SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT UJUNGBATU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Serjana Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Islam Riau

DI SUSUN OLEH:
CHOSI PRATAMA
NPM. 185210156

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Chosi Pratama
NPM	:	185210136
Fakultas	:	Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :

Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jln. Kahairudin Nasution No. 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : CHOSI PRATAMA

NPM : 185210156

Program Studi : Manajemen (S1)

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi :"PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT UJUNGBATU "

Sponsor : Dr. Desy Mardianty, SE., MM

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	01 Oktober 2021	X	1. Pengajuan Judul Proposal 2. ACC Judul Proposal	
2	03 November 2021	X	1. Latar Belakang 2. Rumusan Masalah / Hipotesis 3. Tujuan, Penelitian Terdahulu	

3	08 November 2021	X	1. Tujuan Penelitian Untuk Maneger Dengan Menganalisis	
4	23 November 2021	X	1. Penulisan Mengikuti Format	
5	02 Desember 2021	X	1. ACC Proposal	
6	13 Januari 2022	X	1. Acc revisi/perbaikan Seminar Proposal 2. Lanjut penelitian skripsi	
7	07 Februari 2022	X	1. Perbaiki Penulisan Berantakan 2. Pembahasan dibuat di Tambah Penelitian Terdahulu 3. Kesimpulan Berdasarkan Hipotesis 4. Saran di Ambil Dari Jawaban Rekapitulasi Responden	
8	14 Februari 2022	X	1. Abstrak Tidak Pakai Angka 2. Kesimpulan Tidak Pakai Angka 3. Saran Tidak Pakai Angka	
9	22 Februari 2022	X	1. ACC Skripsi	
10	31 Maret 2022	X	1. ACC Perbaikan	

Pekanbaru, 05 Februari 2022

Wakil Dekan 1

(Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 348/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 25 Maret 2022, Maka pada Hari Sabtu 26 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

1.N a m a	: Chosi Pratama
2.N P M	: 185210156
3.Program Studi	: Manajemen S1
4.Judul skripsi	: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu.
5.Tanggal ujian	: 26 Maret 2022
6.Waktu ujian	: 60 menit.
7.Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8.Lulus Yudicium/Nilai	: ***Lulus (B) 76,5***
9.Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

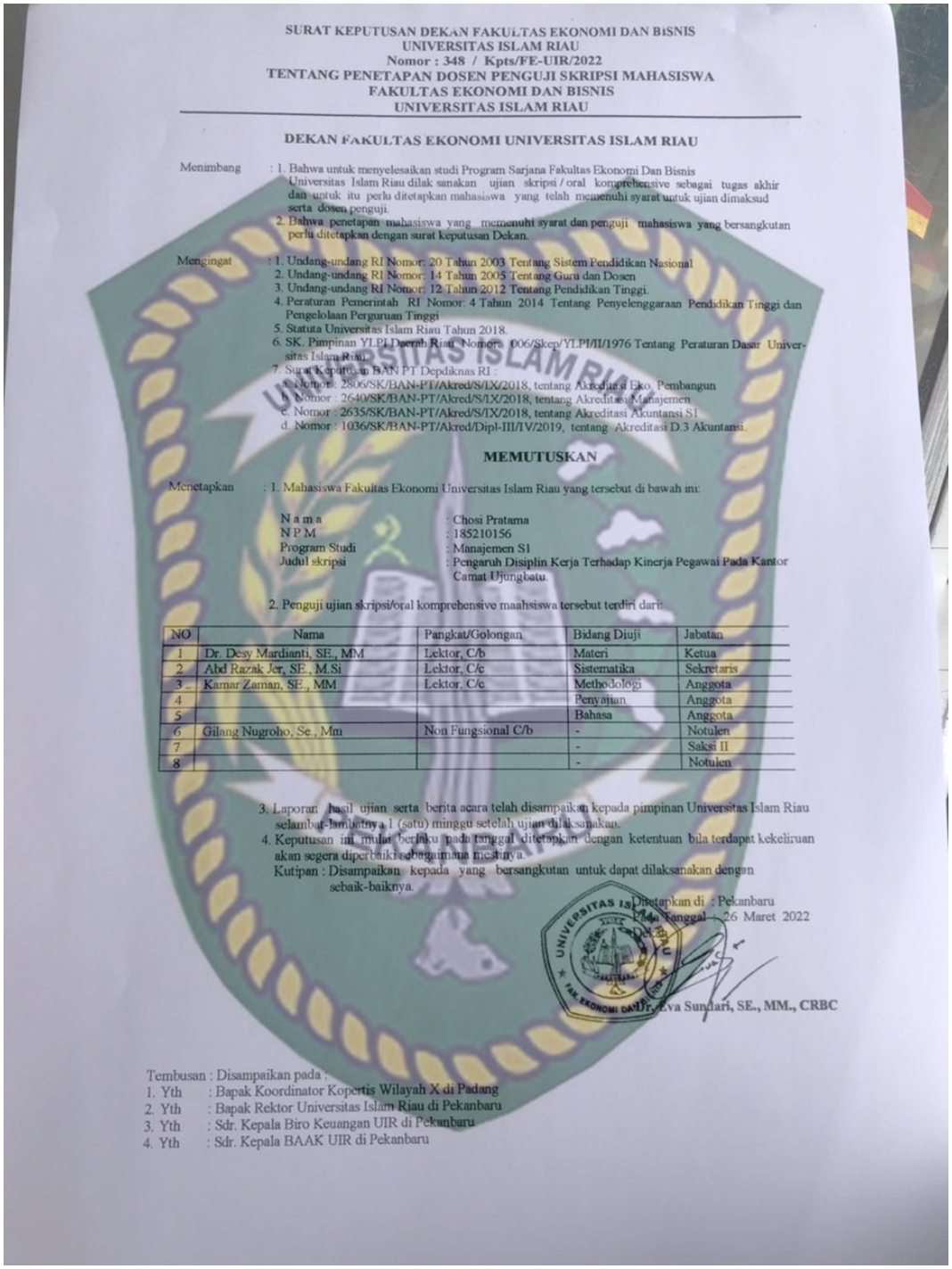
Dosen penguji :
1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM (.....)
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si (.....)
3. Kamar Zaman, SE., MM (.....)

Notulen
1. Gilang Nugroho, SE., MM (.....)

