | Sangat setuju | SS | 42 | 49,4 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,22 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan Y5 yaitu sebanyak 42 orang responden (49,4%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,22 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y6 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y6

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|---|---------------------|------------|-------------|----------|
| Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang sesuai waktu yang telah ditetapkan | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 3 | 3,5 |
| | Kurang Setuju | KS | 13 | 15,3 |
| | Setuju | S | 34 | 40,0 |
| | Sangat setuju | SS | 35 | 41,2 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,19 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan Y6 yaitu sebanyak 35 orang responden (41,2%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,19 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang sesuai waktu yang telah ditetapkan

4) Kerjasama

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y7 dan Y8. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y7 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y7

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|-------------------------------------|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya mampu bekerja sama dengan tim. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 4 | 4,7 |
| | Kurang Setuju | KS | 7 | 8,2 |
| | Setuju | S | 39 | 45,9 |
| | Sangat setuju | SS | 35 | 41,2 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,24 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y7 yaitu sebanyak 39 orang responden (45,9%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,24 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu bekerja sama dengan tim.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y8 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y8

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya bersedia membantu teman dalam menyelesaikan pekerjaannya. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 2 | 2,4 |
| | Kurang Setuju | KS | 9 | 10,6 |
| | Setuju | S | 41 | 48,2 |
| | Sangat setuju | SS | 33 | 38,8 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,24 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y8 yaitu sebanyak 41 orang responden (48,2%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,24 yang menunjukkan jawaban

berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan bersedia membantu teman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Kepemimpinan

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y9 dan Y10. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y9 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y9

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|---|---------------------|------------|-------------|----------|
| Saya menghormati teman sejawat dan mengayomi bawahan saya dalam bekerja | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 3 | 3,5 |
| | Kurang Setuju | KS | 10 | 11,8 |
| | Setuju | S | 44 | 51,8 |
| | Sangat setuju | SS | 28 | 32,9 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,14 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y9 yaitu sebanyak 44 orang responden (51,8%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,14 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan menghormati teman sejawat dan mengayomi bawahan saya dalam bekerja.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y10 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y10

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 4 | 4,7 |
| | Kurang Setuju | KS | 8 | 9,4 |
| | Setuju | S | 39 | 45,9 |
| | Sangat setuju | SS | 34 | 40 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,21 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y10 yaitu sebanyak 39 orang responden (45,9%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,21 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan.

6) Pengalaman

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y11 dan Y12 Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y11 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y11

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya memiliki pengalaman yang sama dengan bidang pekerjaan saya. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 2 | 2,4 |
| | Kurang Setuju | KS | 10 | 11,8 |
| | Setuju | S | 25 | 29,4 |
| | Sangat setuju | SS | 48 | 56,5 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,40 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden Sangat setuju dengan pernyataan Y11 yaitu sebanyak 48 orang responden (56,5%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,40 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki pengalaman yang sama dengan bidang pekerjaan mereka.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y12 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y12

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|---|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya mampu menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan yang telah saya pelajari selama kuliah. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 3 | 3,5 |
| | Kurang Setuju | KS | 12 | 14,1 |
| | Setuju | S | 30 | 35,3 |
| | Sangat setuju | SS | 40 | 47,1 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,26 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden Sangat setuju dengan pernyataan Y12 yaitu sebanyak 40 orang responden (47,1%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,26 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan yang telah saya pelajari selama kuliah.

7) Prakarsa

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y13 dan Y14. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y13 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y13

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam menyelesaikan tugas. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 3 | 3,5 |
| | Kurang Setuju | KS | 11 | 12,9 |
| | Setuju | S | 35 | 41,2 |
| | Sangat setuju | SS | 36 | 42,4 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,22 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden Sangat setuju dengan pernyataan Y13 yaitu sebanyak 36 orang responden (42,4%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,22 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam menyelesaikan tugas .

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y14 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y14

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya selalu meberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan Perusahaan. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 3 | 3,5 |
| | Kurang Setuju | KS | 10 | 11,8 |
| | Setuju | S | 36 | 42,4 |
| | Sangat setuju | SS | 36 | 42,4 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,24 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden Sangat setuju dengan pernyataan Y14 yaitu sebanyak 36 orang responden (42,4%). Rata-

rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,24 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan Perusahaan.

8) Kecakapan

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y15 dan Y16. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y15 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y15

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|---|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya mengerti dan faham akan jobdesk yang di amanahkan kepada saya. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 2 | 2,4 |
| | Kurang Setuju | KS | 9 | 10,6 |
| | Setuju | S | 41 | 48,2 |
| | Sangat setuju | SS | 33 | 38,8 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,24 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y15 yaitu sebanyak 41 orang responden (48,2%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,24 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mengerti dan faham akan jobdesk yang di amanahkan .

