

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Tata Usaha Direktorat**

**Pembinaan Sekolah Dasar - Jakarta**

**Theobaldus Boro Tura, S.E. M.M “**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja dan prestasi kerja pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar-Jakarta, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara disiplin kerja dengan prestasi kerja Pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar.

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah asosiatif dan menggunakan jenis data primer dan data sekunder serta menggunakan instrument kuesioner dalam pengumpulan data dengan teknik penentuan sampel jenuh, sedangkan metode analisa data menggunakan bantuan rumus-rumus statistik yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji koefisien korelasi product moment, uji regresi linier sederhana, uji determinasi, dan uji signifikansi hipotesis.

Disiplin kerja pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Jakarta saat ini sudah cukup baik. Prestasi kerja pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Jakarta saat ini sudah cukup baik. Hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar, berdasarkan analisa regresi linear menunjukkan bahwa : persamaan regresi yang telah ditemukan  $Y = 17,53 + 0,82(x)$ , dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa, jika disiplin kerja (x) bertambah satu-satuan, maka prestasi kerja (y) akan bertambah menjadi 0,82. Sebaliknya jika disiplin kerja (x) menurun maka prestasi kerja (y) akan berkurang 0,82. Hasil korelasi diketahui bahwa  $r_{xy} 0,633$  dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh **kuat** terhadap prestasi kerja pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar. Pada koefisien determinasi disiplin kerja memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 40% terhadap prestasi kerja, dan sisanya 60% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. Uji Signifikansi hipotesis menunjukkan bahwa,  $t_{hitung} 5,665 > t_{table} 1,99$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian penelitian ini membuktikan bahwa, “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Jakarta”.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja & Prestasi Kerja**

## I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai merupakan kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau instansi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Oleh karena itu mendapatkan dan mengembangkan pegawai yang kompeten dan memiliki prestasi kerja yang baik akan menentukan keberhasilan dari setiap proses organisasi atau instansi. Tuntutan akan pegawai yang berprestasi menjadikan sebuah tantangan yang besar bagi perusahaan dalam membantu proses pencapaian tujuan organisasi atau instansi itu sendiri. Salah satu solusi dalam memecahkan tantangan organisasi atau instansi tersebut, ialah melalui pelaksanaan kerja dalam instansi itu sendiri. Pengertian yang dikemukakan oleh Rivai (2011:44) menyatakan kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kean lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Kemampuan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi prestasinya di instansi, yang dimana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kemampuan kerja yang dimaksud adalah dimana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang pegawai mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Kean pada pegawai Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar perlu diperhatikan karena kean dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai yang berarti merugikan perusahaan.

Salah satu instansi yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja pegawainya adalah Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar, dimana pegawai harus bekerja dengan profesional dalam melaksanakan tugas sesuai tugas

pokok dan fungsi. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak secara efektif dan efisien. Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar merupakan instansi yang mempunyai tanggung jawab dan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pendidikan dasar.

Menurut Hasibuan (2012:94) prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Di dalam prestasi kerja pegawai pun masih terdapat beberapa masalah yang dikemukakan oleh salah satu pegawai tata usaha, diantaranya kehadiran yang belum maksimal, ketepatan dalam menyelesaikan target pekerjaan yang belum optimal dan tingkat ketelitian kerja dari pegawai yang masih kurang baik. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hal ini berdampak pada prestasi kinerja pegawai dan dapat mempengaruhi penilaian kerja pegawai. Penilaian prestasi kinerja pegawai di subdit Tata Usaha ini dilakukan setiap bulan, karena setiap pegawai di berikan target yang berbeda sesuai dengan jabatannya masing-masing. Seperti di gambarkan dalam tabel dan grafik di bawah ini yang menunjukkan absensi dan prestasi pegawai selama tahun 2012-2015.