Pekanbaru, 26 Maret 2022
Mengetahui
Dekan,

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 348 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a	: Chosi Pratama
N P M	: 185210156
Program Studi	: Manajemen S1
Judul skripsi	: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 26 Maret 2022

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: /Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-10-12 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa

Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tesebut

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
   a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
   N a m a : Chosi Pratama
   N P M : 185210156
   Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
   Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 12 Oktober 2021
Dekan,

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP,Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Chosi Pratama
NPM : 185210156
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu.
Hari/Tanggal : Sabtu 26 Maret 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai *76,5*)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 26 Maret 2022
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Chosi Pratama
NPM : 185210156
Judul Proposal : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu.
Pembimbing : 1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 22 Desember 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1.
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2.
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 22 Desember 2021
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama	:	Chosi Pratama
N P M	:	185210156
Program Studi	:	Manajemen
Topik	:	MSDM Sektor Nir Laba
Pembimbing	:	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.

Pekanbaru, 27 September 2021
Menyetujui,

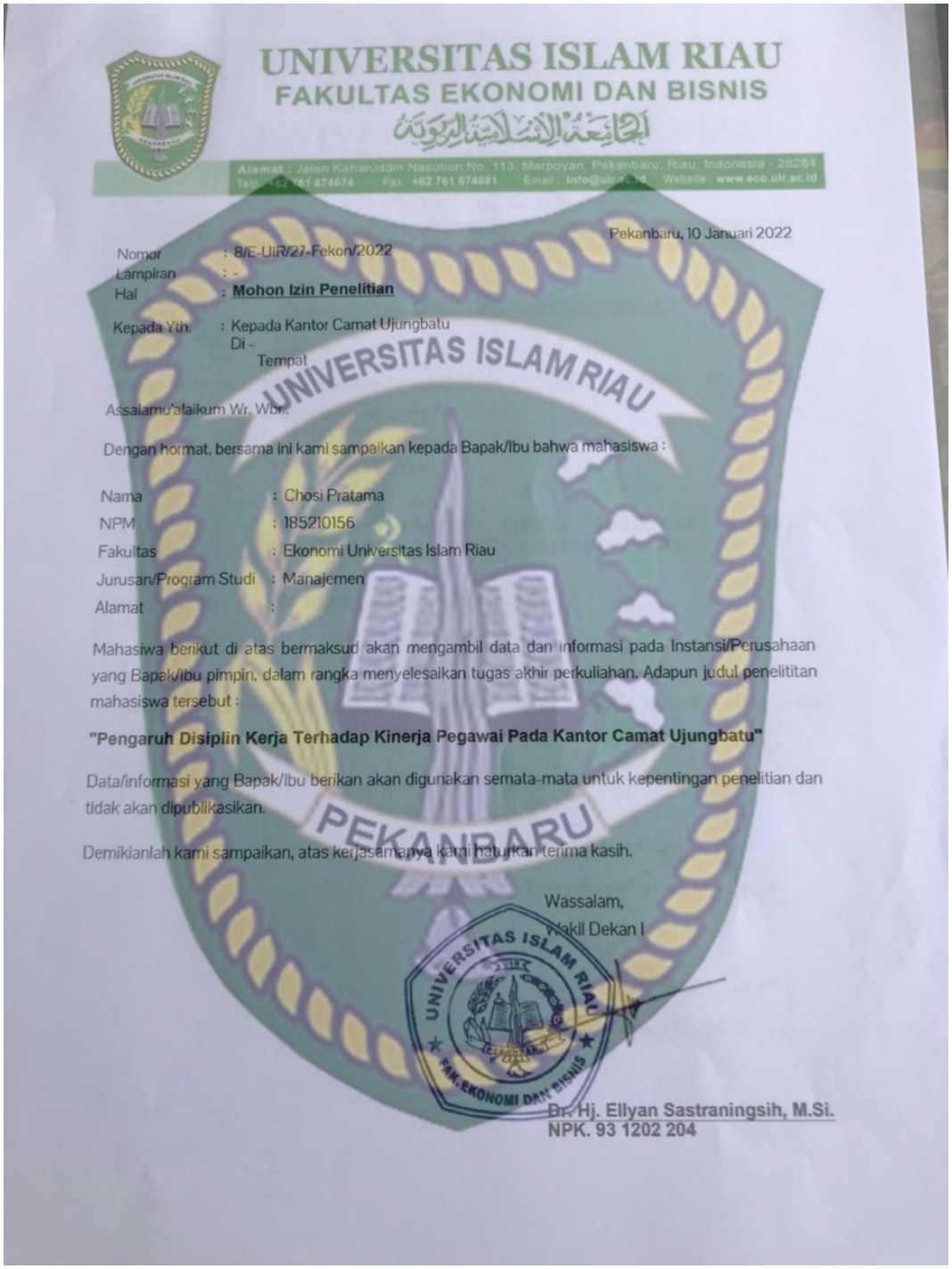
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAK. EKONOMI

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
NPK. 86 0802 062

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 10 Januari 2022

Nomor : 8/E-UIR/27-Fekon/2022
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Kepada Kantor Camat Ujungbatu
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Chosi Pratama
NPM : 185210156
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Alamat :

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelititan mahasiswa tersebut :