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y16 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y16

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 3 | 3,5 |
| | Kurang Setuju | KS | 12 | 14,1 |
| | Setuju | S | 39 | 45,9 |
| | Sangat setuju | SS | 31 | 36,5 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,15 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y16 yaitu sebanyak 39 orang responden (45,9%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,15 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.

9) Tanggungjawab

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y17 dan Y18. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y17 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y17

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|---|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan instansi . | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 3 | 3,5 |
| | Kurang Setuju | KS | 10 | 11,8 |
| | Setuju | S | 38 | 44,7 |
| | Sangat setuju | SS | 34 | 40 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,21 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y17 yaitu sebanyak 38 orang responden (44,7%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,21 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan instansi.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y18 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y18

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya bertanggung jawab atas apa yang sudah saya kerjakan | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 2 | 2,4 |
| | Kurang Setuju | KS | 9 | 10,6 |
| | Setuju | S | 44 | 51,8 |
| | Sangat setuju | SS | 30 | 35,3 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,20 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y18 yaitu sebanyak 44 orang responden (51,8%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,20 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu bertanggung jawab atas apa yang sudah saya kerjakan.

b) Disiplin Kerja (X1)

Indikator dalam disiplin kerja terbagi menjadi 4 jenis indikator, yaitu: Kehadiran Pegawai, Ketepatan jam kerja, Mengenakan seragam kerja dan tanda pengenal dan Ketaatan Pegawai terhadap peraturan.

1) Kehadiran Pegawai

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X1.1 dan X1.2. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X1.1 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X1.1

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 5 | 5,9 |
| | Kurang Setuju | KS | 2 | 2,4 |
| | Setuju | S | 43 | 50,6 |
| | Sangat setuju | SS | 35 | 41,2 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,27 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan X1.1 yaitu sebanyak 43 orang responden (50,6%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,27 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X1.2 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X1.2

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya tidak bolos pulang ketika jam istirahat kerja | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 1 | 1,2 |
| | Kurang Setuju | KS | 4 | 4,7 |
| | Setuju | S | 50 | 58,8 |
| | Sangat setuju | SS | 30 | 35,3 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,28 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan X1.2 yaitu sebanyak 50 orang responden (58,8%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,28 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak bolos pulang ketika jam istirahat kerja.

2) Ketepatan jam kerja

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X1.3 dan X1.4. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X1.3 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X1.3

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya menyelesaikan tugas saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 5 | 5,9 |
| | Kurang Setuju | KS | 4 | 4,7 |
| | Setuju | S | 53 | 62,4 |
| | Sangat setuju | SS | 23 | 27,1 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,11 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan X1.3 yaitu sebanyak 53 orang responden (62,4%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,11 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan tugas saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X1.4 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.26 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X1.4

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya tidak menggunakan lembur untuk menyelesaikan tugas pokok saya | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 5 | 5,9 |
| | Kurang Setuju | KS | 5 | 5,9 |
| | Setuju | S | 35 | 41,2 |
| | Sangat setuju | SS | 40 | 47,1 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,29 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan X1.4 yaitu sebanyak 40 orang responden (47,1%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,29 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak menggunakan lembur untuk menyelesaikan tugas pokok.

3) Mengenakan seragam kerja dan tanda pengenal

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X1.5 dan X1.6. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X1.5 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.27 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X1.5

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|---|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 2 | 2,4 |
| | Kurang Setuju | KS | 13 | 15,3 |
| | Setuju | S | 37 | 43,5 |
| | Sangat setuju | SS | 33 | 38,8 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,19 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju

dengan pernyataan X1.5 yaitu sebanyak 37 orang responden (43,5%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,19 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan memakai seragam sesuai dengan kentan instansi.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X1.6 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.28 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X1.6

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya memakai tanda pengenal setiap bekerja dan digunakan dengan benar. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 2 | 2,4 |
| | Kurang Setuju | KS | 16 | 18,8 |
| | Setuju | S | 38 | 44,7 |
| | Sangat setuju | SS | 29 | 34,1 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,11 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan X1.6 yaitu sebanyak 38 orang responden (44,7%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,11 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan memakai tanda pengenal setiap bekerja dan digunakan dengan benar.

4) Ketaatan Pegawai terhadap peraturan.

