

“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia (BSDM) di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka penulis dalam penelitian ini merumuskan permasalahan yaitu, “Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Biro Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Republik Indonesia?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Sumber Daya Manusia Komisi Pemilihan Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan dari penelitian, adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat untuk akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur atau referensi dan bahan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.

2. Manfaat untuk instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan tolak ukur untuk merumuskan kebijakan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di Biro Sumber Daya Manusia Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.

3. Manfaat untuk peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Serta menjadi salah satu syarat kelulusan bagi penulis.

4. Manfaat untuk penulis berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bahan informasi dan referensi kepada peneliti lain terkait dengan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

Penulis memberikan tinjauan teori di bawah ini yang menjelaskan dasar teori penelitian dan ide para ahli yang relevan dengan variabel penelitian. Ini berguna sebagai penelitian utama ketika mempertimbangkan masalah yang diteliti dan untuk analisis yang akan digunakan. Peneliti akan menjelaskan teori-teori berikut.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Uyun (2021), Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi kunci dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan semua kegiatan terkait dengan sumber daya manusia. Perencanaan yang cermat membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, dan penempatan yang tepat sesuai dengan strategi jangka panjang organisasi. Pengorganisasian yang baik memastikan bahwa struktur organisasi mendukung kolaborasi, inovasi, dan responsibilitas yang jelas. Pengarahan yang efektif melibatkan pemberian arahan yang jelas, pengembangan individu, dan pembinaan budaya kerja yang positif. Pengawasan yang berkelanjutan memungkinkan evaluasi kinerja yang berkesinambungan, identifikasi potensi perbaikan, dan pengambilan tindakan yang sesuai. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia menjadi tulang punggung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memastikan optimalisasi potensi sumber daya manusia, dan akhirnya, mencapai kesuksesan organisasi secara menyeluruh.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan, memanfaatkan, dan menjaga karyawan sebagai aset organisasi sehingga semua fungsi organisasi dapat beroperasi secara seimbang dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi atau organisasi. Dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen, aktivitas manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar.

Edison Emron (2020) mengungkapkan bahwa manajemen yang memfokuskan diri adalah manajemen yang mampu memaksimalkan kemampuan pegawai melalui berbagai langkah strategis sebagai bentuk peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai optimalisasi pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan kualitas dan mutu kerja pegawai yang memfokuskan dalam pencapaian efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dengan demikian, manajemen SDM berperan dalam meningkatkan kualitas dan mutu kerja pegawai, mencapai efisiensi dan efektivitas kerja, serta mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM sangat sulit untuk didefinisikan secara tepat karena setiap ahli memiliki pandangan yang berbeda mengenai tujuan dari manajemen itu sendiri yang berdasarkan pada metode pengembangan yang digunakan oleh organisasi dan instansi. Menurut Larasati (2018), terdiri dari 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial yang dimaksud dalam manajemen sumber daya manusia adalah setiap organisasi atau instansi bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dari solidaritas yang dimiliki sumber daya manusia dalam lingkungan kerja serta kemampuan dalam menghadapi tantangan masyarakat dengan meminimalisir terjadinya dampak negatif akibat perubahan lingkungan dan perbedaan karakter masing-masing individu.

2) Tujuan Organisasional

Dalam manajemen sumber daya manusia, tujuan organisasional adalah tujuan formal yang dirancang dan disepakati oleh organisasi untuk kemudian dicapai berdasarkan kemampuan dan target yang diinginkan.

3) Tujuan Fungsional

Dalam manajemen sumber daya manusia, tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi yang diberikan kepada organisasi dan instansi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kontribusi yang diharapkan biasanya berupa peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

4) Tujuan Individual

Tujuan individu dalam manajemen sumber daya manusia adalah tujuan pribadi yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi atau instansi yang berusaha mencapai tujuan melalui pekerjaan dan kontribusi mereka.

2. Definisi Disiplin Kerja (Variabel X)

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Siska Agustina Dewi, 2020), salah satu fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena prestasi kerja

pegawai berkorelasi positif dengan disiplin kerja mereka. Dalam pekerjaan, disiplin adalah sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan (Tyas, 2020). Dengan kata lain, disiplin kerja adalah cara berkomunikasi dengan karyawan untuk mendorong perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran mereka untuk mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku untuk mencapai tujuan instansi. Ini juga dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi kerja, baik sebagai bentuk apresiasi karyawan atau mempengaruhi kredibilitas instansi.

Berdasarkan definisi tersebut, disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang sejalan dengan peraturan dan prosedur kerja, baik yang tercantum secara tertulis maupun tidak tertulis dalam organisasi yang mencakup kesadaran, kerelaan, dan sikap untuk mematuhi peraturan dan standar sosial instansi.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang (2017), tujuan dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan disiplin kerja umum adalah untuk memastikan bahwa instansi beroperasi sesuai dengan tujuan instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a) Meningkatkan ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan dan kebijakan pekerjaan, baik yang terdokumentasi maupun yang tidak, saat mengikuti instruksi dari atasan dan rekan kerja.

- b) Meningkatkan produktivitas kerja secara maksimal sambil memberikan pelayanan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan pihak terkait instansi, sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditetapkan.
- c) Mengoptimalkan penggunaan dan pemeliharaan fasilitas instansi untuk meningkatkan efisiensi kerja.
- d) Mematuhi standar perilaku dan etika yang ditetapkan oleh instansi, sambil memegang kendali dan menunjukkan moralitas yang kuat dalam bertindak.
- e) Mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan target instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018), faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di instansi:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan karyawan karena seorang karyawan harus memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan jelas dan sesuai dengan kebutuhan instansi. Oleh sebab itu, tujuan dari pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri tetapi tetap sejalan dengan tujuan dan kebutuhan instansi berdasarkan bidang yang dikuasai untuk mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

2) Teladan Atasan

Teladan atasan sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai karena pegawai akan meniru perilaku atasan. Meskipun atasan memiliki sifat

yang tidak teladan atau dibenarkan dalam lingkungan instansi, hal tersebut dapat mempengaruhi pegawai yang kemudian dapat berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Penting bagi atasan dan atasan lainnya untuk bersikap teladan dan disiplin yang nantinya dapat memotivasi pegawai untuk bersikap disiplin dan selalu positif.

3) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kompensasi kepada pegawai dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena pemberian gaji dan kompensasi dianggap sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang terpenuhi dan memberikan kepuasan bagi pegawai. Jika pegawai mendapatkan kepuasan atas kinerja yang diberikan kepada instansi, maka pegawai akan termotivasi untuk terus meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas kerja akan terjaga.

4) Keadilan

Penggunaan keadilan sebagai landasan untuk memberikan imbalan atau sanksi akan meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih disiplin dibandingkan sebelumnya. Jika pegawai melatih diri untuk lebih disiplin dan mengetahui adanya pemberian sanksi atau hukuman bagi yang tidak menaati aturan tersebut, maka pegawai merasa dirinya diberlakukan secara adil dengan pegawai yang lain.

5) Pengawasan Melekat

Atasan memiliki peran dalam memberikan pengawasan terkait dengan kedisiplinan dan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh perilaku pegawai selama bekerja. Peran atasan dalam lingkungan kerja disiplin adalah sebagai pengawas yang memberikan petunjuk kepada pegawai jika pegawai mengalami kesulitan atau terdapat kendala lainnya. Disiplin merupakan perilaku yang harus dibangun untuk menumbuhkan perasaan pegawai dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga pengawasan

berperan penting dalam mengetahui kepatuhan pegawai terkait peraturan yang berlaku di instansi (Saleh, 2018).

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat penting untuk menjaga kedisiplinan pegawai karena pengawasan akan memengaruhi keputusan atasan tentang jenis sanksi apa yang harus diberikan kepada pegawai yang tidak mematuhi aturan. Ini akan membuat pegawai lebih takut dan lebih berhati-hati untuk mematuhi aturan dan tidak melanggarnya kapan pun. Sanksi yang berat atau ringan tergantung pada situasinya.