Tabel 1.1  
Absensi Pegawai Tahun 2012-2015

Departemen	Tahun				Total	%
	2012	2013	2014	2015		
Program&Evaluasi	252	254	258	276	1040	20%
Pembelajaran	260	270	230	245	1005	19%
Sarana&Prasarana	258	276	235	227	996	19%
Kepribadian Peserta Didik	236	228	230	220	914	17%
Kurikulum	234	265	265	267	1031	20%
Tata Usaha	254	254	225	230	243	5%
Total	1494	1547	1443	1465	5229	100%

Sumber : Tata Usaha Direktorat Pembinaan SD

Penilaian prestasi kerja pegawai Direktorat SD berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Proses penilaian ini dilakukan dengan tolak ukur yang obyektif terhadap pencapaian sasaran kerja(SKP) dan perilaku kerja pegawai oleh atasan. Sebagai proses evaluasi terhadap kinerja dan perilaku kerja, penilaian prestasi kerja dilaksanakan dalam jangka waktu

tertentu untuk menjamin obyektivitas pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja yang berdampak pada peningkatan karir dalam jabatan dan kepangkatan.

Tabel 1.2  
Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2012-2015

No	Departemen	Per-Tahun				Total	%
		2012	2013	2014	2015		
1	Tata Usaha	850	890	790	900	3430	16%
2	Sarana&Prasarana	930	800	820	870	3420	16%
3	Pembelajaran	890	790	900	870	3450	16%
4	Program&Evaluasi	950	920	900	850	3620	17%
5	Kurikulum	890	860	910	920	3580	17%
6	Kepribadian Peserta Didik	880	940	840	860	3520	17%
	Total	5390	5200	5160	5270	20990	99%

Sumber : Tata Usaha Direktorat Pembinaan SD

Prestasi Kerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja seorang pegawai, hasil kerja tersebut nantinya akan di nilai oleh atasan maupun instansi. Dan tentunya jika seseorang pegawai mendapatkan prestasi yang baik akan mendapatkan *reward* atau hadiah dari instansi tempatnya bekerja. *Reward* atau hadiah yang diberikan adalah Tunjangan kinerja yang sudah berlaku di Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar pada tahun 2006 sesuai dengan Peraturan Presiden nomor 151 tahun 2015. Prestasi kerja seorang pegawai tidak selamanya baik, ada yang bagus dan ada juga yang buruk maka dari itu setiap pegawai suatu instansi pasti akan berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Tunjangan kinerja ini secara signifikan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai, karena para pegawai menjadi lebih terpacu dan bersemangat ketika adanya tunjangan. Beberapa masalah yang dipaparkan diatas tersebut mengakibatkan prestasi kerja pegawai yang kurang optimal. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk menyesuaikan pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dengan ketentuan. Pemberian tunjangan kinerja sangat penting bagi pegawai, besar kecilnya tunjangan merupakan *reward* terhadap etos kerja pegawai, maka apabila tunjangan kinerja merupakan ukuran terhadap organisasi sesuai ketentuan yang sudah di atur dalam PP Nomor 26 tahun 2007 yang adil bagi pegawai maka akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Oleh karena

itu, fokus masalah dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar-Jakarta?
2. Bagaimana Prestasi Kerja pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar-Jakarta?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar-Jakarta?

## **II METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:117) populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan maka populasi yang dijadikan objek dalam penletian ini adalah seluruh staff pegawai yang bekerja pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:118) sampel adalah sebagian dari jumnlah dan karakteristik yang memiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel dengan *Sampling* Jenuh. Peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh ini karena jumlah populasi sebanyak 50 orang. Menurut Riduwan (2012:64) “*sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah *sensus*”.