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X1.7 dan X1.8. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X1.7 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.29 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X1.7

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|---|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya siap menerima hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 2 | 2,4 |
| | Kurang Setuju | KS | 7 | 8,2 |
| | Setuju | S | 47 | 55,3 |
| | Sangat setuju | SS | 29 | 34,1 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,21 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan X1.7 yaitu sebanyak 47 orang responden (55,3%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,21 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan siap menerima hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X1.8 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.30 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X1.8

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|---|---------------------|------------|-------------|-------------|
| saya menghormati segala keputusan yang ditetapkan di instansi | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 4 | 4,7 |
| | Kurang Setuju | KS | 10 | 11,8 |
| | Setuju | S | 36 | 42,4 |
| | Sangat setuju | SS | 35 | 41,2 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,20 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan X1.8 yaitu sebanyak 36 orang responden (42,4%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,20 yang menunjukkan jawaban

berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan menghormati segala keputusan yang ditetapkan di instansi.

c) Hasil Kerja (X2)

Indikator dalam disiplin kerja terbagi menjadi 3 jenis indikator, yaitu: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja dan Ketepatan waktu.

1) Kuantitas Kerja

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X2.1 dan X2.2. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X2.1. yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.31 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X2.1

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 2 | 2,4 |
| | Kurang Setuju | KS | 10 | 11,8 |
| | Setuju | S | 25 | 29,4 |
| | Sangat setuju | SS | 48 | 56,5 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,40 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan X2.1 yaitu sebanyak 48 orang responden (56,8%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,40 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X2.2 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.32 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X2.2

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan . | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 5 | 5,9 |
| | Kurang Setuju | KS | 12 | 14,1 |
| | Setuju | S | 30 | 35,3 |
| | Sangat setuju | SS | 38 | 44,7 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,19 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan X2.2 yaitu sebanyak 38 orang responden (44,7%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,19 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.

2) Kualitas kerja

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X2.3 dan X2.4. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X2.3 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.33 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X2.3

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 3 | 3,5 |
| | Kurang Setuju | KS | 11 | 12,9 |
| | Setuju | S | 38 | 44,7 |
| | Sangat setuju | SS | 33 | 38,8 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,19 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju

dengan pernyataan X2.3 yaitu sebanyak 38 orang responden (44,7%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,19 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X2.4 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.34 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X2.4

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja . | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 4 | 4,7 |
| | Kurang Setuju | KS | 11 | 12,9 |
| | Setuju | S | 35 | 41,2 |
| | Sangat setuju | SS | 35 | 41,2 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,19 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan X2.4 yaitu sebanyak 35 orang responden (41,2%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,19 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja.

3) Ketepatan waktu

Terdapat 2 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X2.35 dan X2.6. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X2.5 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.35 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X2.5

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|--|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | | 3,5 |
| | Kurang Setuju | KS | 143 | 16,5 |
| | Setuju | S | 37 | 43,5 |
| | Sangat setuju | SS | 31 | 36,5 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,13 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan X2.5 yaitu sebanyak 37 orang responden (43,5%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,13 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X2.6 yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.36 Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X2.6

| Pernyataan | Jawaban | Sim | Frek | % |
|---|---------------------|------------|-------------|-------------|
| Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. | Sangat Tidak Setuju | STS | 0 | 0 |
| | Tidak Setuju | TS | 3 | 3,5 |
| | Kurang Setuju | KS | 12 | 14,1 |
| | Setuju | S | 40 | 47,1 |
| | Sangat setuju | SS | 30 | 35,3 |
| Total | | | 85 | 100% |
| Rata-rata | | | 4,14 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan X2.6 yaitu sebanyak 40 orang responden (47,1%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 4,14 yang menunjukkan jawaban

berkategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.

4. Uji Validitas dan Uji reliabilitas

a) Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada variable disiplin kerja dengan jumlah pernyataan 8 butir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 : Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X¹)

| No | Variabel | Butir | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|-------------------------------------|------------|----------|---------|------------|
| 1 | Disiplin Kerja (X ¹) | Butir ke 1 | 0,800 | 0,30 | Valid |
| 2 | | Butir ke 2 | 0,743 | 0,30 | Valid |
| 3 | | Butir ke 3 | 0,645 | 0,30 | Valid |
| 4 | | Butir ke 4 | 0,688 | 0,30 | Valid |
| 5 | | Butir ke 5 | 0,756 | 0,30 | Valid |
| 6 | | Butir ke 6 | 0,795 | 0,30 | Valid |
| 7 | | Butir ke 7 | 0,737 | 0,30 | Valid |
| 8 | | Butir ke 8 | 0,644 | 0,30 | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS V. 25

Berdasarkan hasil uji validitas atau variabel Disiplin kerja dengan jumlah item pernyataan 8, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sudah valid sebab memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,30.