7) Ketegasan

Ketegasan atasan terhadap suatu perilaku memengaruhi disiplin pegawai. Sikap atasan yang berani dan tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dapat meningkatkan rasa hormat dan pengakuan terhadap kepemimpinannya. Ini terjadi karena atasan dapat menjadi contoh yang baik dan teguh dalam prinsipnya, tidak terpengaruh oleh alasan apapun yang diberikan oleh pegawai.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara para pegawai membantu instansi memiliki tingkat disiplin yang baik. Atasan bertanggung jawab untuk mendorong pengembangan hubungan vertikal dan horizontal antar karyawan. Hubungan vertikal melibatkan interaksi antara karyawan dan atasan mereka, sedangkan hubungan horizontal melibatkan interaksi antara sesama karyawan, yang berkontribusi pada pembentukan hubungan yang ramah dan nyaman di tempat kerja.

d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada tiga jenis disiplin pekerjaan di tempat kerja menurut Agustini (2019) yaitu:

1) Disiplin preventif

Penerapan disiplin seperti ini bertujuan untuk mencegah perilaku pegawai yang melanggar peraturan dengan memberikan klarifikasi tentang norma-norma sikap, tindakan, dan perilaku yang diharapkan dari organisasi. Langkah ini mendorong karyawan untuk mematuhi semua ketentuan yang ada serta memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hal ini membantu mengurangi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Pendorongan agar pegawai menjadi lebih disiplin adalah fokus utama dari penerapan ini, dimana disiplin karyawan bergantung pada disiplin pribadi mereka masing-masing.

2) Disiplin korektif

Tujuan dari jenis disiplin ini adalah untuk mencegah karyawan mengulangi pelanggaran yang telah mereka lakukan sebelumnya. Karyawan akan dikenai sanksi disipliner jika mereka melanggar peraturan atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sanksi yang diberikan akan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Misalnya, jika seorang karyawan dalam unit kerja telah diberikan tugas yang jelas dan telah diberikan bantuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi, tetapi masih gagal memenuhi kriteria tata tertib, maka langkah korektif sesuai dengan aturan disiplin yang berlaku harus diterapkan pada karyawan tersebut.

3) Disiplin progresif

Jenis disiplin ini bertujuan untuk memberi pegawai kesempatan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat diberikan. Namun, hal ini dapat membantu pegawai yang membuat kesalahan

memperbaiki kesalahan mereka untuk mencegah kesalahan yang sama. Pendisiplinan karyawan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama lagi.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja memiliki beberapa indikator yang dijadikan perhatian penting, sebagai berikut:

- 1) Tingkat absensi yang digunakan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut, maka hal tersebut akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai.
- 2) Mematuhi peraturan instansi, Pegawai yang taat pada peraturan kerja dengan tidak lalai dalam menerapkan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi, maka karyawan tersebut akan terjaga kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 3) Optimalisasi penggunaan waktu, di mana diharapkan karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja dengan efektif untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 4) Tanggung jawab, yang mencakup komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu.

3. Definisi Kinerja (Variabel Y)

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Shinta Nur Arifa (2018), Kinerja menunjukkan apakah suatu organisasi mencapai tujuan atau tidak. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh

oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Kinerja yang optimal dari karyawan sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja dan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Untuk berhasil menyelesaikan tugas, seseorang harus memiliki tingkat kesiapan dan kemampuan yang sesuai. (Hartini, 2021)

Menurut Novia Ruth (2021), menyatakan bahwa prestasi seseorang dalam menjalankan tugasnya, yang dikenal sebagai *actual performance* atau *job performance*, juga sering disebut sebagai kinerja. Seorang karyawan yang berhasil mencapai standar kinerja dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dianggap memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian, karyawan tersebut dianggap telah memenuhi tugasnya dengan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan dan target yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Berbeda dengan ahli sebelumnya, McDaniel dalam Uno & Lamatenggo (2014) mengemukakan bahwa kinerja merupakan interaksi terkait dengan kemampuan seseorang dengan motivasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri, sehingga dengan adanya motivasi kerja dalam diri seorang pegawai dapat mempengaruhi *output* yang diberikan serta meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil kinerja yang baik adalah ketika karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada instansi dan pihak lain yang berkepentingan dengan mereka. (Shinta Nur Arifa, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik tercapai ketika pegawai dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada instansi dan pihak-pihak yang berkepentingan. Secara keseluruhan, kinerja optimal dari pegawai merupakan hasil dari kombinasi antara kemampuan, motivasi, dan pemenuhan standar kerja yang ditetapkan.

b. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan dari suatu organisasi ditentukan berdasarkan keinginan instansi dalam mencapai kinerja tertentu. Tujuan dianggap sebagai kontribusi bagi pencapaian instansi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Wibowo (2017), tingkatan tujuan kinerja antara lain:

- 1) Tingkat instansi adalah level di mana tujuan disesuaikan dengan tujuan, prinsip, dan rencana strategis organisasi untuk mencapainya.
- 2) Tingkat manajemen senior adalah level di mana tujuan ditetapkan untuk menetapkan peran yang diharapkan dari manajemen senior dalam mencapai tujuan.
- 3) Tingkat unit bisnis, fungsional, atau departemen adalah level di mana tujuan, target, dan proyek organisasi dihubungkan dan perlu dicapai..
- 4) Tingkat tim adalah level di mana tujuan, akuntabilitas, dan hasil yang diharapkan dari tim dihubungkan.
- 5) Tingkat individu adalah level di mana tujuan terhubung dengan pencapaian utama atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individu. Fokusnya adalah pada hasil yang diharapkan untuk memberikan kontribusi pada kinerja tim, departemen, atau organisasi.

c. Standar Kinerja Pegawai Yang Efektif

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pemahaman, kesepakatan, spesifikasi, dan keterukuran pekerjaan yang tersedia, serta berorientasi pada waktu. Standar tersebut harus tertulis dan fleksibel terhadap perubahan. Oleh karena itu, penetapan standar kinerja harus dilakukan dengan bijaksana, sementara karyawan harus diberi motivasi untuk mencapainya. Menurut Hery

(2019), ada delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu:

- 1) Didasarkan pada pekerjaan.
- 2) Dapat dicapai
- 3) Dapat dipahami
- 4) Dapat disepakati bersama
- 5) Dapat menyeluruh.
- 6) Spesifik dan terukur.
- 7) Berorientasi waktu dan harus tertulis.
- 8) Dapat berubah berdasarkan kesepakatan bersama.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Tri Maryati (2021). Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai saat ini, seperti:

1) Kemampuan dan keahlian

Semua anggota tim, baik atasan maupun bawahan, harus memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai untuk mencapai tujuan instansi. Semakin mahir dan terampil seseorang dalam menyelesaikan tugas, semakin mudah bagi mereka untuk melakukannya dengan akurat. Oleh karena itu, kinerja setiap karyawan akan dipengaruhi oleh tingkat keahlian dan kemampuan individu tersebut.

2) Pengetahuan

Jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik, itu disebabkan oleh kemampuan yang lebih dalam yang dimiliki dalam bidang tersebut.

Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan yang memadai, mereka cenderung menghasilkan output yang lebih rendah.

3) Rancangan Kerja

Pekerjaan yang dirancang dengan baik adalah faktor yang memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

4) Kepribadian

Merupakan totalitas individu yang berinteraksi dan bereaksi satu sama lain dalam sebuah organisasi. Pribadi yang baik membantu seseorang menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab dan penuh semangat, yang akan meningkatkan kinerjanya.

5) Motivasi Kerja

Faktor ini berasal dari internal pegawai untuk mendorong atau mempengaruhi diri mereka sendiri dalam menjalankan suatu tindakan. Ketika seseorang merasakan dukungan yang kuat dari lingkungan sekitarnya, hal itu akan meningkatkan motivasi mereka untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan lebih efektif.

6) Kepemimpinan

merupakan sikap atasan terhadap anggotanya dalam mengatur sistem kerja, mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas. Pegawai akan melihat peningkatan kinerja jika pemimpin mereka ramah, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik.

7) Komitmen

Kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan operasi standar (SOP) yang berlaku di instansi atau organisasi adalah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan setuju untuk mematuhi SOP, mereka akan

berusaha sebaik mungkin dan tidak akan merasa bersalah jika melanggarnya.

8) Gaya Kepemimpinan

Merupakan cara seorang pemimpin memperlakukan atau memerintah anggotanya. Dengan kata lain, berbagai gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan jenis organisasi.