Dalam penelitian ini, melihat jumlah populasi sebanyak 50 orang, oleh karena itu, semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

## B. Metode Pengumpulan Data

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Skala Likert Alternatif Jawaban Kuesioner

No	Kategori Jawaban	Skor/Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012:132)

Untuk mempermudah, berikut ini disajikan tabulasi pedoman koefisien dan perbandingannya dengan hasil penelitian yang telah diolah:

Tabel 2.2  
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Interpretasi/Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011:184)

### III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Distribusi Data

##### 1. Hasil Analisis Variabel X (Disiplin Kerja)

Tabel 4.1  
Distribusi Jawaban Responden Variabel (X) Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
	Peraturan						
1.	Pegawai selalu mematuhi semua peraturan yang sudah dibuat oleh kantor.	28	16	5	1	0	50
		56%	32%	10%	2%	0%	100%
	Penggunaan Waktu						
1.	Pegawai memiliki durasi waktu yang sudah ditargetkan dalam setiap pekerjaan.	27	19	4	0	0	50
		54%	38%	8%	0%	0%	100%
2.	Pegawai selalu menggunakan waktu yang efisien saat bekerja.	32	14	3	1	0	50
		64%	28%	6%	2%	0%	100%
3.	Pegawai selalu memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan rutin.	23	22	2	3	0	50
		46%	44%	4%	6%	0%	100%
		55%	37%	6%	3%	0%	
	Tanggungjawab						
1.	Pegawai selalu berfikir positif agar tercipta rasa tanggungjawab.	25	15	7	3	0	50
		50%	30%	14%	6%	0%	100
2.	Pegawai selalu menerapkan rasa tanggungjawab disetiap pekerjaan.	32	14	3	1	0	50
		64%	28%	6%	2%	0%	100%
3.	Pegawai mengerjakan tanggungjawab milik sendiri tanpa dibantu pegawai lain yang berbeda tugas.	32	13	3	2	0	50
		64%	26%	6%	4%	0%	100%
		59%	28%	9%	4%	0%	
	Absensi						
1.	Berkelakuan baik dalam bekerja selalu diterapkan dikantor.	30	13	5	1	1	50
		60%	26%	10%	2%	2%	100%
2.	Pegawai masuk dan pulang kantor tepat waktu.	30	18	1	1	0	50
		60%	36%	2%	2%	0%	100%
3.	Pegawai mendapatkan reward dari hasil absensi yang baik.	25	17	6	2	0	50
		50%	34%	12%	4%	0%	100%
		57%	32%	8%	3%	1%	
	Jumlah	284	161	39	15	1	500
	Persentase	57%	32%	8%	3%	0%	100%

Sumber : Data diolah MS excel (2017)

Seluruh jawaban yang diperoleh dari pertanyaan variabel disiplin menjumlah skor lalu dibagi 500 jumlah hasil jawaban dikalikan 100 %. Jumlah hasil kuesioner adalah  $284 + 161 + 39 + 15 + 1 = 500$ .

Berdasarkan tabel distribusi jawaban diatas, seluruh responden yang berjumlah 50 orang dengan 10 pertanyaan yang menjawab “Sangat Setuju” sejumlah 284 (57%), jawaban “Setuju” sejumlah 161 (32%), jawaban “Netral” sejumlah 39 (8%), jawaban “Tidak Setuju” sejumlah 15 (3%), jawaban “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 1 (0%). Pelaksanaan disiplin pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar dinilai baik ini terlihat karena yang menjawab “Sangat Setuju” mencapai 57% dan menjawab “Setuju“ mencapai 32% jika dibandingkan pernyataan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” berarti secara keseluruhan disiplin sudah dinilai baik. Dan itu berarti masalah peraturan, masalah penggunaan waktu, masalah tanggungjawab dan masalah absensi itu pada prinsipnya pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar sudah baik. Sementara dilihat dari indikator yang paling baik adalah tanggungjawab. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Disiplin di Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah bersifat positif dengan melihat pada persentase dari sektor pernyataan variabel.

Tabel 4.2  
Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y) Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
	Kualitas						
1.	Mutu hasil kerja selalu sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	24	16	5	4	1	50
		48%	32%	10%	8%	2%	100%
2.	Hasil yang memuaskan dalam bekerja selalu menjadi hal yang diinginkan setiap pegawai	26	16	7	1	0	50
		52%	32%	14%	2%	0%	100%
3.	Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya	28	20	2	0	0	50
		56%	40%	4%	0%	0%	100%
	Total	52%	35%	9%	3%	1%	
	Kuantitas						
1.	Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	30	14	6	0	0	50
		60%	28%	12%	0%	0%	100%
2.	Kuantitas selalu ditingkatkan dalam setiap pekerjaan yang diberikan pada pegawai	32	15	3	0	0	50
		64%	30%	6%	0%	0%	100%
3.	Jumlah hasil kerja selalu lebih banyak dari hasil pekerjaan sebelumnya	31	14	3	2	0	50
		62%	28%	6%	4%	0%	100%
	Total	62%	29%	8%	1%	0%	
	Jangka Waktu						
1.	Waktu dalam menyelesaikan	31	19	0	0	0	50