Uji validitas pada variable Hasil kerja dengan jumlah pernyataan 6 butir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 : Uji Validitas Variabel Hasil kerja (X²)

| No | Variabel | Butir | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|----------------------------------|------------|----------|---------|------------|
| 1 | Hasil kerja (X ²) | Butir ke 1 | 0,711 | 0,30 | Valid |
| 2 | | Butir ke 2 | 0,786 | 0,30 | Valid |
| 3 | | Butir ke 3 | 0,771 | 0,30 | Valid |
| 4 | | Butir ke 4 | 0,759 | 0,30 | Valid |
| 5 | | Butir ke 5 | 0,656 | 0,30 | Valid |
| 6 | | Butir ke 6 | 0,679 | 0,30 | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS V. 25

Berdasarkan hasil uji validitas atau variabel Hasil kerja dengan jumlah item pernyataan 6, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sudah valid sebab memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,30.

Uji validitas pada variable Prestasi kerja dengan jumlah pernyataan 18 butir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6 : Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

| No | Variabel | Butir | r hitung | r table | Keterangan |
|----|--------------------|-------------|----------|---------|------------|
| 1 | Prestasi kerja (Y) | Butir ke 1 | 0,640 | 0,30 | Valid |
| 2 | | Butir ke 2 | 0,560 | 0,30 | Valid |
| 3 | | Butir ke 3 | 0,684 | 0,30 | Valid |
| 4 | | Butir ke 4 | 0,658 | 0,30 | Valid |
| 5 | | Butir ke 5 | 0,713 | 0,30 | Valid |
| 6 | | Butir ke 6 | 0,693 | 0,30 | Valid |
| 7 | | Butir ke 7 | 0,761 | 0,30 | Valid |
| 8 | | Butir ke 8 | 0,718 | 0,30 | Valid |
| 9 | | Butir ke 9 | 0,748 | 0,30 | Valid |
| 10 | | Butir ke 10 | 0,737 | 0,30 | Valid |
| 11 | | Butir ke 10 | 0,616 | 0,30 | Valid |
| 12 | | Butir ke 10 | 0,695 | 0,30 | Valid |
| 13 | | Butir ke 10 | 0,644 | 0,30 | Valid |
| 14 | | Butir ke 10 | 0,681 | 0,30 | Valid |
| 15 | | Butir ke 10 | 0,680 | 0,30 | Valid |
| 16 | | Butir ke 10 | 0,739 | 0,30 | Valid |
| 17 | | Butir ke 10 | 0,697 | 0,30 | Valid |
| 18 | | Butir ke 10 | 0,444 | 0,30 | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS V. 25

Berdasarkan hasil uji validitas atau variabel prestasi kerja dengan jumlah item pernyataan 18, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sudah valid sebab memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,30 .

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,60$

maka instrument tergolong reliabel. Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,60$ maka instrument tergolong tidak reliabel.

Tabel 4.9 : Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | | | |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------|---------------|
| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Status |
| Disiplin kerja (X1) | 0.773 | 8 | Reliabel |
| Hasil kerja (X2) | 0.770 | 6 | Reliabel |
| Prestasi kerja (Y) | 0.776 | 18 | Reliabel |

Sumber : Data diolah SPSS V. 25

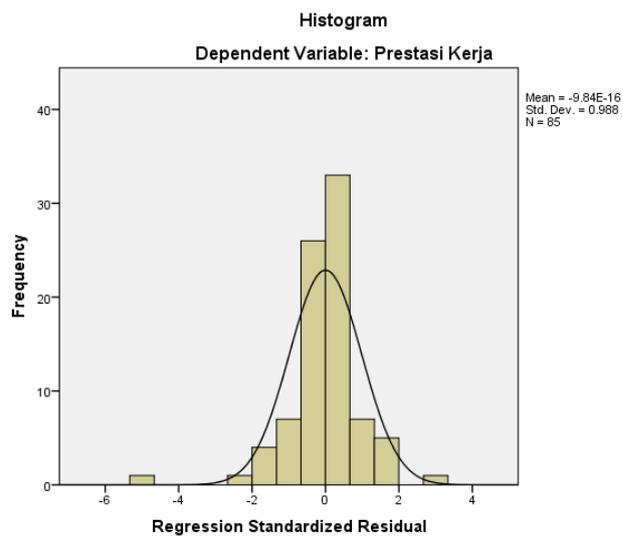
Berdasarkan tabel 4.9 di atas hasil uji reliabilitas untuk ketiga variabel penelitian nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ yang artinya item pertanyaan pada penelitian ini dianggap reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