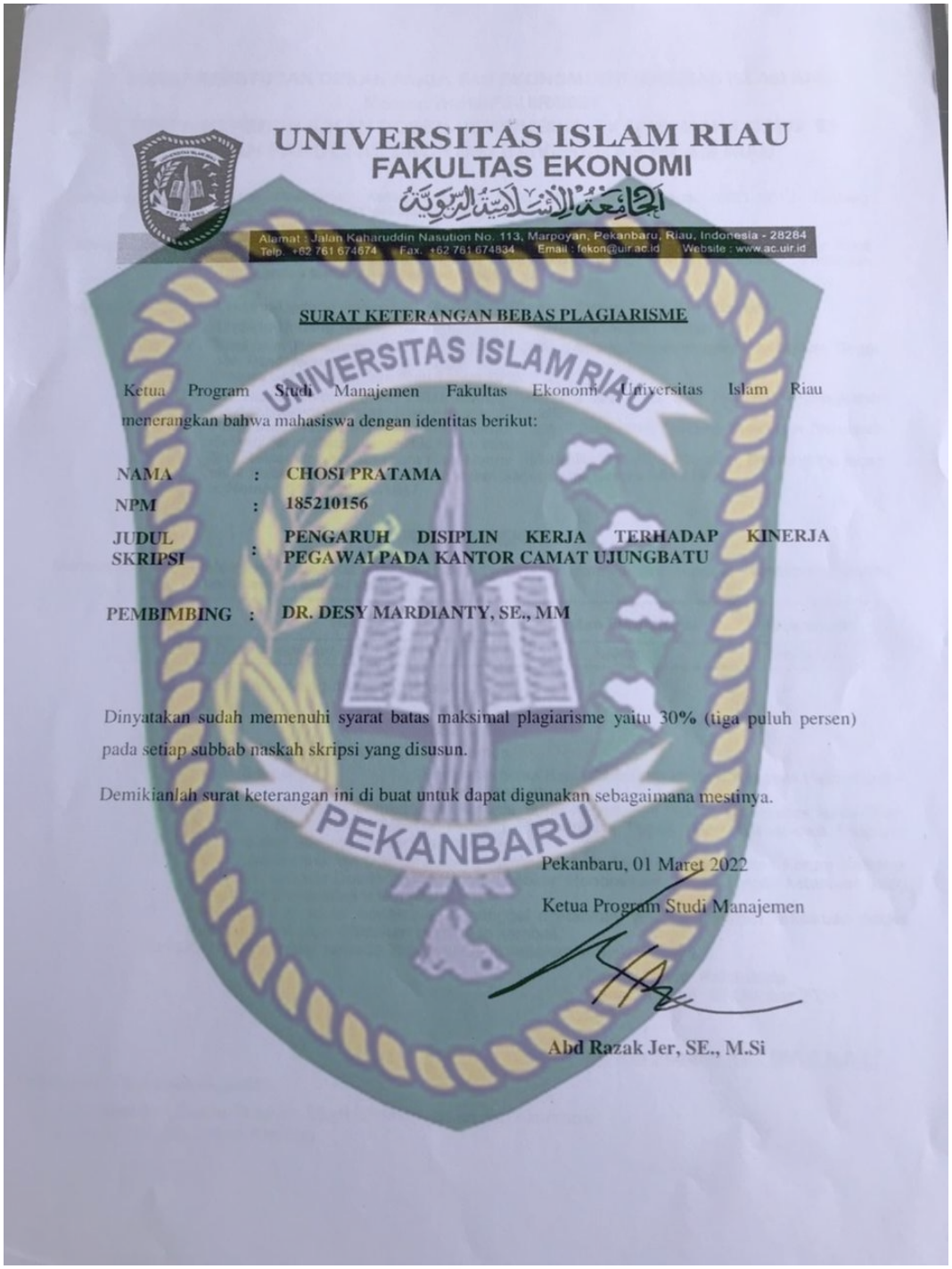
"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si.
NPK. 93 1202 204



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA	:	**CHOSI PRATAMA**
NPM	:	**185210156**
JUDUL SKRIPSI	:	**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT UJUNGBATU**
PEMBIMBING	:	**DR. DESY MARDIANTY, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 01 Maret 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Chosi Pratama
Tempat tanggal lahir	: Sialang, 02 Maret 1999
Npm	: 185210156
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skipsi	: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik disengaja ataupun tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan pelagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak Universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntut atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pekanbaru 04April2022

Saya yang membuat pernyataan

Chosi Pratama

NPM : 185210156

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE UJUNGBATU SUBDISTRICT OFFICE

This study aims to determine whether there is an influence between work discipline on employee performance at the Ujungbatu District Office. The population in this study were all employees at the Ujungbatu sub-district office, and the sample was determined purposively. The research method used in this research is descriptive quantitative method. Based on the results of the analysis that has been carried out, it shows that the work discipline variable has a positive effect on employee performance at the Ujungbatu District Office. The magnitude of the contribution of work discipline to employee performance can be said to be significant from the analysis that has been carried out at the Ujungbatu District Office.

Keyword : work discipline, employee performance

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT UJUNGBATU

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Camat Ujungbatu, dan sampel ditetapkan secara purposive. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Ujungbatu. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan signifikan dari analisis yang telah dilakukan pada kantor Camat Ujungbatu.

Kata Kunci : ***Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai***

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dan tak lupa penulis kirimkan salam dan shalawatan kepada Nabi Muhammad SAW. Untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAPA KANTOR CAMAT UJUNGBATU".

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih dapat banyak kesalahan, kekurangan, maupun kehilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapatkan bantuan baik moral maupun material serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE.,MM., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universita Islam Riau.
2. Bapak Abd.Razak Jer.,Msi Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.

3. Ibu Dr.Desy Martianti, SE.,MM Selaku Dosen Pembimbing Yang Telah Memberikan Banyak Pengarahan Dan Bimbingan Dengan Tulus Dan Sepenuh Hati Kepada Penulis Dalam Menyelesaikan Skripsi Ini.
4. Bapak Awliya Afwa, SE.,MM Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Dr. Hamdi Agustin, SE.,MM Selaku Dosen Penasehat Akademis Selama Berkuliah Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Bapak Dan Ibu Dosen Selaku Staf Pengajar Beserta Karyawati Tata Usaha Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Yang Telah Membimbing Dan Mengajarkan Ilmu Selama Perkuliahan.
7. Teristimewah Teruntuk Ayahanda Tercinta Kenedi Dan Ibunda Tercinta Nelpiora Yang Telah Membesarkan Dan Memberikan Cinta Dan Kasih Sayang Kepada Penulis Serta Selalu Mendoakan Penulis Dari Menjalankan Perkuliahan Hingga Menyelesaikan Skripsi Ini. Dengan Kasih Sayang Yang Tulus, Ikhlas, Serta Memberikan Bantuan Material, Spitual Dan Moral Yang Tak Akan Dapat Penulis Balas, Selain Selalu Berdoa Kepada Allah SWT Agar Ayahanda Dan Ibunda Senantiasa Diberikan Kesehatan Dan Umur Yang Panjang Serta Selalu Dalam Lindungan Allah SWT.
8. Teruntuk Abang Saya Kevin Pratama Yang Selalu Memberikan Semangat, Serta Selalu Memberikan Yang Tak Terhingga Bagi Penulis Hingga Sampai Terselesaikan Skripsi Ini, Semoga Yang Kuasa Selalu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Memberikan Kesehatan Umur Panjang Dan Selalu Di Murahkan Rezekinya. Amin..

9. Terima Kasih Kepada Bapak Camat Ujungbatu Beserta Pegawai-Pegawai Yang Telah Banyak Membantu Memberikan Data Dan Informasi. Sehingga Penulis Bisa Menyelesaikan Skripsi Ini.
10. Terima Kasih Buat Teman-Teman Angkatan 2018 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Terkhusus Usman Telah Membantu Dan Memberikan Semangat Selama Penulis Mengerjakan Skripsi Ini.