9) Lingkungan Kerja

merupakan lingkungan kerja dan tempat kerja seseorang. Suasana kerja yang nyaman dan aman dapat menciptakan peningkatan pada produktivitas karyawan.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Siläen (2021), ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1) Kualitas Kerja

Untuk mengukur kualitas pekerjaan, perlu dipertimbangkan sejauh mana tugas tersebut sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, serta bagaimana persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah mereka hasilkan.

2) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan ditampilkan dalam bentuk kuantitas dan diwakili oleh siklus kegiatan dan unit.

3) Ketepatan Waktu

Selesaikan tugas tepat waktu dan gunakan waktu yang ada untuk melakukan aktivitas tambahan sebanyak-banyaknya.

4) Efektifitas

Meningkatkan hasil penggunaan sumber daya setiap unit dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi seperti keuangan, tenaga, dan bahan baku pekerjaan.

5) Komitmen

Komitmen merupakan tingkat di mana pekerja dapat memenuhi tanggung jawab dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi atau organisasi.

Tabel 2. 1 Indikator Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X)	Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan komitmen seseorang untuk mentaati dan mematuhi norma-norma serta peraturan yang berlaku dalam lingkungannya. Disiplin kerja yang kuat akan membantu mempercepat pencapaian tujuan instansi, sedangkan penurunan disiplin dapat menjadi hambatan bagi kemajuan instansi. (Singodimedjo dalam	1. Tingkat Absensi 2. Mematuhi Peraturan Instansi. 3. Penggunaan Waktu Secara Efektif. 4. Tanggung Jawab.	Skala Likert 1-5

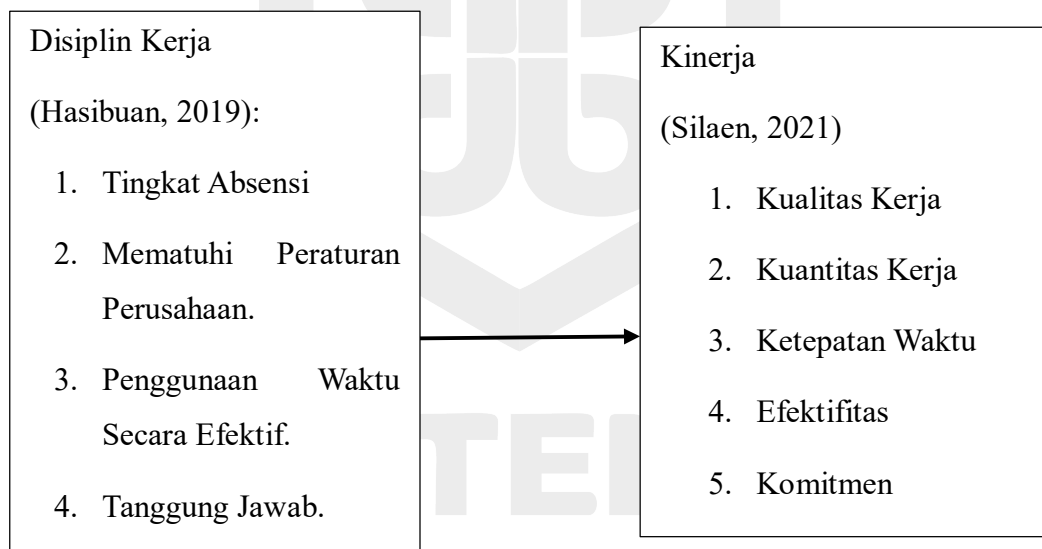
	buku H. Edy Sutrisno, 2019)		
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil dari upaya kerja seorang pegawai yang dinilai dari aspek kualitas, jumlah produksi, efisiensi waktu kerja, serta kolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sutrisno (2016)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen	Skala Likert 1-5

Sumber diolah oleh penulis, 2024

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

B. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir berfungsi untuk memberikan penjelasan sementara tentang gejala yang menjadi masalah. Dalam penelitian ini penulis memberikan suatu metode untuk meningkatkan pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti dan menunjukkan hubungan antar masing-masing variabel. Proses inilah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir
Dikelola penulis, 2024

Berdasarkan gambar 2.1 diatas, peneliti ingin menganalisis terkait disiplin kerja pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia dengan indikator yang berdasarkan pada teori Hasibuan (2019) yaitu tingkat absensi, mematuhi peraturan instansi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab. Sementara indikator dari kinerja pegawai berdasarkan apda teori Silaen (2021) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, komitmen.

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Nasution (2015) Hipotesis adalah pernyataan tentative yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Oleh karena itu hipotesis merupakan pernyataan yang lemah dan memerlukan pengujian lebih lanjut. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis digunakan rumus hipotesis statistik guna mengukur instrument variable X (disiplin kerja) dan variable Y (kinerja pegawai) di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia, yaitu:

H_0 : disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.

H_a : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Metode ini menggunakan data empiris dari pengumpulan data melalui pengukuran. Penelitian kuantitatif bersifat deduktif, di mana konsep atau teori digunakan untuk menentukan solusi masalah dan hipotesis dibuat sebelum data lapangan dikumpulkan untuk menguji hipotesis. Selanjutnya, data yang dikumpulkan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan kebenaran hipotesis yang dibuat. Dalam penelitian kuantitatif, sampel biasanya dipilih secara random, sehingga hasilnya dapat diterapkan pada populasi tertentu (Sugiyono, 2019).

Karena data yang akan diolah adalah rasio, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penelitian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum RI.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017) merupakan bidang generalisasi yang mencakup subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian digunakan untuk membuat kesimpulan dari penelitian. Populasi mencakup bukan hanya manusia tetapi juga benda dan benda alam lainnya. Populasi mencakup semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau objek yang dipelajari, bukan hanya jumlah

yang ada padanya. Peneliti akan menggunakan penelitian populasi jika mereka ingin meneliti semua aspek domain penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam hal ini, total 53 pegawai dari Biro SDM Komisi Pemilihan Umum RI termasuk dalam populasi.

2. Sampel

Jumlah dan karakteristik populasi membentuk dasar bagi pembentukan sampel. Sampel yang diambil dari populasi harus secara tepat merepresentasikan populasi yang sedang diteliti (Sugiyono, 2018). Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti dapat menggunakan rumus Slovin. Cara menghitung sampel menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Diketahui:

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

e = Nilai Presisi atau tingkat signifikansi

$$n = \frac{53}{1 + 53(0,05)^2} = 47 \text{ responden}$$

Maka berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin* diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 47 pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan Teknik yang digunakan peneliti untuk mengambil sampel. Maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu random sampling. Menurut (Sugiyono, 2016) probability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Sugiyono (2016), Simple Random Sampling. Teknik pengambilan sampel disebut sebagai simple random sampling karena dilakukan secara acak terhadap anggota populasi, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

C. Teknik Pengumpulan Data

Fokus utama penelitian adalah mendapatkan data jadi langkah yang paling strategis adalah pengumpulan data. Penulis menggunakan dua metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner oleh responden.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain yang telah diproses sebelumnya, seperti buku, dokumen, jurnal, dan sumber data lainnya yang mendukung penelitian.

Pada penelitian ini, sumber data primer adalah survei, yang mengumpulkan data dari responden melalui daftar pertanyaan atau kuesioner terstruktur yang disebarakan secara online kepada responden. Sumber data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari berbagai buku, jurnal, dan internet.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Ibnu Hajar dalam Hardani dkk (2020) Penelitian menggunakan instrumen ukur untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif. Nilai variabel yang diteliti adalah hasil dari instrumen ukur ini. Jadi alat yang dipakai pada penelitian ini yaitu kuesioner dengan menggunakan *Google Forms*.