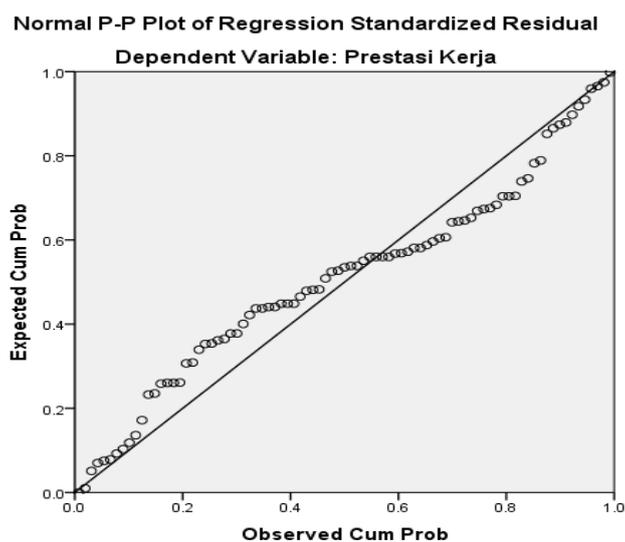
a) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas dengan melihat grafik histogram dan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut :



Gambar 4.1. : Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram diatas dapat terlihat bahwa grafik histogram memberikan distribusi yang simetris. Sehingga grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Selain menggunakan grafik histogram uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik P-Plot berikut ini:



Gambar 4.2 : P-Plot

Pada gambar P-Plot 4.2 menunjukkan penyebaran titik mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance* $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 : Uji Multikolinearitas

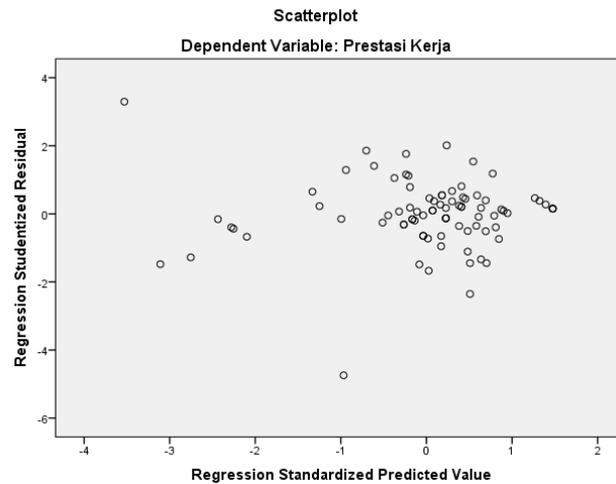
| Model | | Coefficients ^a | |
|-------|----------------|---------------------------|-------|
| | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Disiplin Kerja | ,524 | 1,910 |
| | Hasil Kerja | ,524 | 1,910 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah SPSS V.25

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolonieritas.

c) Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.3. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil pengujian dengan metode grafik pada gambar 4.3 dapat dilihat output *Scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Berganda

Setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil persamaan regresi linier berganda untuk melihat disiplin kerja dan hasil kerja ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi seperti tabel berikut ini:

Tabel 4.11 : Uji Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,213 | 2,972 | | 1,754 | ,083 |
| | Disiplin Kerja | ,333 | ,391 | ,326 | 3,468 | ,006 |
| | Hasil Kerja | ,753 | ,088 | ,735 | 8,568 | ,000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah SPSS V.25

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.11 dapat diketahui rumusnya sebagai berikut :

$$Y = 5,213 + 0,333 (X^1) + 0,753 (X^2) + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Jika nilai variabel X^1 (disiplin kerja) dan nilai X^2 (hasil kerja) adalah konstan atau sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (prestasi kerja) sebesar 5.213.
- 2) Nilai koefisien variabel Disiplin kerja (X^1) sebesar 0,333 Tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y), yang artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebanyak 1 kali maka variabel prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,333.
- 3) Nilai koefisien variabel hasil kerja (X^2) sebesar 0,753 Tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel hasil kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y), yang artinya apabila variabel hasil kerja mengalami peningkatan sebanyak 1 kali maka variabel prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,753.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0.

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Berikut adalah hasil pengujian statistik t, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.12 Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,213 | 2,972 | | 1,754 | ,083 |
| | Disiplin Kerja | ,333 | ,391 | ,326 | 3,468 | ,006 |
| | Hasil Kerja | ,753 | ,088 | ,735 | 8,568 | ,000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah SPSS V.25

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan 0,05 dan $dk = (n - k \text{ atau } (85 - 2) = 83$ sehingga nilai t_{tabel} sebesar 1.988, maka dapat diketahui masing – masing variabel sebagai berikut :

1) Variabel Disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diperoleh nilai t_{hitung} 3,468 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,468 > 1,988) dengan signifikan $0,006 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya hipotesis (H_a) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.