Seperti kata pribahasa "Tak Ada Gading Yang Tak Retak" dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisannya. Selanjutnya apabila terdapat kesalhan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesainnya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak berkepentingan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, 2022

Chosi Pratama

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRACT ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFATR TABEL ..... **xi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 5

1.3.1 Tujuan Penelitian 5

1.3.2 Manfaat Penelitian 5

1.4 Sistematika Penulisan 6

BAB II TELAAH PUSTAKA **8**

2.1 Disiplin Kerja 8

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja 8

2.1.2 Jenis Disiplin Kerja 9

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 10

2.1.4 Pendekatan Disiplin Kerja 13

2.1.5 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja 15

2.1.6 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja 16

2.1.7 Indikator-Indikator Disiplin Kerja 16

2.2 Kinerja Pegawai 18
2.2.1 Penegertian Kinerja 18
2.2.2 Teori Kinerja 19
2.2.3 Kriteria – Kriteria Kinerja 20
2.2.4 Karakteristik Kinerja 22
2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 22
2.2.6 Penilaian Kinerja 25
2.2.7 Indikator Kinerja Pegawai 26
2.3 Pegaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai 28
2.4 Penelitian Terdahulu 28
2.5 Karangka Penelitian 31
2.6 Hipotesis 31
BAB III METODE PENELITIAN 32
3.1 Lokasi Penelitian 32
3.2 Operasional Varibael 32
3.3 Populasi dan Sampel 34
3.3.1 Populasi 34
3.3.2 Sampel 35
3.4 Jenis, dan Sumber Data 35
3.5 Teknik Pengumpulan Data 35

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.6 Analisis Data 36

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 40

4.1 Sejarah Kecamat Ujungbatu 40

4.2 Visi Misi Kantor Camat Ujungbatu 41

4.3 Struktur Organisasi Kantor Camat Ujungbatu 43

4.3.1 Tugas dan Fungsi Camat 43

4.3.2 Tugas dan Fungsi Perangkat Kecamatan 44

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 48

5.1 Karakteristik Responden 48

5.1.1 Jenis Kelamin 48

5.1.2 Berdasarkan Usia 49

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja 50

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 51

5.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas 52

5.2.1 Uji Validitas 52

5.2.2 Uji Reliabilitas 54

5.3 Analisis Deskriptif Disipin Kerja (X) 54

5.3.1 Kehadiran 55

5.3.2 Absensi Pegawai Selalu Hadir dalam Bekerja 56

5.3.3 Ketepatan Waktu Pegawai dalam Masuk dan Jam Pulang Kerja 57

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.4 Tingkat Kewaspadaan 58
5.3.5 Ketelitian Dalam Menyelesaikan Tugas Pekerjaan 59
5.3.6 Mempertimbangkan Risiko Dalam Menjalankan Pekerjaan 60
5.3.7 Ketaatan pada Standar Kerja 61
5.3.8 Menaati Pekerjaan Sesuai Dengan Pedoman kerja 62
5.3.9 Tanggung Jawab atas Pekerjaan 63
5.3.10 Ketaatan pada Peraturan Kerja 64
5.3.11 Kepatuhan Dalam Mengerjakan Tugas Sesuai Peraturan 64
5.3.12 Kelancaran dalam Melakukan Pekerjaan 65
5.3.13 Sanksi Hukuman 66
5.3.14 Etika Kerja 67
5.3.15 Suasana Harmoni di dalam Kantor 67
5.3.16 Saling Menghargai sesama Rekan Kerja 68
5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin kerja 69
5.5 Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y) 71
5.5.1 Kualitas Pekerjaan. 72
5.5.2 Kerapian dalam Melaksanakan Tugas 72
5.5.3 Ketelitian dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan 73
5.5.4 Hasil Kerja yang diperoleh Sesuai dengan Target 74
5.5.5 Kualitas Pekerjaan 76

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5.6 Kecepatan dalam Menyelesaikan Tugas 76

5.5.7 Kemampuan dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan 77

5.5.8 Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan 78

5.5.9 Tanggung Jawab 79

5.5.10 Hasil Kerja yang sesuai Target 79

5.5.11 Mengambil Keputusan Secara Musyawarah 80

5.5.12 Mampu Memperbaiki Kesalahan yang Terjadi 81

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai 83

5.7 Analisis Data Penelitian 85

5.7.1 Uji Regresi Liner Sederhana 85

5.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 86

5.7.3 Uji T (Parsial) 87

5.8 Pembahasan 89

BAB VI PENUTUP 91

6.1 Kesimpulan 91

6.2 Saran 91

DAFTAR PUSTAKA 92

LAMPIRAN 108

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFATR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Absensi Ketidak Hadiran.....2

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu.....4

Tabel 2.1 Mantrik Penelitian Terdahulu.....28

Tabel 3.1 Operasional Variabel.....32

Tabel 4.1 Skala Penilain.....36

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....49

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....49

Tabel 5.3 Karakterisktik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....50

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....51

Tbael 5.5 Uji Validitas.....52

Tabel 5.6 Uji Reliabilitas.....54

Tabel 5.7 Absensi Pegawai Selalu Hadir Dalam Bekerja.....56

Tabel 5.8 Ketepatan Waktu Dalam Masuk Dan Jam Pulang Kerja.....57

Tabel 5.9 Ketelitian Dalam Menyelesaikan Tugas Pekerjaan 59

Tabel 5.10 Mempertimbangkan Risioko Dalam Menjelankan Pekerjaan.....60

Tabel 5.11 Menaati Pekerjaan Sesuai Dengan Pedoman Kerja.....62

Tabel 5.12 Tanggung Jawab Atas Semua Pekerjaan.....63

Tabel 5.13 Kepatuhan Dalam Mengerjakan Tugas Sesuai Peraturan 65

Tabel 5.14 Sanksi Hukuman.....66

Tabel 5.15 Suasana Harmoni Di Dalam Knator.....67

Tabel 5.16 Saling Menghargai Sesama Rekan Kerja.....68

Tabel 5.17 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja.....69

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.18 Kerapian Dalam Melaksanakan Tugas.....73

Tabel 5.19 Ketelitian Dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan.....74

Tabel 5.20 Hasil Kerja Yang Sesuai Dengan Target.....75

Tabel 5.21Mampu Menyelesaikan Tugas Hasil Kerja Dengan Cepat.....76

Tabel 5.22 Kemampu Dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan 77

Tabel 5.23 Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan 78

Tabel 5.24 Hasil Kerja Yang Sesuai Target.....80

Tabel 5.25 Mengambil Keputusan Secara Musyawarah.....81

Tabel 5.26 Mampu Memperbaiki Kesalahan Yang Terjadi.....82

Tabel 5.27 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai.83

Tabel 5.28 Uji Regresi Linear Sederhana.....85

Tabel 5.29 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....87

Tabel 5.30 Uji T (Persial).....88

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisiens dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan. Pegawai sebagai sesuatu sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan modern yang secara canggih dan otomatis. Disiplin dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dimana seorang pegawai taat terhadap peraturan yang sudah di sepakati pihak atasan dengan bawahan .