Dalam skala pengukuran peneliti memilih skala likert kuisisioner. Menurut Sugiyono (2017), penelitian dapat menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi mereka tentang fenomena sosial. Ada 4 skor jawaban dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju pada skala likert yang digunakan. Berikut adalah skala likert yang digunakan dalam penelitian:

Dalam penelitian ini skala interval dimulai dari angka 1 sampai dengan 4, dimana:

- a. Indeks minimum : 1
- b. Indeks maksimum : 4
- c. Interval : $4-1 = 3$
- d. Jarak interval : $(4-1):4 = 0,75$

Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Purnomo 2012

Kuesioner disebarkan kepada 47 responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan yang mencerminkan variabel disiplin kerja (X), dan 14 butir pernyataan yang mencerminkan variabel kinerja (Y). Penelitian menggunakan skala likert yang dicerminkan dalam skala interval. Ferdinan dalam Kahpi (2017) Skala interval adalah

Dari perhitungan tersebut, diperoleh tabel asumsi skala interval sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Perhitungan Asumsi Skala Interval

Skala		Kategori
1,00	1,75	Sangat tidak baik
1,76	2,51	Tidak baik
2,52	3,27	Baik
3,28	4,03	Sangat baik

Sumber diolah penulis, 2024

E. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), menunjukkan seberapa tepat data yang dikumpulkan oleh peneliti dan data objek nyata. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan valid atau tidak. Ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur.. Salah satu rumus yang umum digunakan untuk menguji validitas konstruk adalah teknik korelasi product moment, yaitu:

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

Diketahui :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = Banyaknya jumlah sampel

ΣXY = Banyaknya Jumlah perkalian variabel x dan y

ΣX = Banyaknya Jumlah nilai variabel x

ΣY = Banyaknya Jumlah nilai variabel y

ΣX^2 = Banyaknya Jumlah pangkat dari nilai variabel x

ΣY^2 = Banyaknya Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Hasil dari pengujian validitas tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataannya dinyatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataannya dinyatakan tidak valid.
- c. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected* item total *correlation*.

Untuk menguji keabsahan validasi dapat digunakan pendapat ahli (juri ahli). Dalam hal ini, Construct validity adalah perkiraan validitas (fakta bahwa suatu item benar-benar mengukur apa yang diukurnya) berdasarkan hubungan antara item yang diukur. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n yaitu jumlah sampel. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka dinyatakan data tersebut valid.

- 1) Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Kerja.

Tabel 3. 3 Uji Validitas Variabel Disiplin

Item Pertanyaan	Hasil Korelasi	Hasil Kritis	Keterangan
	(r_{hitung})	(r_{tabel})	
Disiplin Kerja (X)			
X1_Total	0.742	0.288	valid
X2_Total	0.739	0.288	valid
X3_Total	0.745	0.288	valid
X4_Total	0.785	0.288	valid
X5_Total	0.726	0.288	valid
X6_Total	0.748	0.288	valid
X7_Total	0.806	0.288	valid
X8_Total	0.802	0.288	valid
X9_Total	0.773	0.288	valid
X10_Total	0.788	0.288	valid
X11_Total	0.735	0.288	valid
X12_Total	0.806	0.288	valid

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 3.3 nilai kritis (r_{tabel}) yang diperoleh sebesar 0.288 dengan melihat pada tabel korelasi untuk $n-2 = 45$ dengan menggunakan signifikan 5% dan menunjukkan bahwa hasil jawaban para responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: untuk dapat membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dapat melihat *pearson correlation*, yang disebut dengan r_{hitung} diatas yaitu X_Total dan r_{tabel} menggunakan tingkat signifikasinya 5% atau sig 0,05 (Two Tail). Jadi dapat disimpulkan bahwa r_{hitung} dari setiap pertanyaan dan data diatas ternyata lebih besar dari r_{tabel} yang senilai 0.288 pada sig 0,05 (5%) untuk korelasi $n-2 = 45$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari

setiap pertanyaan dan hasil jawaban para responden data instrument disiplin kerja yang dihasilkan valid.

2) Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Hasil Korelasi	Hasil Kritis	Keterangan
	(r_{hitung})	(r_{tabel})	
Disiplin Kerja (X)			
Y1_Total	0.742	0.288	valid
Y2_Total	0.744	0.288	valid
Y3_Total	0.813	0.288	valid
Y4_Total	0.769	0.288	valid
Y5_Total	0.616	0.288	valid
Y6_Total	0.790	0.288	valid
Y7_Total	0.787	0.288	valid
Y8_Total	0.745	0.288	valid
Y9_Total	0.761	0.288	valid
Y10_Total	0.673	0.288	valid
Y11_Total	0.768	0.288	valid
Y12_Total	0.753	0.288	valid
Y13_Total	0.705	0.288	valid
Y14_Total	0.825	0.288	valid

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 3.4 nilai kritis (*rtabel*) yang diperoleh sebesar 0.288 dengan melihat pada tabel korelasi untuk $n-2 = 45$ dengan menggunakan signifikan 5% dan menunjukan bahwa hasil jawaban para responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: untuk dapat membandingkan antara *rhitung* dengan *rtabel* dapat melihat pearson correlation, yang disebut dengan *rhitung* diatas yaitu Y_Total dan *rtabel* menggunakan tingkat signifikasinya 5% atau sig 0,05 (Two Tail). Jadi dapat disimpulkan bahwa *rhitung* dari setiap pertanyaan dan data diatas ternyata lebih besar dari *rtabel* yang senilai 0.279 pada sig 0,05 (5%) untuk korelasi $n-2 = 45$ sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari setiap pertanyaan dan hasil jawaban para responden data instrumen kinerja pegawai yang dihasilkan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana hasil pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan instrumen yang sama akan menghasilkan data yang konsisten atau seragam. Proses ini dilakukan pada sampel responden yang telah diujikan validitasnya dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang dianggap valid. Uji ini menggunakan program SPSS 26, variabel dapat dikatakan reliabel apabila sesuai dengan pernyataan sebagai berikut:

- a. Apabila $r\text{-Alpha}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$ dan bernilai positif dapat dinyatakan reliabel
- b. Apabila $r\text{-Alpha}$ lebih kecil dari $r\text{-tabel}$ dan bernilai negatif dapat dinyatakan tidak reliabel
 - 1) Apabila nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ maka reliable
 - 2) Apabila nilai *Alpha Cronbach* $< 0,6$ maka tidak reliable

Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien realibilty instrument (cronbach alfa)

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum ob^2$ = total varian butir

ot^2 = total varian

1) Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 3. 5 Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	<i>N of Item</i>	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	12	0.935	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	14	0.940	Reliabel

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 3.5 di atas, terlihat bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari setiap variabel dalam masing-masing variabel menunjukkan reliabilitas karena melebihi nilai 0.60 (≥ 0.60). Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki nilai koefisien alpha (koefisien reliabilitas hitung alpha) sebesar 0.935. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar $0.935 > 0.60$, yang menunjukkan bahwa data instrumen disiplin kerja (X) dapat dianggap reliabel. Demikian juga, hasil uji reliabilitas kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha (koefisien reliabilitas hitung alpha) adalah 0.940. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar

0.940 > 0.60, menunjukkan bahwa data instrumen kinerja pegawai (Y) dapat dianggap reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pengukuran pada masing-masing variabel dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Dalam menganalisis data, penelitian kuantitatif melalui uji persyaratan yang artinya jika persyaratan dimaksud tidak terpenuhi maka analisis data tidak dapat dilanjutkan dengan analisis kuantitatif (Sinambela, 2021). Teknik pengolahan dan analisis data yang peneliti gunakan yaitu analisis statistic deskriptif.

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi, penting untuk melakukan beberapa pengujian untuk memastikan bahwa model yang digunakan sesuai atau sebanding dengan data aktual saat ini. Model regresi yang digunakan harus memenuhi uji asumsi klasik, yang melibatkan serangkaian pengujian, yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu statistik yang sering digunakan untuk melakukan uji normalitas adalah Kolmogorov-Smirnov test (K-S). Suatu variabel dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai signifikansinya > 0.05 atau setara dengan 5%.

Sebagai tambahan, uji t juga dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam situasi di mana variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal, persamaan regresi dianggap baik. Dengan demikian, penting untuk memastikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal agar model regresi dapat dianggap valid.