2) Variabel Hasil kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diperoleh nilai t_{hitung} 8,568 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,568 > 1,988$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya hipotesis (H_a) menunjukkan bahwa hasil kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.

b) Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai p -value. Apabila nilai p -value $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Jika nilai p -value $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Berikut adalah hasil pengujian statistik F, yang dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13 : Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1981.361 | 2 | 990.681 | 88.742 | .000 ^b |
| | Residual | 915.415 | 82 | 11.164 | | |
| | Total | 2896.776 | 84 | | | |
| a. Dependent Variable: Prestasi Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Hasil Kerja, Disiplin Kerja | | | | | | |

Sumber : data diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 88,742$ untuk menentukan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*), $df = (n-k)$ atau $(85 - 2 - 1 = 92)$ hasil yang diperoleh untuk F

tabel adalah 3.10. Jadi hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($88,742 > 3,10$ dengan diperoleh nilai sig ($0,000 < 0,05$) maka secara simultan variabel independen disiplin kerja dan hasil kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.

c) Uji Determinasi

Koefisien determinasi (Adj. R2) dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

Tabel 4.14 Uji Determinasi

| Model Summary ^b | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | .827 ^a | .684 | .676 |

a. Predictors: (Constant), Hasil Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil uji determinasi di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari *R Square*) sebesar 0,684 hal ini berarti 68,4% varians nilai prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi ditentukan atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu prestasi kerja dan hasil kerja sedangkan sisanya 31,6% lagi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lama bekerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut dibahas hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai (H1)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} 3,468 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,468 > 1,988$) dengan signifikan $0,006 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya hipotesis (H_a) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.

Salah satu usaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Rivai & Sagala (2011) disiplin kerja sebagai alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pegawai dapat dikatakan berprestasi apabila pelayanan yang diberikan sudah maksimal dan tidak adanya keluhan - keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan yang telah diberikan oleh pihak rumah sakit. Prestasi kerja adalah juga dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sangat sungguh-sungguh untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, pihak manajer harus mengadakan evaluasi kerja setiap tahunnya.

Prestasi kerja pegawai dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi jabatan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dilakukan penilaian prestasi kerja, melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil kinerja pegawai setiap

tahunya, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi. Pada umumnya orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penilaian prestasi kerja pegawai, hal ini bagian yang sangat penting dari keseluruhan proses karya pegawai yang bersangkutan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian WIDARTI (2020) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan didukung hasil penelitian Indah (2018) menyatakan hal yang sama bahwa kedisiplinan adalah bentuk tanggung jawab pegawai terhadap profesinya sehingga akan menghasilkan prestasi bagi pegawai .

Sebagai Pegawai Negeri Sipil sudah selayaknya 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. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Salah satu prestasi yang dicapai pegawai dinas pendidikan di Kabupaten Dairi yaitu dengan mengukur capaian kinerja pendidikan terkait siswa putus sekolah dengan indikator Angka Putus Sekolah (APS). Perhitungan indikator ini dimaksudkan untuk dapat melihat persentasi siswa bertahan, khususnya dalam melihat jumlah siswa yang putus sekolah sebagai akibat kemampuan ekonomi. Rendahnya daya beli masyarakat terhadap pendidikan merupakan salah satu

timbulnya putus sekolah selain dari faktor eksternal lainnya. Adapun terkait prestasi yang telah dicapai dalam tahun 2021/2022 adalah sebagai berikut :

- a. Keberhasilan Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi menekan pertumbuhan putus sekolah pada tingkat pendidikan dasar, pada tahun pelajaran 2021/2022 pada tingkat Pendidikan Dasar jumlah siswa putus sekolah SD/MI sebanyak 1.564 siswa atau 0.10% dan pada tingkat SMP 1.359 siswa atau setara dengan 0.07%. Jika dibandingkan dengan indikator APS rata-rata nasional 1%, indikator APS ini cukup baik.
- b. Peningkatkan pemerataan jenjang pendidikan, baik melalui jalur formal maupun non formal, sehingga dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Upaya yang dilakukan melalui: 1) Penyediaan beasiswa yang cukup untuk siswa kurang mampu, sehingga terhindar dari putus sekolah dengan karena ekonomi yang kurang mampu. 2) Pembangunan sarana dan prasarana untuk yang lebih bermutu harus ditingkatkan terutama peningkatan kualitas laboratorium dan peralatan serta perpustakaan dan buku.
- c. Pencapaian yang telah dilaksanakan diatas adalah isu pendidikan yang sedang di awasi oleh dinas Pendidikan Kabupaten Dairi setahun belakangan ini sehingga dibutuhkan kedisiplinan pegawai untuk meminimalis dan memberantas siswa putus sekolah dan meningkatkan pemerataan pendidikan diseluruh lapisan masyarakat baik perkotaan maupun di desa oleh karena itu prestasi kerja pegawai ini masih perlu ditingkatkan lagi agar semakin banyak masyarakat yang terbantu dengan pemerataan pendidikan khususnya di Kabupaten Dairi.