Suatu instansi atau organisasi yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang dipilih untuk melakukan tugas dalam mencapai suatu tujuan bersama sesuai yang telah direncanakan. Namun untuk mencapai tujuan yang efekif maka dibutuhkan manusia-manusia yang mampu memberikan peningkatan dari perkembangan baik di tempat kerja maupun diri sendiri.

Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan meruapakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Jika semua lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin maka sebaliknya seorang pegawai tidak akan ikut disiplin, untuk itu sangat sulit bagi

lingkung kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja menjadi panutan bagi para pegawai.

Surisno (2013:89), mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai adalah perilaku seorang dengan peratuan , prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah tingkah laku, dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau suatu pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja sebagai fungsi pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumberdaya manusia yang sangat penting karna pentingnya suatu pegawai akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu menjadi terbiasa bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan dan pimpinannya.

Tingginya frekunsi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan pegawai terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, permasalhan pribadi, misalnya keluarga, ketidak mampuan dalam penyelesayan pekerjaan.

Tabel 1.1.
Daftar Absensi Ketidak Hadiran di Bulan Juni, Juli, Agustus, September 2021 di Kantor Camat Ujungbatu

No	Bulan	Keterangan			Terlambat masuk	Jumlah karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	3	2	0	1	45
2	Februari	9	3	1	0	45
3	Maret	7	1	3	5	45
4	April	2	1	1	2	45

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5	Mei	1	1	1	1	45
6	Juni	3	2	2	2	45
7	Juli	4	1	1	3	45
8	Agustus	2	0	0	6	45
9	September	1	0	0	4	45
10	Oktober	3	2	1	5	45
11	November	0	1	3	2	45
Jumlah		35	14	13	31	

Sumber : Sekretaris Kantor Camat Ujungbatu

Berdasarkan tabel 1.1, diatas bahwa pada bulan september 2021 dengan jumlah pegawai 1 orang yang tidak hadir di bulan september ini paling sedikit yang tidak hadir masuk, diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan maret dengan jumlah izin mencapai 7 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan mei dan september dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat sakit yang paling banyak terjadi di kantor yaitu bulan februari dengan jumlah 3 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan agustus dan september dengan jumlah 0 orang (tidak ada pegawai yang sakit), tingkat absen yang paling banyak terjadi pada bulan maret dengan jumlah 3 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan januari, agustus dan september 0 (tidak ada pegawai yang absen), dan pegawai yang terlamat paling banyak terjadi bulan agustus dengan jumlah terlamat masuk 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan februari dengan jumlah terlamat masuk sebanyank 0 orang (tidak ada pegawai yang terlamat masuk). dapat kita lihat dari data diata bahwa Kantor Camat tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya peran pegawai, keberhasilan didalam perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran pegawai. Dalam persaingan yang semakin ketat ini perusahaan mengharapkan agar pegawaiya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan tersebut. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai ilustrasi berikut di sajikan data jumlah pegawai Kantor Camat Ujungbatu:

Tabel 1.2.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Pada Kantor Camat Ujungbatu Tahun 2021.

No	Jabatan	Gol	Jumlah (orang)
1	Camat	IV/b	1
2	Sekretaris	IV/a	1
3	Kasi dikecamatan	III/d	4
4	Kasubbag dikecamatan	III/c	2
5	Staf ASN (seluruhnya)	III/b	32
6	Staf Honorer	III/a	5
	Jumlah		45

Sumber: Sektretaris Kantor Camat Ujungbatu

Berdasarkan tabel 1.2. diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2021 jumlah pegawai Kantor Camat Ujungbatu 45 orang. Dari data diatas dapat dilihat jabatan yang paling banyak adalah Staf ASN, jumlah semua PNS pada kantor Camat Ujung 40 orang. Jumlah PNS paling banyak menduduki jabatan Staf ASN. Bahwa pengangkatan PNS tersebut belum mengarah pada jabatan dan fungsi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tertentu. Oleh sebab itu peneliti jadikan sampel dalam peneliti ini sebanyak 39 orang tidak termasuk staf honorer.

Wawancara yang peneliti lakukan terhadap kepala kasubag ibuk Kardina SE. AK mengemukakan masih adanya fenomena yang terjadi didalam kantor camat ujungbatu mengenai pegawai seperti pegawai yang sering terlambat, pegawai yang sering menumpukkan pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kurangnya motivasi terhadap hasil kerja pegawai, dan kinerja pegawai masih kurang sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian : "**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapar dirumuskan permasalahan sebagai berikut: "Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu?".

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Intansi Terkait

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terhadap peningkatan disiplin kinerja pegawai.

b. Bagi Penulis

Penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan. Selain itu, kami akan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama kuliah dan membandingkannya dengan situasi aktual yang umum di kantor.

c. Bagi Peneliti lain

Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan baginyang ingin melakukan peneliti lebih lanjut masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan ini yaitu untuk pembahasan skripsi secara ringkas yang merupakan terbagi menjadi 6 bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan di uraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian , manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II :TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan di jelaskan teori-eori yang relavan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada bab ini akan di uraikan tentang lokasi penelitian, operasional variable, populasi dan sampel, jenis dan sumber data , teknik pengumpukan data, dan metode analisis data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan di deskripsikan mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan tugas masing-masing jabatan.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di jelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan membuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pegawai dengan disiplin kerja yang yang baik, berarti akan dicapai pula sesuatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, haris mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manuisa yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu seriap oerganisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenhuhi.

Sastrohadiwiryo (2003:291) yang mengatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinyaa apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2013:193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan sseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial. Hadad Nawawi (1998:104) yang menyatakan bahwa disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok. Sutopo Yuwono (2009:89) di dalam bukunya berjudul dasar-dasar produksi, diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

A.S. Moenir (2008:89) yang menyatakan bahwa disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi baik organisasi formal maupun nonformal yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran, sehingga timbullah kewajiban dan hak yang harus ditaati.

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu kondisi yang dirasakan oleh seorang karyawan mengenai ketaatan, kesetiaan, ketertiban dan sikap serta perilaku yang menunjukkan nilai ketertiban organisasi agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Jenis Disiplin Kerja

Mungkanegara (2001) membagi disiplin kerja menjadi 2 (dua) bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

   Disiplin preventif merupakan upanya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman dan atura kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Cara preventif dimaksudkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan sesuatu upanya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi atau perusahaan. Dalam disiplin korektif, pegawai yang terbukti melanggar displin akan diberikan sanksi (hukuman) yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Bacal (2002) disiplin progresif suatu proses dalam manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan tiga pendekatan utama, yaitu:

1) Pendekatan proses manajemen kinerja
2) Pendekatan tindakan komunikasi yang persuasif dan menjatuhkan kosekuensi yang sifatnya ringan
3) Penggunanaan kekuaaan manajemen sepihak yang amat besar, seperti pemecatan

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2000:1994-1998) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi adalah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Inilah pentingnya azaz the right man in the right place and the right in the right job.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan angat berperan dalam menentukan dan membentuk kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur dan adil, serta kata-kata harus sesuai dengan perbuatan, maka disiplin kerja pegawai akan ikut baik. Akan tetapi jika teladanpemimpin kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahannya akan melakukan hal yang sam pula (kurang disiplin).