No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
	pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang sudah ditetapkan	62%	38%	0%	0%	0%	100%
2.	Setiap tugas dan tanggungjawab memiliki jangka waktu yang berbeda	31	16	3	0	0	50
		62%	32%	6%	0%	0%	100%
3.	Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dalam pekerjaan yang telah menjadi rutinitas	31	17	1	0	1	50
		62%	34%	2%	0%	2%	100%
	Total	62%	35%	3%	0%	1%	
	Efektifitas Biaya	31	14	3	1	1	50
1.	Penggunaan dana operasional kantor selalu efektif agar keuangan <i>balance</i>	62%	28%	6%	2%	2%	100%
Jumlah		295	161	33	8	3	500
Persentase		59%	32%	7%	2%	1%	100%

Seluruh jawaban yang diperoleh dari pertanyaan variabel Prestasi menjumlah skor lalu dibagi 500 jumlah hasil jawaban dikalikan 100 %. Jumlah hasil kuesioner adalah  $295 + 161 + 33 + 8 + 3 = 500$ .

Berdasarkan tabel distribusi jawaban diatas, seluruh responden yang berjumlah 50 orang dengan 10 pertanyaan yang menjawab “Sangat Setuju” sejumlah 295 (59%), jawaban “Setuju” sejumlah 161 (32%), jawaban “Netral” sejumlah 33 (7%), jawaban “Tidak Setuju” sejumlah 8 (2%), jawaban “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 3 (3%). Pelaksanaan prestasi dinilai baik terlihat dari yang menjawab “Sangat Setuju” mencapai 59% dan yang menjawab “Setuju” 32% jika dibandingkan pernyataan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” berarti secara keseluruhan prestasi sudah dinilai baik. Dan itu berarti masalah kualitas, masalah kuantitas, masalah jangka waktu dan masalah efektivitas biaya itu pada prinsipnya pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar sudah baik. Sementara dilihat dari indikator yang paling baik adalah jangka waktu. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai prestasi di Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah bersifat positif dengan melihat pada persentase dari sektor pernyataan variabel.

**B. Hasil Analisis Data**

**1. Uji Koefisien Korelasi (*Product Moment*)**

Selanjutnya peneliti mencari hasil korelasi untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja (x) terhadap prestasi kerja (y). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*, berikut data perhitungan korelasi antar variabel :

Tabel 4.3  
Data Perhitungan Korelasi *Product Moment*

No	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	45	46	2025	2116	2070
2	44	42	1936	1764	1848
3	46	44	2116	1936	2024
4	46	47	2116	2209	2162
5	46	47	2116	2209	2162
6	43	47	1849	2209	2021
7	44	46	1936	2116	2024
8	42	43	1764	1849	1806
9	43	43	1849	1849	1849
10	41	40	1681	1600	1640
11	44	46	1936	2116	2024
12	43	42	1849	1764	1806
13	45	45	2025	2025	2025
14	40	41	1600	1681	1640
15	45	44	2025	1936	1980
16	47	45	2209	2025	2115
17	41	43	1681	1849	1763
18	42	41	1764	1681	1722
19	47	43	2209	1849	2021
20	46	46	2116	2116	2116
21	46	46	2116	2116	2116
22	48	48	2304	2304	2304
23	39	41	1521	1681	1599
24	38	40	1444	1600	1520
25	46	42	2116	1764	1932
26	44	45	1936	2025	1980
27	45	46	2025	2116	2070
28	44	47	1936	2209	2068
29	41	44	1681	1936	1804
30	42	45	1764	2025	1890