2) Pengaruh Hasil kerja terhadap prestasi kerja pegawai (H2)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} 8,568 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,568 > 1,988$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya hipotesis (H_a) menunjukkan bahwa hasil kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Indra Jaya (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa hasil kerja pegawai merupakan prestasi kerja pegawai yang harus di apresiasi, selain itu hasil penelitian Patri Juara, (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa prestasi kerja bisa tercapai berdasarkan beberapa faktor salah satunya adalah hasil atau pencapaian kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja berarti *Job Performance* atau *Actual Performance* atau *Level of Performance*, yaitu tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan Widodo & Manurung (2022).

Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi dalam menghadapi Persaingan dan kompetitif dalam memaknai perkembangan pendidikan harus disikapi oleh setiap pengambil kebijakan pendidikan atau pemangku kepentingan (*stakeholder*) pendidikan. Sumber daya yang berkualitas dihasilkan melalui suatu sistem pendidikan yang berkualitas. Sistem pendidikan yang berkualitas harus direncanakan dan dikelola secara professional, yang diimplementasikan melalui

arah dan kebijakan yang tepat berdasarkan kemampuan dan dukungan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Pendidikan telah menetapkan sasaran dan tujuan pendidikan di Kabupaten Dairi dengan berpedoman pada kesesuaian antara kebutuhan pendidikan dengan peraturan dan atau kebijakan lain yang telah ditetapkan baik oleh Pemerintah maupun Pemerintah Daerah

Keberhasilan Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya ditentukan oleh fungsi perencanaan yang baik. Perencanaan yang baik akan memberikan arah bagi pelaksanaan tupoksi sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Perencanaan ditetapkan untuk menjembatani antara penelitian kebijakan dengan perumusan kebijakan, dan antara perumusan kebijakan dengan penerapan kebijakan. Disamping itu perencanaan dilakukan karena terbatasnya sumber daya dan dalam rangka untuk memperkecil atau mengurangi resiko yang timbul karena ketidakpastian dimasa mendatang.

3) Pengaruh Disiplin kerja dan hasil kerja terhadap prestasi kerja pegawai (H3)

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($88,742 > 3,10$ dengan diperoleh nilai sig ($0,000 < 0,05$) maka secara simultan variabel independen disiplin kerja dan hasil kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.

Hasil uji determinasi di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari *R Square*) sebesar 0,684 hal ini berarti 68,4% varians nilai prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi ditentukan atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu prestasi kerja dan hasil kerja sedangkan

sisanya 31,6% lagi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lama bekerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh P & Permatasari (2022) dan Kusumayadi & Muchtadin (2019) menjelaskan dalam penelitiannya untuk mencapai prestasi kerja tentu tidaklah mudah, banyak aspek yang harus diperhatikan oleh para pegawai dalam bekerja sehingga bisa mendapatkan apresiasi dari pimpinannya. Prestasi kerja setiap pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena tiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan dan pemahaman yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain disiplin, hasil kerja juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Sutrisno (2014) bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah walau mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama. Sebaliknya seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan seorang pegawai bisa beradaptasi dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Dalam melaksanakan program kerja instansi tentunya diperlukan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kedisiplinan yang konstant agar rencana kerja yang telah tertulis dapat terealisasi semaksimal mungkin dalam melaksanakan penyelenggaraan urusan pendidikan terkait dengan peningkatan mutu dan relevansi pendidikan kedepan adalah perlunya kebijakan optimalisasi peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Hal ini diperlukan guna mendorong lulusan-lulusan, yang sepenuhnya memiliki kompetensi dan kecakapan, sehingga memudahkan siswa untuk meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau siap bersaing di pasar kerja.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, melalui penelitian yang telah dilakukan terkait **Analisis Disiplin Dan Hasil Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi** diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.
- 2) Secara parsial Hasil kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.
- 3) Secara simultan Disiplin kerja dan hasil kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam upaya peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi adalah sebagai berikut:

- 1) Mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan kedisiplinan, training atau pelatihan sumber daya manusia. Tujuannya yaitu untuk mengembangkan kompetensi kerja, mengetahui keahlian baru, mempelajari inovasi-inovasi

baru yang berhubungan dengan pekerjaannya, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan produktifitas dan meningkatkan etos kerja.