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) menyatakan suatu yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena dengan balas jasa tersebut akan memberikan kepuasa dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai akan semakin baik pula. Akan tetapi jika balas jasa yang diterima tersebut relatif kecil atau kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan.

d. Keadilan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia. Apabila keadaan yang dijadikan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merasa terciptanya disiplin yang baik. Jadi sorang atasan harus bisa selalu bersikap adil terhadap para pegawai agar disiplin pegawai itu akan baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap prusaahn supaya disiplin pegawai baik pula.

e. Waskat

Karena waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung menguasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan moral kerja pegawai, karena pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pengarahan dan pegawasan dari atasannya.

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukum sangat berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai. Degan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap peratuan-peraturan yang berlaku di perusahaan, sikap dan perilaku indispliner pegawai akan berkurang. Beratnya suatu hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya disiplin pegawai sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hendaknya cukup wajar untuk setip tindakan indispliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara disiplin dalam kantor.

g. Ketegasan

Ketegasan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai suatu organisasi. Atasan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Atasan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan atasan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai baik secara virtikal maupun horizontal ikut menciptakan disiplin yang baik pada suatu perusahaan. Atasan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikut diantara sesama pegawai. Terciptanya human relationnship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi disiplin yang baik pada perusahaan. Jadi displin pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Selama bekerja tidak pernah absen atau tidak masuk Pendekatan disiplin kerja menurut Mungkanegara (2001) meliputi hal-hal berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1) Pendekatan Disiplin Modern

Adapun asumsi pendekatan ini adalah sebagai berikut:

- Disiplin modern suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
- Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangkah harus diperbaiki dengan mengatakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya

2) Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi

Pendekan disiplin merupakan suatu tradisi seperti pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Adapun asumsi pendekatan ini adalah sebagai berikut:

- Disiplin merupakan suatu hukuman untuk pelanggaran dan pelaksanaanya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya
- Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali apabila sedah diputuskan
- Pengaruh hukuman untuk menberi pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya agar tidak mengikuti penggaran yang sama
- Pemberian hukuman terhap pegawai yang melanggar kedia kalinya harus diberikan hukuman yang berat

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pendekatan disipin bertujuan diterapkan dengan harapan bahwa sesungguhnya belum pada tahp pemberian hukuman, akan tetapi lebih bersifat pembinaan. Asumsi yang digunakan dalam pendekatan disiplin ini adalah:

- Disiplin bukanlah suatu hukuman, akan tetapi lebih mengarah kepada pembentukan perilaku sosiatif
- Disiplin ditunjukan untuk perubahan pada perilaku yang baik
- Disiplin pegawai bertujuan untuk bertaggung jawab terhadap perbuatannya

2.1.5 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Husein (1997) menyatakan bahwa seseorang pegawai dipercaya melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja bila melaksanakan hal-hal menjadi berikut:

1. Hadir ditempat kerja sebelum ketika mulai bekerja
2. Bekerja sinkron menggunakan mekanisme juga anggaran kerja & peraturan organisasi
3. Ruang kerja & perlengkapan selalu dijaga menggunakan higienis & rapi
4. Menunggunakan alat-alat kerja menggunakan efektif & efesien
5. Menggunakan jam kerja istirahat tepat waktu & minggalkan tempat setelah lewat jam kerja
6. Tidak pernah membuktikan perilaku malas kerja
7. Selalu mencicipi bahagia & gembira pada bekerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8. Ada kesedian buat saling membantu antara sesama pegawai buat mencapai keberhailan organisasi kerja menggunakan alasan yang sempurna, & hampir tidak pernah absen karna sakit

2.1.6 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Sutrrisno (2009) bentuk disiplin kerja yang baik akan tercermin dalam suasana tersebut, yaitu:

a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapain tujuan organisasi
b. Tingginya semangat & gairah kerja & insiatif para pegawai pada melakukan pekerjaan
c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai buat melaksanakan tugas menggunakan baik
d. Berkembangnya rasa mempunyai dua rasa solidaritas yang tinggi pada kalangan pegawai

2.1.7 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang menpengaruhi displin kerja menurut Simamora Dalam Sari (2013:746) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan Pada Peraturan

   Kepatuhan peraturan ini merupakan tingkat displin pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dubuat agar tujuan organisasi dapat dicpai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setiap dari pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikaptaat dan patuh pada peraturan kantor. Atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dalam menjalani peraturan bersama dan taat tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapinya sebuah tujuan yang di ininginkan oleh kantor. Serta bersedia menjalankan perinta yang di tetapkan oleh kantor.

2. Efektif Dalam Bekerja

   Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menunggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenanga serta waktu. Penyeleaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilaikan baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bila mana tugas tersebut diselesaikan.

3. Ketepan waktu yang ketat

   Absensi merupakan indikator dasar kedisiplinan dan regulasi, dan pegawai yang kurang disiplin biasanya terbiasa terlambat masuk kerja. Bentuk disiplin kehadiran dalam suatu organisasi dapat diukur dengan ketepatan waktu kehadiran, penggunaan waktu istirahat yang wajar, tidak adanya keterlambatan jam kerja, dan jumlah ketidakhadiran pada waktu tertentu.

4. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu diharapkan dari semua karyawan dan hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu dilakukan oleh karyawan agar dapat mencapai tujuan kantornya.

5. Kehadiran Tepat Waktu

   Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengatur disiplin dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk disiplin dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

6. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

   Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua pegawai, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelolah secara efesien. Hal ini perlu diterapkan oleh pegawai agar tujuan suatu kantor tersebut dapat tercapai.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Penegertian Kinerja

Mangkunegara (2009 : 68) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kulitas dan kualitas yang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan dalam organisasi pegawainya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Rivai dalam Rusby (2017) kinerja merupakan suatu perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organinasi.

Menurut Sutrisno dalam Duha (2014:215) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat diharapkan dpat berfungsi dan berperilalu sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sinambela dalam Bintoro dan Daryanto (2017:105) kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Nawawi Uha (2013:212) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Mutu kinerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja kantor. mengelola mengukur dan meningkatkan kinerja yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil prestasi kerja (kinerja) yang dilakukan secara sistematis sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal untuk pekerjaan itu sendiri dan organisasi tersebut.