Untuk pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic significance*), yaitu:

- 1) Apabila probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal
- 2) Apabila probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018) Uji linearitas digunakan untuk mengevaluasi kebenaran spesifikasi model yang digunakan. Tujuan uji ini adalah untuk menentukan apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Analisis korelasi atau regresi linear biasanya membutuhkan uji ini. Ketentuan uji linearitas SPSS adalah sebagai berikut: Dengan menggunakan tabel anova pada SPSS 26, signifikansi dari variasi sig. dari linearitas dapat dilihat :

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
- 2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2016), disebutkan bahwa Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dimiliki variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan regresi, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kami juga dapat menggunakan variabel bebas untuk memprediksi variabel

terikat. Persamaan regresi linier sederhana untuk satu prediktor digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X = variabel independen

a = konstanta

b = koefisien regresi

Jika nilai koefisien regresi positif, ini menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja (X) dan kinerja (Y). Dengan kata lain, semakin baik disiplin kerja, semakin meningkat kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (t-test)

Pada dasarnya, uji T mengevaluasi seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi yang berbeda dalam variabel dependen. Jika nilai probabilitas t lebih besar dari 0.05, maka dianggap tidak signifikan, artinya pada variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai probabilitas t kurang dari 0,05, maka koefisien regresi dianggap signifikan, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Sebagai memperkuat hasil uji hipotesis digunakan model lain dengan uji t, menggunakan ujit untuk mengetahui keberartian hubungan dua variable, dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

T = Standar deviasi dari distribusi t

r² = koefisien determinasi

n = jumlah sampel dalam penelitian

r = koefisien korelasi

Adapun pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ = maka H₀ ditolak

2) bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ = maka H₀ diterima

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bermanfaat untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilainya semakin tinggi, maka persentase perubahan dalam variabel independen juga meningkat, dan sebaliknya. Persentase tersebut dapat diandalkan oleh nilai adjusted R – Squared (Ghozali, 2016). Rumusnya ialah sebagai berikut:

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

Dimana:

R² = koefisien determinasi

r² = koefisien regresi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Data yang disajikan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia mencakup: Overview Objek Penelitian Ringkasan Sejarah Instansi; Visi dan Misi Instansi, serta Tugas dan Wewenang Instansi dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah singkat instansi

Pada era Orde Baru, Presiden Soeharto mendirikan Lembaga Pemilihan Umum (LPU) melalui Keputusan Presiden Nomor 3 Tahun 1970. Setelah pengunduran diri Soeharto pada 21 Mei 1998, Wakil Presiden Bacharuddin Jusuf Habibie (BJ Habibie) menggantikannya sebagai Presiden. Pada masa pemerintahan BJ Habibie (1999-2001), dimulailah sejarah pembentukan Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Indonesia. LPU kemudian diubah menjadi KPU melalui Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1999, dengan tujuan memperkuat peran, fungsi, dan struktur organisasi KPU menjelang Pemilihan Umum 1999.

Anggota KPU pertama kali terdiri dari perwakilan pemerintah, partai politik yang berpartisipasi dalam Pemilu 1999, serta tokoh-tokoh masyarakat, dengan total anggota sebanyak 53 orang yang dilantik oleh Presiden BJ Habibie. Pembentukan KPU ini dilatarbelakangi oleh tuntutan masyarakat akan pemerintahan yang lebih demokratis, karena lembaga-lembaga pemerintahan pada era Orde Baru tidak lagi dipercaya oleh rakyat Indonesia.

Pada masa pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid (2001-2007), terjadi restrukturisasi KPU melalui Keputusan Presiden Nomor 70 Tahun 2001. Jumlah anggota KPU dipangkas dari 53 orang menjadi hanya 11 orang, yang berasal dari kalangan LSM dan akademisi. Tujuannya adalah agar mekanisme kerja KPU lebih efisien. Pada masa pemerintahan Presiden ke-5 RI, Megawati Soekarnoputri, dilakukan pembentukan tim seleksi anggota KPU untuk mengisi kekosongan anggota KPU setelah perbaikan struktur yang dilakukan pada masa pemerintahan Abdurrahman Wahid.

Pada masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (2007-2014), kepengurusan KPU periode 2007-2012 dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2007 dan Nomor 101/P/2007. Anggota KPU resmi dilantik pada tanggal 23 Oktober 2012. Pada tahun 2012-2017, pelantikan anggota KPU periode 2012-2017 didasarkan pada Keputusan Presiden Nomor 34/P tahun 2012. Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo (2017-2022), pelantikan komisioner KPU dilakukan sesuai dengan Surat Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 2017, sebagai persiapan menghadapi Pemilihan Umum 2019.

b. Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia

1) Visi Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia

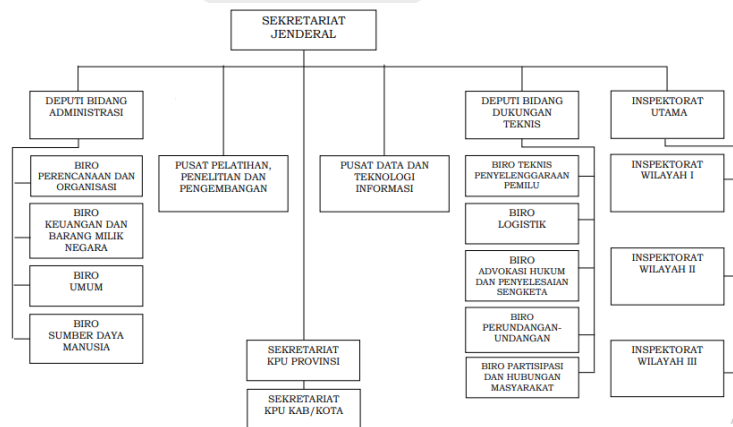
Menjadi Penyelenggara Pemilihan Umum yang Mandiri, Professional, dan Berintegritas untuk Terwujudnya Pemilu yang LUBER dan JURDIL

2) Misi Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia

- a) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta aksesibel.

- b) Meningkatkan integritas, kemandirian, kompetensi dan profesionalisme penyelenggara Pemilu dengan mengukuhkan code of conduct penyelenggara Pemilu.
- c) Menyusun regulasi di bidang Pemilu yang memberikan kepastian hukum, progresif, dan partisipatif.
- d) Meningkatkan kualitas pelayanan Pemilu untuk seluruh pemangku kepentingan. - Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih dalam Pemilu, Pemilih berdaulat Negara kuat.
- e) Mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dalam penyelenggaraan Pemilu.

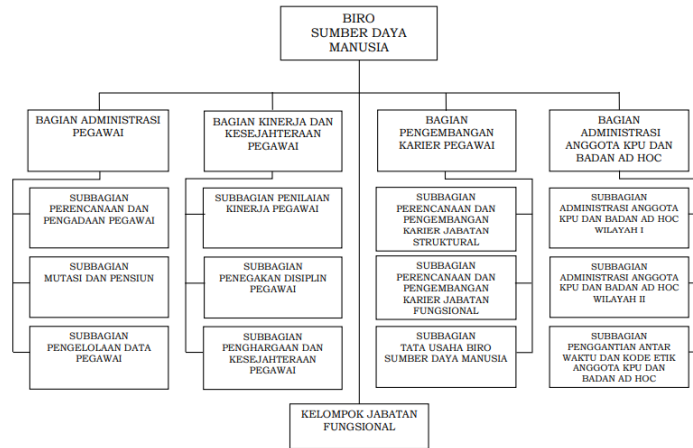
c. Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Umum RI



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi KPU RI (Peraturan Komisi Pemilihan Umum No. 14 Tahun 2020)

Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 14 Tahun 2020 pasal 3 Tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum. Sekretariat Jenderal KPU dipimpin oleh seorang Sekretaris Jenderal KPU.

d. Struktur Organisasi Biro Sumber Daya Manusia



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Biro Sumber Daya Manusia (Peraturan Komisi Pemilihan Umum No. 14 Tahun 2020)

Biro Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam PKPU Nomor 14 tahun 2020 Pasal 11 huruf d mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota.