- 2) Hendaknya pemerintah memperhatikan dalam hal prestasi kerja yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau telah berjasa terhadap negara dengan berupa pemberian tanda jasa, kenaikan pangkat, piagam dan materiil.
- 3) Memberikan pengembangan dalam bentuk pelatihan sumber daya manusia melalui pembinaan hasil kerja yang memuaskan secara terus menerus dan berkesinambungan, baik melalui diklat-diklat (berjenjang atau tidak berjenjang) maupun melalui orientasi pendidikan dengan peningkatan sarana dan prasarana agar hasil kerja semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (2nd ed.). Remaja Rosdakarya.
http://repository.iainkudus.ac.id/3939/5/5_BAB_II.pdf
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). Quantitative approach research method. In *e-book*. CV Media Sains Indonesia.
- Fadri, H. (2017). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Jom Fekon*, 4(1), 414–425.
- Gozali, I. (2018). *Smart PLS 3.0*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.)). BPFE UGM.
- Hasan, & Iqbal, M. (2012). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinta*. Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). PT. Bumi Aksara. <https://media.neliti.com/media/publications/43113-ID-pengaruh-disiplin-dan-motivasi-dan-kinerja-pegawai-dinas-peternakan-dan-kesehata.pdf>
- HL, S., Nelfianti, F., & Khoirunnada, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sdi Al-Azhar 19. *Mabiska*, 4(1), 81–87.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Indah, N. (2018). *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerjaterhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Takalar* [Universitas Muhammadiyah Makassar]. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2410-Full_Text.pdf
- Indra Jaya. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Series Humaniora*, 14(1). <https://www.neliti.com/publications/43419/pengaruh-kemampuan-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-dinas-pendidikan>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- K, W., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 142–150.
- Kusumayadi, F., & Muchtadin. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten bima. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(2), 530–539.
- Logor, F. B., Tumade, P., & Wenas, R. S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 3(3), 1151–1161.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Millah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26, 1–32.
- Milyati, & RinamYuniastuti. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Organik Agro System Di Bandar Lampung the Influence of Job Satisfaction on the Employees Performance At Cv. Organic Agro System (Oasis) in Bandar Lampung. *Manajemen Dan Bisnis*, 1, 199–210.
- Moehersono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1). <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset/article/view/27>
- Nuzuliati, & Lestario, F. (2023). The Influence Of Work Planning, Skills And Loyalty On Employee Performance At Melissa Clube Shoe Store Owned By Pt. Nine Ohms Nine. *Journal Of Proceedings Social Science And Political Science*.

- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- P, S. W., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/862>
- Patri Juari. (2018). Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dibidang Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya manusia Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 3(1). file:///C:/Users/Asus/Downloads/303-Article Text-776-1-10-20181222.pdf
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
<https://opac.perpusnas.go.id/ResultListOpac.aspx?pDataItem=Veitzhal+rivai+dan+sagala&pType=Title&pLembarkerja=-1&pPilihan=Title>
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rusiadi. (2013). *Pedoman Praktis Analisis Data Penelitian Dengan Regresi Linier Sederhana, Korelasi Parsial, Uji t dan Determinasi, Menggunakan Alat SPSS* (1st ed.). USU Press.
https://www.researchgate.net/publication/303622558_Pedoman_Praktis_Analisis_Data_Penelitian_Dengan_Regresi_Linier_Sederhana_Korelasi_Parsial_Uji_t_dan_Determinasi_Menggunakan_Alut_SPSS/citation/download
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.

- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Setyawan, D. A. (2020). Petunjuk Praktikum Uji Normalitas & Uji Homogenitas Data dengan SPSS. In *Jurnal: Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Sirlin, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ...*, 4(2), 149–154. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/11596>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). *The Influence of Motivation , Work Discipline , and Compensation on Employee Performance*. 1, 72–83.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016a). Daftar Pustaka Daftar Pustaka. *Jurnal : Pemikiran Islam Di Malaysia: Sejarah Dan Aliran*, 20(5), 40–43.
- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2016). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktek*. Rineka Cipta. <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=5666&pRegionCode=TRU NOJOYO&pClientId=639>
- Tupty, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and work result on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciencesinjects*, 1(1), 61–69.

- WIDARTI, N. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Makassar*, 7(3).
[Http://Eprints.Unm.Ac.Id/21460/1/Jurnal Nur Awaliah Widarti.pdf](Http://Eprints.Unm.Ac.Id/21460/1/Jurnal%20Nur%20Awaliah%20Widarti.pdf)
- Widodo, S., & Manurung, L. (2022). The Effect Of Work Facilities And Leadership Styleteacher Performance At State 2 Sma School Binjai City. *Jurnal Ekonomi*, 11(1).
<https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/269/233>
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Yatipai, T., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–7.