2.2.2 Teori Kinerja

Teori tentang kinerja (job performane) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tilngkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. As'ad (2005 dalam Harsuko, (2011) mengatakan suatu perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan yang lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu, disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang berbeda pula.semua ini menerangkan bahwa kinerja itu pula pada garis besarnya dipengaruhi dua hal, yaitu:

faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi. Namun pendapatan ini masih belum menerangkan tentang prosesnya Khusus yang menyangkut proses ada dua teori yaitu:

1. Harsuko, (2011) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lan dikemukakan oleh Georgepulos yang disebut PathGoal Theory yang menyangkut bahwa kinerja adalah funsional dari facilitating Process dab Inhibiting Process. 26 prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (Parth) untuk memuaskan needs (Goal) tertentu, maka ia akan berbuat mengakui jalan tersebut.
2. As'ad, (2009) mengatakan bahwa teori ini pertama kali ditemukan oleh Heider. Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan P = MXA, Berpedomaan pada formula diatas, menurut teori kinerja adalah hasil interaksi antara kinerja dengan ability (kemampuan dasar).

   Dengan demikian, orang yang tinggi kinerjanya tetap memilk ability yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula bahwa orang yang mempunyai ability tinggi tetapi rendah kinerjanya.

2.2.3 Kriteria – Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasi kinerja seseorang pemagang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

itu merupakan 27 harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai stategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Hasruko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Loyalitas keandalan, kemampua berkomunkasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria in memusatkan diri pada bagimana seseorang, bukan apa dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang menimbulkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya rama atau menyenagkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional.

Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimmbang bagaimana suatu dicapai atau dihasilkan. Menurut Bernandin & Russell (2001 dalam Raian 2011) kriteria yang digunakan untuk menila kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Quantity of Work (kuantitas kerja); jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
b. Quality of Work (kualitas kerja); kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuian dan ditentukan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Job Knowlwdge (pengetahuan pekerjaan); luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
d. Creativeness (kretivitas); keaslian gagasan-gagasan yang dimulculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
e. Cooperatin (kerja sama); kesedian untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
f. Intitative (inisiatif); semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbersar tanggung jawabnya.
g. Personal Qualitas (kualitas personal); menyangku kepribadian, kepemmpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.2.4 Karakteristik Kinerja

Pegawai karakteristik orang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara, (2012 : 28):

1. Memilki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Memiliki tujuan yang realistis.
3. Memiliki kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

Menurut Duha (2014 : 223) bahwa faktor yang mempengaruhi kenerja pegawai:

1. Proses penyaluran tanggung jawab adlah pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atasan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Hubungan positif yang kuat, kesalahan pemahaman, perdebatan, konflik, sekecil apapun pasti akan terjadi didalam organisasi.
3. Penguasaan materi kerja salah satu faktor pentng yang mempengaruhi kinerja individu.
4. Harapan yang dimiliki individu, mewujudkan bahwa kalau individu juga berkeinginan sebab dengan adanya kinerja maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja tersebut.
5. Berkempatan untuk bertumbuh, setelah individu mewujudkan harapan-harapannya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya.
6. Kecintaan para pekerjaan, individu tidak akan berpaling kemana-mana.
7. Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan didalam organisasi.

Menurut Sugiono dalam Oemar (2017) mengemukakan bahwa pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuntitas pekerjaan.
3. Pengetahuan pekerjaan.
4. Kerjasama tim
5. Kretivitas.
6. Inovasi
7. Inisiatif.

Menurut Narmado dalam Umar (2016) bahwa faktor-fakor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kepuasan kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung pencapainya tujuan kantor.

2. Pendidikan

   Pada umumnya seorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik.

3. Disiplin kerja

   Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah.

4. Keterampilan

   Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai keterampilan pegawai dalam kantor dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lainnya.

Selanjutnya menurut Mahmudi (2005 : 21) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Faktor personal (individu), melputi pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimilki oleh setiap indvidu.
2. Faktor team meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
3. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrakstruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurtu Mungkanegara dalam Arfiani dan Luterlan (2018) faktor yang mempegaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja, selain stres faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, yang diambil oleh pegawai tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian para ahli datas dapat disimpukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berupa faktor personal atau individu, psikologi, organisasi, kepemimpinan.

2.2.6 Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengakuan kontribusi-krontribusi dan individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. penilaian kinerja ialah sesuatu yang menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Penilain kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia berkerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga pegawai, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan dan pentingnya penilan kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan infirmasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orng.
2. Pengembangan yang membuat perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Pemeliharahan sistem
4. Dokumtasi keputusankeputusan sumber daya manusia.

Menurut Geogre dan Jones (2002) dalam Harsuko, (2011) bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan das sumber daya manusia dari pelanana kuantitas keja. Yang dimaksud adalah jumlah pekerja yang terselesaikan, sedangkankualitas kerja yang dimaksud dalam mutu dan pekerjaan, Robbins (1994 dalam Harsuko 2011) mengatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja pegawai yaitu:

1. Tugas individu.
2. Perilaku individu.
3. Ciri individu.

2.2.7 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu Robbins, (2013 : 26):

1. Kualitas kerja dinilai dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan dari awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksilkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tinggkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandiran merupakan tingkat seoarang pegawai yang nantinya akan dapat menjankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dena instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Selanjutnya menurut Setiawan dalam Kartika dan Herdianyah (2017) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketetapan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dab juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja yang merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan atau kantor yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerjasana dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas disimpulkan indikator untuk mengukur kinrja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, efektivtas, kemandriam dan komitmen.

2.3 Pegaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Sikap seseorang yang sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedesiplinan. Tujuan disiplin yaitu untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Menurut Hariandja dalam Meilany dkk (2015), menyatakan peningkatan disipin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja.

menurut Raharjo dalam Pangarso (2016) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Perbedaan dalam menilai antar anggota pada suatu organisasi, seringkali diikuti oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidak sesuaian nilai.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai .