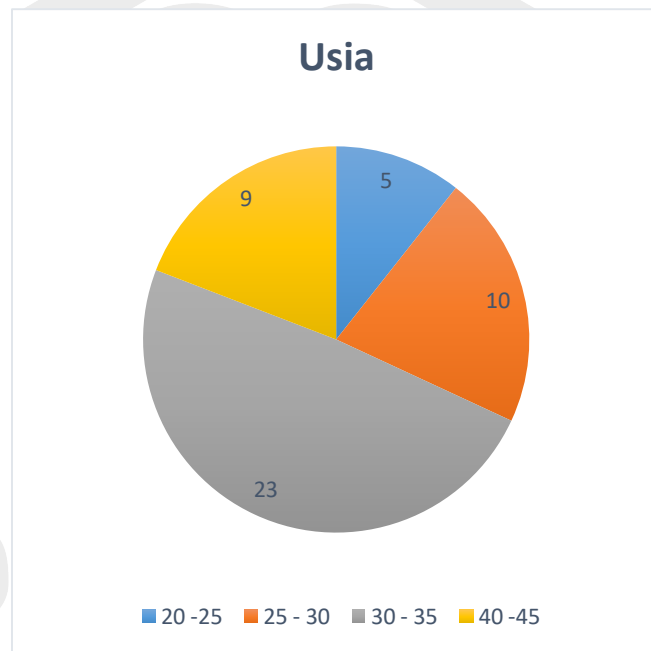
2. Data Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini sampelnya adalah pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang berjumlah 47 orang. Berdasarkan data 47 personel pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia, daftar pernyataan digunakan untuk mengetahui status pegawai ditinjau dari usia, jenis kelamin dan lama bekerja. Klasifikasi ini dilakukan terhadap pegawai penelitian ini dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan akurat mengenai pegawai yang menjadi subjek penelitian ini.

b. Deskripsi Pegawai Berdasarkan Usia

Berdasarkan data dari hasil penelitian didapat data usia pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



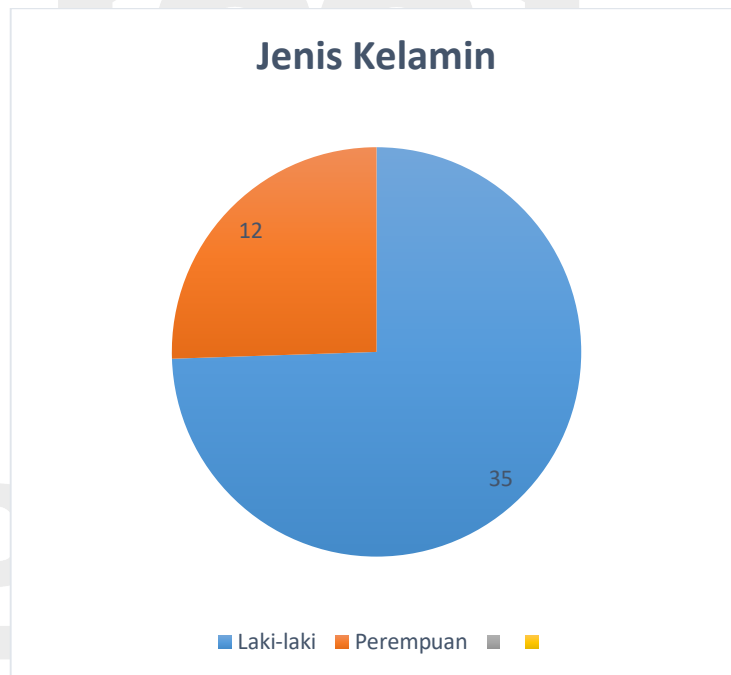
Gambar 4. 3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Umur

Sumber diolah penulis, 2024

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa jumlah 47 pegawai dalam penelitian ini yaitu pegawai dengan usia 20-25 tahun sebanyak 5 orang atau 11%, pegawai dengan usia 25-30 tahun sebanyak 10 orang atau 21%, pegawai dengan usia 30-35 tahun sebanyak 23 orang atau 49% dan pegawai dengan usia 40-45 sebanyak 9 orang atau 19%.

c. Deskripsi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan data dari hasil penelitian didapat data jenis kelamin pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

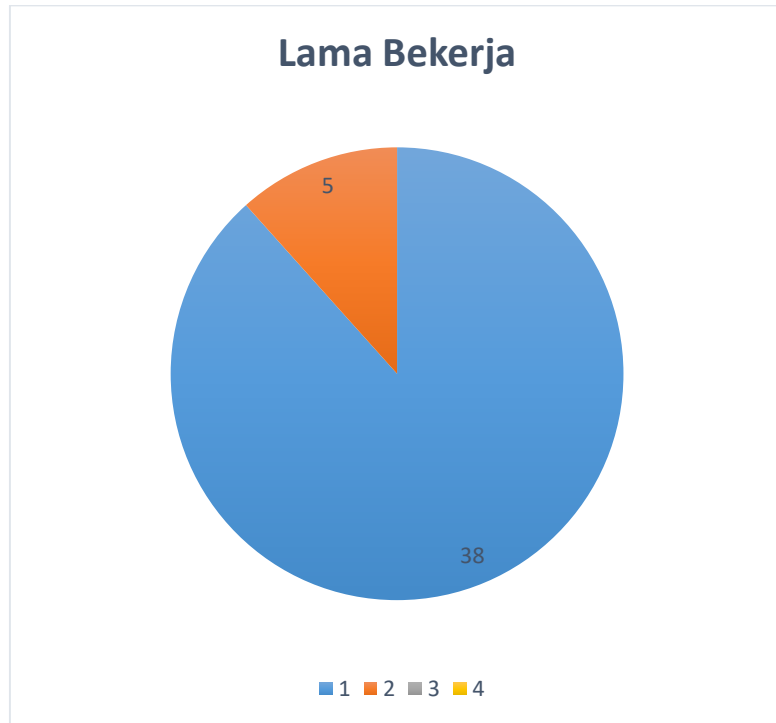


Gambar 4. 4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa jumlah 47 pegawai dalam penelitian ini yaitu 35 pegawai laki-laki atau 75% dan 12 pegawai perempuan atau 25%.

d. Deskripsi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data dari hasil penelitian didapat data lama bekerja pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 5 Jumlah Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa jumlah 47 pegawai dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 38 orang atau 81% dan pegawai yang bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 5 orang atau 19%.

B. Pembahasan

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang suatu variabel. Rata-rata (mean) sering digunakan dalam statistik deskriptif untuk data yang memiliki skala interval. Rata-rata mencerminkan nilai tengah dari penilaian responden terhadap pernyataan yang terdapat dalam variabel yang sedang diteliti. (Sekaran & Bougie, 2016).

Statistik deskriptif untuk mendeskriptifkan dan juga mendapatkan gambaran yang lebih mendalam terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia dimana variabel X yang pertama adalah disiplin kerja terdiri dari tingkat absensi, mematuhi peraturan instansi, penggunaan waktu secara efektif dan tanggung jawab, sedangkan variabel Y adalah kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen.

Dibawah ini adalah hasil perhitungan statistik deskriptif dari setiap variabel yang dijelaskan melalui nilai rata-rata, sebagai berikut:

a. Disiplin kerja

Tabel 4. 1 Dimensi Tingkat Absensi

Tingkat Absensi			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya tidak pernah bolos atau meninggalkan tempat kerja.	3.49	Sangat Baik
2	Saya selalu meminta izin kepada atasan apabila tidak hadir ke tempat kerja.	2.98	Baik

3	Saya mengajukan cuti sesuai dengan prosedur yang berlaku.	3.17	Baik
Mean	3.21		Baik

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.1, variabel disiplin kerja indikator tingkat absensi memiliki nilai mean sebesar 3.21 dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden memberikan penilaian yang baik. Dalam hal ini, nilai mean yang melebihi 2.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap suatu pernyataan.

Dengan nilai mean 3.49 berarti mayoritas responden memberikan penilaian yang sangat baik terhadap pernyataan tersebut, dan mereka cenderung sangat setuju bahwa mereka tidak pernah bolos atau meninggalkan tempat kerja. Dengan nilai mean 2.98 berarti mayoritas responden merasa setuju bahwa mereka selalu meminta izin kepada atasan apabila tidak hadir ke tempat kerja. Serta, dengan nilai mean 3.17 berarti menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengajukan cuti sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Tabel 4. 2 Dimensi Mematuhi Peraturan Instansi

Mematuhi Peraturan Instansi			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan.	3.17	Baik
2	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang sudah ditetapkan.	3.45	Sangat Baik
3	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan instansi.	3.36	Sangat Baik

Mean	3.32	Sangat Baik
------	------	-------------

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.2, variabel disiplin kerja indikator mematuhi peraturan instansi memiliki nilai mean sebesar 3.32 dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden memberikan penilaian yang sangat baik. Dalam hal ini, nilai mean yang melebihi 2.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap suatu pernyataan.

Dengan nilai mean 3.17 berarti mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap pernyataan tersebut, dan mereka cenderung setuju bahwa mereka selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan. Dengan nilai mean 3.45 berarti mayoritas responden merasa sangat setuju bahwa mereka selalu mengikuti aturan yang berlaku yang sudah ditetapkan. Serta, dengan nilai mean 3.36 berarti menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan instansi.