No	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
31	44	46	1936	2116	2024
32	44	46	1936	2116	2024
33	50	50	2500	2500	2500
34	36	39	1296	1521	1404
35	45	42	2025	1764	1890
36	48	49	2304	2401	2352
37	49	46	2401	2116	2254
38	44	45	1936	2025	1980
39	49	44	2401	1936	2156
40	48	47	2304	2209	2256
41	40	35	1600	1225	1400
42	40	44	1600	1936	1760
43	42	49	1764	2401	2058
44	42	49	1764	2401	2058
45	45	46	2025	2116	2070
46	49	47	2401	2209	2303
47	46	47	2116	2209	2162
48	44	47	1936	2209	2068
49	45	45	2025	2025	2025
50	49	49	2401	2401	2401
$\Sigma$	2212	2237	98316	100511	99246

Sumber : Data olahan kuesioner (2017)

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

Diketahui :

$n$  = 50 Jumlah responden

$X$  = 2212

$Y$  = 2237

$X^2$  = 98316

$Y^2$  = 100511

$XY$  = 99245

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

$$r_{xy} = \frac{50(99245) - (2212)(2237)}{\sqrt{50(98316) - (2212)^2} \cdot \sqrt{50(100511) - (2237)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{4962250 - 4948244}{\sqrt{4915800 - 4892944} \cdot \sqrt{5025550 - 5004169}}$$

$$r_{xy} = \frac{14006}{\sqrt{22856} \cdot \sqrt{21381}}$$

$$r_{xy} = \frac{14006}{\sqrt{488684136}}$$

$$r_{xy} = \frac{14006}{22106,20}$$

$$r_{xy} = 0,633$$

Dari hasil perhitungan korelasi *product moment* didapat  $r_{xy}$  0,633 yang dimana hasil tersebut di interpretasikan dengan tabel pedoman interpretasi korelasi *product moment* berikut ini :

Tabel 4.4  
Tabel Pedoman Korelasi *Product Moment*

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
<b>4</b>	<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Kuat</b>
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:184)

Setelah menginterpretasikan hasil korelasi yang di dapat dengan tabel pedoman korelasi, ternyata  $r_{xy}$  0,633 masuk ke dalam interval kuat, yang artinya terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja (x) terhadap prestasi kerja (y) pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan SD Jakarta.

## 2. Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk lebih menentukan pengaruh antara Disiplin Kerja (Variabel X) dengan Prestasi Kerja (Variabel Y) dinyatakan dengan rumus regresi linier sederhana.

Adapun rumus regresi linier sederhana adalah seperti dibawah ini:

$$Y = a + bX$$

Diketahui :

$Y$  = Nilai yang diprediksikan

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$X$  = Nilai variabel independen

Dalam hal ini untuk menentukan  $a$  dan  $b$  dalam penentuan regresi linier dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

Diketahui:

$N = 50$  (Jumlah Sampel)

$X = 2212$  (Jumlah seluruh butir disiplin kerja)

$Y = 2237$  (Jumlah seluruh butir prestasi kerja)

$X^2 = 98316$  (Jumlah seluruh butir instrumen)

$Y^2 = 100511$  (Jumlah seluruh butir instrument)

$XY = 99246$  (Hasil perkalian skor butir)

a. Mencari harga atau nilai  $a$  :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n.(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{(2237)(98316) - (2212)(99246)}{50.(98316) - (2212)^2} \\
 &= \frac{219932892 - 219532152}{4915800 - 4892944}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{400740}{22856}$$

$$= 17,53$$

b. Mencari harga atau nilai b:

$$b = \frac{n.(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n.(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$= \frac{50.(99246) - (2212)(2237)}{50.(98361) - (2212)^2}$$

$$= \frac{4962300 - 4941608}{4918050 - 4892944}$$

$$= \frac{20692}{25106}$$

$$= 0,824 \text{ dibulatkan } 0,82$$

Setelah nilai a dan b diketahui, maka :

$$Y = a+bX$$

$$Y = 17,53+0,82X$$

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya setelah mendapatkan hasil korelasi, selanjutnya yaitu menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh antara variabel. Perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi X terhadap Y