Tabel 4. 3 Dimensi Waktu Secara Efektif

Penggunaan Waktu Secara Efektif			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya hadir di tempat kerja dengan tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan.	2.91	Baik
2	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan jam yang telah ditentukan.	3.47	Sangat Baik
3	Saya tidak pernah pulang bekerja lebih dulu sebelum waktu yang telah ditentukan.	3.53	Sangat Baik

Mean	3.30	Sangat Baik
------	------	-------------

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.3, variabel disiplin kerja indikator penggunaan waktu secara efektif memiliki nilai mean sebesar 3.30 dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden memberikan penilaian yang sangat baik. Dalam hal ini, nilai mean yang melebihi 2.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap suatu pernyataan. Dengan nilai mean 2.91 berarti mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap pernyataan tersebut, dan mereka cenderung setuju bahwa mereka hadir di tempat kerja dengan tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Dengan nilai mean 3.47 berarti mayoritas responden merasa sangat setuju bahwa mereka selalu kembali istirahat sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Serta, dengan nilai mean 3.53 berarti menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak pernah pulang bekerja lebih dulu sebelum waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4. 4 Dimensi Tanggung Jawab

Tanggung Jawab			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	3.04	Baik
2	Saya berkomitmen untuk mencapai hasil yang terbaik dalam pekerjaan.	3.40	Sangat Baik
3	Saya menghadiri rapat atau pertemuan yang relevan dengan tugas yang diberikan.	2.85	Baik
Mean	3.09		Baik

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.4, variabel disiplin kerja indikator tanggung jawab memiliki nilai mean sebesar 3.09 dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden memberikan penilaian yang baik. Dalam hal ini, nilai mean yang melebihi 2.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap suatu pernyataan. Dengan nilai mean 3.04 berarti mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap pernyataan tersebut, dan mereka cenderung setuju bahwa mereka menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Dengan nilai mean 3.40 berarti mayoritas responden merasa sangat setuju bahwa mereka memiliki komitmen untuk mencapai hasil yang terbaik dalam pekerjaan. Serta, dengan nilai mean 2.85 berarti menunjukkan bahwa sebagian besar responden selalu menghadiri rapat atau pertemuan yang relevan dengan tugas yang diberikan.

Tabel 4. 5 Rata-Rata Mean Keseluruhan

No	Dimensi	Nilai <i>Mean</i>	Ket
1	Tingkat Absensi	3.31	Sangat Baik
2	Mematuhi Peraturan Instansi	3.32	Sangat Baik
3	Penggunaan Waktu Secara Efektif	3.30	Sangat Baik
4	Tanggung Jawab	3.09	Baik
Mean = 3.25 = Baik			

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Kesimpulan yang dapat diambil dari 4 dimensi pada variabel disiplin kerja diuraikan dengan tabel adalah rata-rata mean keseluruhan dimensi variabel disiplin berada dalam kategori baik, terutama pada dimensi tingkat absensi dan mematuhi peraturan instansi dan penggunaan waktu secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, disiplin kerja pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia cenderung baik yang berdampak pada kinerja pegawai. Tingginya rata-rata mean pada dimensi tingkat absensi, mematuhi peraturan instansi dan penggunaan waktu secara efektif

menunjukkan bahwa pegawai telah menaati kedisiplinan yang telah ditetapkan. Namun penting untuk memperhatikan dimensi lainnya yaitu tanggung jawab untuk memastikan kedisiplinan pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia secara maksimal.

b. Kinerja Pegawai

Tabel 4. 6 Dimensi Kualitas Kerja

Kualitas Kerja			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai yang diharapkan atasan.	3.23	Baik
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	3.13	Baik
3	Saya sudah bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan.	3.53	Sangat Baik
Mean	3.29		Sangat Baik

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 variabel kinerja pegawai indikator kualitas kerja memiliki nilai mean sebesar 3.29 dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden memberikan penilaian yang sangat baik. Dalam hal ini, nilai mean yang melebihi 2.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap suatu pernyataan. Dengan nilai mean 3.23 berarti mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap pernyataan tersebut, dan mereka cenderung setuju bahwa mereka dapat mengerjakan tugas sesuai yang diharapkan atasan. Dengan nilai mean 3.13

berarti mayoritas responden merasa setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan. Serta, dengan nilai mean 3.53 berarti menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan.

Tabel 4. 7 Dimensi Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya berhasil mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang sudah ditetapkan.	3.21	Baik
2	Saya berhasil mengerjakan tugas melebihi dari jumlah yang sudah ditetapkan.	3.28	Sangat Baik
Mean	3.24		Baik

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 variabel kinerja pegawai indikator kuantitas kerja memiliki nilai mean sebesar 3.24 dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden memberikan penilaian yang baik. Dalam hal ini, nilai mean yang melebihi 2.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap suatu pernyataan. Dengan nilai mean 3.21 berarti mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap pernyataan tersebut, dan mereka cenderung setuju bahwa mereka berhasil mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang sudah ditetapkan. Dengan nilai mean 3.28 berarti mayoritas responden merasa sangat setuju bahwa mereka berhasil mengerjakan tugas melebihi dari jumlah yang sudah ditetapkan.

Tabel 4. 8 Dimensi Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu	3.21	Baik
2	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	3.40	Sangat Baik
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	3.28	Sangat Baik
Mean	3.29		Sangat Baik

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 variabel kinerja pegawai indikator ketepatan waktu memiliki nilai mean sebesar 3.29 dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden memberikan penilaian yang sangat baik. Dalam hal ini, nilai mean yang melebihi 2.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap suatu pernyataan. Dengan nilai mean 3.21 berarti mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap pernyataan tersebut, dan mereka cenderung setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu. Dengan nilai mean 3.40 berarti mayoritas responden merasa setuju bahwa mereka sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaannya. Serta, dengan nilai mean 3.28 berarti menunjukkan bahwa sebagian besar responden selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.

Tabel 4. 9 Dimensi Efektivitas

Efektivitas			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya berhasil mencapai target kerja dengan standar yang sudah ditetapkan.	3.13	Baik
2	Saya dapat mengatasi kendala yang mungkin menghalangi pencapaian target kerja.	3.26	Sangat Baik
3	Saya dapat mengalokasikan sumber daya (waktu dan tenaga) dalam menyelesaikan tugas.	3.51	Sangat Baik
Mean	3.30		Sangat Baik

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 variabel kinerja pegawai indikator efektivitas memiliki nilai mean sebesar 3.30 dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden memberikan penilaian yang sangat baik. Dalam hal ini, nilai mean yang melebihi 2.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap suatu pernyataan. Dengan nilai mean 3.13 berarti mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap pernyataan tersebut, dan mereka cenderung setuju bahwa berhasil mencapai target kerja dengan standar yang sudah ditetapkan. Dengan nilai mean 3.26 berarti mayoritas responden merasa sangat setuju bahwa mereka dapat mengatasi kendala yang mungkin menghalangi pencapaian target kerja. Serta, dengan nilai mean 3.51 berarti menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat mengalokasikan sumber daya (waktu dan tenaga) dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4. 10 Dimensi Komitmen

Komitmen			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya akan terus belajar dan berkembang untuk meningkatkan kualitas kerja.	3.04	Baik
2	Saya mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang saya kerjakan.	3.34	Sangat Baik
3	Saya akan berusaha memberikan kontribusi lebih untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.	2.91	Baik
Mean	3.09		Baik

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 variabel kinerja pegawai indikator komitmen memiliki nilai mean sebesar 3.09 dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden memberikan penilaian yang baik. Dalam hal ini, nilai mean yang melebihi 2.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap suatu pernyataan. Dengan nilai mean 3.04 berarti mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap pernyataan tersebut, dan mereka cenderung setuju bahwa mereka akan terus belajar dan berkembang untuk meningkatkan kualitas kerja. Dengan nilai mean 3.34 berarti mayoritas responden merasa sangat setuju bahwa mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang di kerjakan. Serta, dengan nilai mean 2.91 berarti menunjukkan bahwa sebagian besar responden akan berusaha memberikan kontribusi lebih untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

Tabel 4. 11 Rata-Rata Mean Keseluruhan

No	Dimensi	Nilai <i>Mean</i>	Ket
1	Kualitas Kerja	3.29	Sangat Baik
2	Kuantitas Kerja	3.24	Baik
3	Ketepatan Waktu	3.29	Sangat Baik
4	Efektivitas	3.30	Sangat Baik
5	Komitmen	3.09	Baik
Mean = 3.24 = Baik			

Sumber diolah oleh penulis, 2024

Kesimpulan yang dapat diambil dari 5 dimensi pada variabel kinerja pegawai diuraikan dengan tabel adalah rata-rata mean keseluruhan dimensi variabel kinerja berada dalam kategori baik, terutama pada dimensi kualitas, ketepatan waktu dan efektivitas. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, kinerja pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia cenderung baik dalam hal memenuhi kualitas yang diinginkan serta mencapai tujuan secara efektif. Tingginya rata-rata mean pada dimensi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat keunggulan dalam segi kualitas dan ketepatan waktu. Namun penting untuk memperhatikan dimensi lainnya yaitu kuantitas kerja dan komitmen untuk memastikan secara keseluruhan kinerja pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia secara maksimal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat variabel pengganggu atau residual yang berdistribusi normal dalam model persamaan regresi. Jika hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data tidak normal, maka hasil uji T dapat menjadi tidak valid. Metode yang umum digunakan untuk uji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Interpretasi

hasil uji normalitas dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. (Ghozli, 2011).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.19244839
Most Extreme Differences	Absolute		.149
	Positive		.149
	Negative		-.148
Test Statistic			.149
Asymp. Sig. (2-tailed)			.010 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.226 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.215
		Upper Bound	.237

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Gambar 4. 6 Hasil Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber : dikelola penulis, 2024

Dari hasil uji normalitas yang sudah dilakukan menggunakan metode *monte carlo* diketahui bahwa nilai residual yang diperoleh dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal. Sehingga dapat dilihat pada gambar bahwa nilai signifikan yang awalnya 0,010 setelah dilakukan uji *monte carlo* meningkat hingga 0,226. Nilai signifikan 0,226 sudah lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menentukan apakah dua variabel memiliki hubungan linear secara signifikan atau tidak. Jika nilai signifikansi (p-value) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (p-value) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Hasil uji linieritas penelitian menggunakan SPSS dapat dilihat pada gambar berikut:

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	1825.202	17	107.365	4.116	.000
		Linearity	1393.161	1	1393.161	53.406	.000
		Deviation from Linearity	432.041	16	27.003	1.035	.452
	Within Groups		756.500	29	26.086		
Total			2581.702	46			

Gambar 4. 7 Hasil Uji Linearitas

Sumber : dikelola oleh penulis, 2024

Hasil dari uji linieritas pada gambar 4.5 dapat diketahui bahwa nilai dari signifikansi (Sig) output diatas, diperoleh dengan nilai *Deviation From Linearity* Sig. yaitu, 0.452 > dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel dari disiplin kerja dan kinerja pegawai.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.779	5.243		1.484	.145
	Disiplin	.968	.133	.735	7.263	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4. 8 Hasil Uji Analisis Linear Sederhana

Sumber : dikelola penulis, 2024

Berdasarkan analisis gambar 4.6 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.779 + 0.968 (X)$$

Adapun uraian sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X) yaitu sebesar 0.968 yang dapat diartikan nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Disiplin Kerja (X), maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.968 satuan. Karena nilai dari koefisien regresi positif, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini berdasarkan kriteria probabilitas. Jika tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 persen, artinya jika probabilitas $H_a > 0,05$, maka hasil dianggap tidak signifikan. Sebaliknya, jika probabilitas $H_a < 0,05$, maka hasil dianggap signifikan.

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t (\alpha/2 ; n-k-1) \alpha = 5\% \\
 &= t (0.05/2 ; 47-1-1) \\
 &= 0.025 ; 45 \\
 &= 2.01410
 \end{aligned}$$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.779	5.243		1.484	.145
	Disiplin	.968	.133	.735	7.263	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4. 9 Hasil Uji Parsial

Sumber : dikelola penulis, 2024

Berdasarkan pada output SPSS 26 dan rumus perhitungan t tabel di atas, pada tabel *coefficients* dapat dinyatakan bahwa dari hasil Uji t atau Uji Parsial dengan nilai t hitung yang diperoleh pada variabel Disiplin Kerja sebesar 7.264 > t tabel 2.014 dan memiliki tingkat signifikan 0.000 < 0.05 Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan Nova Syafrina (2017), menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian Selfi dan Lise (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Eigis dan Nurul (2023) juga menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. M. Husnul Al Razaq (2021) hasil penelitian menunjukkan disiplin berpengaruh

signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya. Apabila semakin besar, maka persentase perubahan variabel independen semakin tinggi dan sebaliknya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.529	5.139

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Gambar 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber : diolah penulis, 2024

Dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi diketahui *R Square* sebesar 0.735 atau 73%. Artinya variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 73%, sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

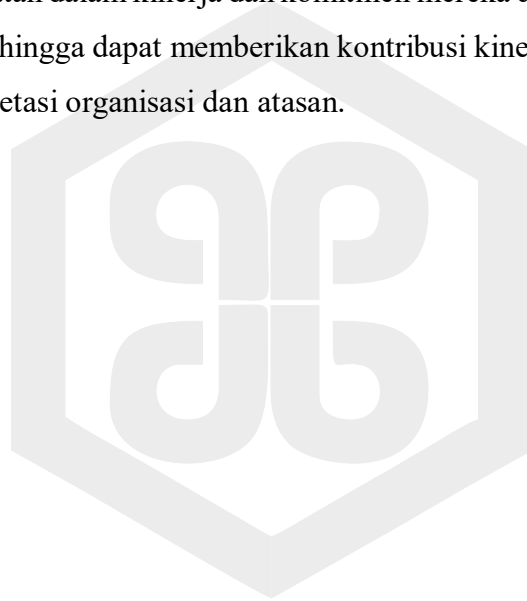
C. Sintesis Pemecahan Masalah

Sintesis pemecahan masalah pada fenomena permasalahan yang terjadi pada disiplin kerja yaitu dari tingkat absensi, mematuhi peraturan instansi, penggunaan waktu secara efektif dan tanggung jawab. Diketahui berdasarkan hasil jawaban responden pernyataan tanggung jawab memiliki nilai terkecil yang artinya rasa tanggung jawab pegawai yang rendah dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Maka dari itu, untuk mengatasi masalah pegawai yang kurang bertanggung jawab, atasan harus mengambil langkah-langkah strategis dan perlu mencari tahu alasan mengapa pegawai kurang bertanggung jawab dengan mengevaluasi situasinya dengan baik. Setelah mengetahui penyebabnya, atasan bisa melakukan berbagai tindakan, seperti membangun komunikasi yang baik dengan pegawai tentang apa yang diharapkan serta memberikan masukan kepada mereka. Selain itu, atasan juga bisa memberikan pelatihan khusus untuk membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan pemahaman mereka tentang tanggung jawab dalam pekerjaan. Serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang bertanggung jawab dan memberlakukan sanksi kepada yang melanggar peraturan. Dengan strategi tersebut dapat memperbaiki budaya kerja dan meningkatkan kinerja keseluruhan Biro SDM KPU.

Berdasarkan hasil jawaban responden, pernyataan kuantitas kerja dan komitmen menjadi salah satu faktor terendah dalam kinerja pegawai. Dalam mengatasi pegawai yang memiliki nilai kuantitas kerja yang rendah dan kurangnya komitmen atasan dan organisasi perlu mengambil tindakan yang efektif. Atasan dapat berkomunikasi secara terbuka kepada pegawai untuk memahami apa penyebab dari rendahnya kuantitas dan komitmen kerja mereka. Pihak organisasi dan atasan penting untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan oleh pegawai untuk meningkatkan kuantitas kerja mereka. Selain itu, atasan juga dapat memberikan pelatihan manajemen waktu agar pegawai dapat meningkatkan produktivitas mereka dengan menggunakan waktu lebih efisien. Serta, atasan harus aktif dalam membangun budaya kerja yang

mendukung, di mana nilai-nilai organisasi dan harapan yang jelas disampaikan kepada seluruh pegawai. Atasan juga bisa memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan peningkatan dalam kinerja dan komitmen mereka dengan begitu pegawai merasa diperhatikan sehingga dapat memberikan kontribusi kinerja yang positif sesuai dengan target dan ekspektasi organisasi dan atasan.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**