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

KD =  $(0,633)^2 \times 100\%$

KD =  $0,40 \times 100\%$

KD = 40%

Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui KD sebesar 40% yang artinya disiplin kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja dan 60% prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 4. Uji Signifikasi

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka peneliti melakukan pengujian hipotesa dengan cara membandingkan nilai  $t_{table}$  dengan  $t_{hitung}$ . Nilai  $t_{table}$  ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ) yang besarnya tergantung dari jumlah sampel ( $n$ ). Taraf nyata yang peneliti gunakan sebesar 0.05 (5%).

Rumus t-hitung adalah sebagai berikut :

$$t\text{-hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

Di ketahui :

$r = 0,633$  Koefisien korelasi

$n = 50$  responden

$t = t_{hitung}$  yang dicari

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

$$t = \frac{0,633 \sqrt{50-2}}{\sqrt{1-(0,633)^2}}$$

$$t = \frac{0,633 \sqrt{48}}{\sqrt{1-0,400}}$$

$$t = \frac{4,385}{0,774}$$

$$t = 5,665$$

Pengambilan keputusan menggunakan angka pembanding  $t_{table}$  dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak ;  $H_a$  diterima (signifikan)

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima ;  $H_a$  ditolak (tidak signifikan)

Sehingga berdasarkan hasil pengujian rumus diatas maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,665 >$  dari  $1,99$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya disiplin kerja (X)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan SD Jakarta.

### C. Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam penelitian ini dan kemudian dianalisis seberapa baik data tersebut merepresentasikan penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terkait hasil temuan temuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### 1. Disiplin Kerja (Variabel X)

Disiplin Kerja merupakan tindakan yang untuk mematuhi dan memahami prosedur yang ada perusahaan atau instansi sehingga dengan terbentuknya disiplin kerja maka pegawai akan menghargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas pekerjaan serta tujuan perusahaan atau instansi. Indikator-indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai di haruskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah di tetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- b. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan di harapkan dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah di tetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- d. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

#### 2. Prestasi Kerja (Variabel Y)

Prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun indikator-indikator untuk prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.



- b. Kuantitas kerja yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- c. Jangka waktu yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang di kerjakan atau suatu hasil di capai dengan waktu tersingkat yang di harapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- d. Efektivitas biaya yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

#### **IV KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, akhirnya peneliti sampai pada bagian akhir dari skripsi ini, yaitu peneliti mencoba memberikan beberapa kesimpulan. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Disiplin Kerja pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar sudah dinilai baik dilihat dari indikator tanggungjawab. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang menjawab “Sangat Setuju“ mencapai 57% atau “Setuju” mencapai 32% sehingga secara total sebesar 89%, hal ini terbukti bahwa Disiplin Kerja yang ada di Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar memenuhi standar yang berlaku, akan tetapi secara spesifikasi per indikator masih ada yang negatif di dalam Disiplin Kerja.
2. Pelaksanaan Prestasi Kerja pegawai pada Subdit Tata Usaha Direktorat Sekolah Dasar sudah dinilai sangat baik dilihat dari indikator jngka waktu. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang menjawab “Sangat Setuju” mencapai 59%, yang menjawab “Setuju” 32% sehingga secara total sebesar 91%, akan tetapi secara spesifikasi per indikator masih ada yang negatif terhadap Prestasi Kerja pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar. Hasil perhitungan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,633 diinterpretasikan denan table pedoman koefisien korelasi dalam buku sugiyono (2012:93) dimana interval koefisien 0,60-0,799 tingkat pengaruhnya adalah kuat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-

faktor lainnya sebesar 40%. Dan sisanya prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 60%. Pada uji hipotesis dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,665 > 1,99$  artinya disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan disiplin kerja dengan prestasi kerja (Y) pada Subdit Tata Usaha Direktorat Pembinaan SD Jakarta, maka peneliti menetapkan hipotesis dalam penelitian ini ada  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan sebagai bahan masukan untuk Tata Usaha Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar agar dapat menentukan kebijakan-kebijakan di masa yang akan datang terkait masalah-masalah yang ditemukan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang akan peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Agar pegawai selalu memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan rutin dan membangun fikiran positif agar terciptanya rasa tanggungjawab pada setiap pekerjaan yang dilakukan.
2. Agar pegawai meningkatkan kembali mutu hasil kerja yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan dan agar jumlah hasil kerja setiap pegawai semakin ditingkatkan dari hasil kerja yang sebelumnya.
3. Sebaiknya perlu ada pengawasan berkala untuk kedisiplinan agar selalu terjaga kualitas kerja pegawai dan tanpa mengesampingkan indikator motivasi, kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia", Penerbit Refika Aditama, Bandung, 2010.
- Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012.
- Appley A, Lawrence dan Lee, Oey Liang, "Pengantar Manajemen", Salemba Empat, Jakarta, 2010.
- Appley A, Lawrence dan Lee, Oey Liang, "Pengantar Manajemen", Salemba Empat, Jakarta, 2012.
- Dinantara, M. D. (2018). The Influence Of Organizational Commitment And Motivation On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(3), 71-80.
- Hani Handoko, "Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia", Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta, 2010.
- Hasibuan, Malayu, S. P., "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Hasibuan, Malayu, S.P., "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P., "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Manulang, "Dasar-dasar Manajemen" Jakarta, 2012.
- Margono, "Metode penelitian pendidikan", Rineka Cipta, Jakarta, 2000.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta, 2012.
- Mukrodi, M. (2018). THE ANALYSIS OF LECTURERS' PERFORMANCE IN PAMULANG UNIVERSITY. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 81-90.
- Nindyati, Ayu Dwi, "Sex Role Identity dan Self Efficacy sebagai Mediator pada hubungan antara Tiga kebutuhan dari McClelland dengan Kinerja Karyawan". Jakarta, 2003.
- Riduan, "Pengantar Statistika Sosial", Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sutrisno Edy, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Kencana Perdana Media Group, Jakarta, 2009.

- Sutrisno, Edy, “ *Budaya Organisasi*”, Kencana, Jakarta,2009.
- Sutrisno, Edy, “Manajemen Sumberdaya Manusia”,. Jakarta, Kencana Preneda Media Group, 2010.
- Sutrisno, Edy, “Manajemen Sumber Daya Manusia”,Jakarta,Kencana,2012.
- Sugiyono,”*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”.Alfabeta,Bandung,2014
- Sadili Samsudin, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Penerbit: CV. Pustaka Setia,2010.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. “Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi”,Graha Ilmu,Yogyakarta,2012.
- Sugiyono, “Metode Penelitian Administrasi”, Alfabeta, Bandung,2011.
- Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, Alfabeta, Bandung,2012.
- Sugiyono, “ Statistika Untuk Penelitian”,Alfabeta,Bandung,2013.
- Sukarna,”Dasar-dasar Manajemen”, Mandar Maju,Bandung,2011.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz, “Metodologi Riset:
- Sutrisno, Edy, “ *Budaya Organisasi*”, Kencana, Jakarta,2009.
- Sutrisno, Edy, “*Manajemen Sumberdaya Manusia*”,. Jakarta, Kencana Preneda Media Group, 2010.
- Sutrisno, Edy, “Manajemen Sumber Daya Manusia”,Jakarta,Kencana,2012.
- Soediono, Lateiner, “Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja”,Rineka Cipta,Jakarta,2013.
- Terry, George dan Leslie W. Rue , “ Dasar-dasar Manajemen “ Cetakan ke sebelas.,PT.Bumi Aksara,Jakarta,2010.
- Umi Narimawati, “Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi & Contoh Perhitunganya”,Agung Media ,Jakarta,2007.
- Veithzal, Rivai “*Performance Appraisal Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*”, PT. Rajagrafindo Persada,Jakarta,2005.

Veithzal, Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek",PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta,2010.

Wahyudi, M. (2018). The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance Of SMP Kemala Bhayangkari, Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 91-100.