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Mantrik Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	Jelaskan Wau, Samalau Waoma, Ferdinand T. Fau (2021)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa kabupaten nias selatan	Disiplin kerja, Kinerja pegawai	Hasil peneltian ini merupakan dimana nilai model regresi Y= 13.315+0,754X. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat somambawa kabupaten nias selatan dengan nilai t hutang 5.257 t tabel 1,692.
2	Syukur Kasieli Hulu (2021)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat boto mozoi kabupaten nias	Analisis faktor, perilaku konsumen	hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dari hasil penelitian analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan data yakni Y=6,406 + 0,780X. Artinya, disiplin kerja pada kantor camat boto mozoi kabupen nias akan meningkat apabila adanya pegawasan terhadap disiplin kerja di kantor camat boto mozoi kabupaten nias. Dari uji t yang telah dilakukan maka diperoleh hasil t hitung > t tabel atau dengan kata lain 5,974> 2,228, makahipotesis Ha yang telah dirumuskan diterima.
3	Syukron Sazly, Winna (2019)	Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat	Disiplin kerja, prestasi kerja, kinerja pegawai	Hasil penelitian merupakan hasil analisis deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Uji korelasi berkorelasi kuat karena terdapat pada selang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

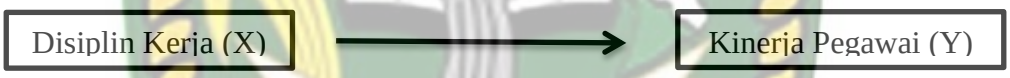
				waktu 0,600-0,799 yang berari r tabel > r hitung sebesar 0,644 > 0,361 artinya terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Cengkareng Jakarta barat
4	Ingan Ukur Br Slitepu (2017)	Pengaruh disipin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan tiganderket	disiplin kerja, kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan tiganderket sebesar 94,09%, selain itu juga dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian sebesar 5,91%.
5	Natalia Hurai (2020)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan long pahangai kabupaten mahakam ulu	Disiplin kerja, kinerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel disiplin mempunyai hubungan yang sedang terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor kecamatan long pahangai kabupaten mahakam ulu, hal ini membuktikan dengan adanya koefisien korelasi product moment, dimana r(hit) = 0,416 > r (rab) = 0,403 pada tingkat signifikan 0,01 untuk N = 40 yang berarti bahwa ada pengaruh yang sedang antara variabel disiplin dengan variabek kinerja pegawai dan juga berdasarkan hasil

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

				perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggungakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 2,817, hasil perhitungan tersebut memperhatiakan bawah t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat paada tabel harga-harga kritis student-t untuk n-2 pada tingkat signifikansi 0,01, yaitu t(hit) = 2,817> t(tab) =2.428.

2.5 Karangka Penelitian

Struktur Penelitian



Sumber: Peneliti (2021)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu : ” Diduga disiplin kerja berpegaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu”.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Ujungbatu dengan objek penelitian adalah pegawai pada Kantor Camat yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman, Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, 28557.

3.2 Operasional Varibael

Tabel 3.1
Operasional variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4
Disiplin (X) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan	1. Tujuan Disiplin Kerja	1. Menyelesaikan Tujuan 2. Tepat Waktu, Sesuai Jadwal	Ordinal
	2. Tingkat Kewaspadaan	1. Ketelitian 2. Perhitungan	
	3.Ketaatan pada Standar Kerja	1. Menaati aturan dan pedoman 2.Tanggung jawab	

tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Bejo Siswanto (2014:599)	4. Faktor Penentu Disiplin Kerja	1. Pengawasan Melekat 2. Ketegasan 3. Sanksi hukuman	
	5.Etika kerja	1. Suasana harmoni 2. saling menghargai	
Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai	1.Kualitas Pekerjaan.	1.Kerapian dalam melaksanakan tugas. 2.Ketelitian dalam menyelesaikan proses pekerjaan. 3.Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target.	Ordinal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	2.Kuantitas Pekerjaan.	1. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas. 2.Kemampuan dalam menyelesaikan proses pekerjaan. 3.Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan.	
	3.Tanggung Jawab	1. Hasil Kerja yang sesuai target. 2.Mengambil keputusan secara musyawarah. 3.Mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono 2014:90). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Camat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Ujungbatu sebanyak 45 orang berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari Sekretaris Kantor Camat Ujungbatu.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki oleh populasi tersebut, Menurut Arikunto suatu pengambilan sampel menggunakan metode Purposive Sampling adalah tekni penentuan samapi dengan pertimbangan tertentu sesuai dikehendaki peneliti yang berjumlah 39 orang dengan maksud karena peneliti menganggap bahwa seluruh populasi tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi peneliti.

3.4 Jenis, dan Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden peneltian melalui kuesioner terdisi dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Ujungbatu.
2. Data sekunder, merupakan data penunjang atau pelengkapan dalam pelaksanaan penelitian, di peroleh melalui data langsung atau dekomuntasi Kantor Camat Ujungbatu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian in adalah:

1 Wawancara merupakan teknik penelitian pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan pegawai kantor yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2 Kuesioner merupakan pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang telah penulis susun dalam bentuk kuesioner.

Menurut sugiyoni (2014 : 142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efesien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan atau apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung.

3.6 Analisis Data

Untik menganalisis data yang sudah terkumpul maka dilakukan dengan dua cara yaitu:

1.Analisis Deskriptif

Data kuesioner yang terkumpul di tabulasi, lalu dipersentasikan serta secara rata-rata kesimpulan untuk menerangkan karakteristik responden dan menggunakan skala penilaian pada variabel penelitian.

Skala penilaian merupakan skala yang memperhatikan tanggapan responden tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Ujungbatu. Menggunakan skla penilain 1-5, dimana skala 1 (sangar tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

Tabel 4.1
Skla Penilain

	Keterangan Pilihan Jawaban	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Analisis Kuantitatif

Selanjutnya untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Ujungbatu:

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel dalam kuesioner. Validitas meruapakan dari intrumen untuk mengukur rancangan penelitian (Kumar, 2005)

b. Uji Rehabilitas

Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu peneliti dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2011:47)

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana suatu metode statistik yangdigunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap satu buahvariabel terikat, dengan rumus (Priyanto, 2010 : 55):

Y = a + Bx

Dimana:

Y : Kinerja

X : Disiplin Kerja

a : Konstanta

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b : Koefisien regresi

d. Uji Secara Persial (Uji t)

Uji t untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan mengunakan uji t, uju statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel indenpenden secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (Ho) yang hendak di uji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol atau

: Ho : bi = 0

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (Ha) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau

: Ha : bi ≠ 0

Artinya variabel tersebut merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen

e. Koefesien Determinasi (R^2)

Ghozali, (2006). Koefisien determinasi (R^2) dimaksut untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefesien (R^2) antara 0 (nol) samapai 1 (satu). Jika koefisien determinasi 0 (nol) berarti variabel indenpenden sama sekali berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada lebih dari 2 (dua), maka korefisien determinasi yang digunakan adalah Adjuster R Square. Dari determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

variabel X terdapat variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Kecamat Ujungbatu

Kecamatan Ujungatu adalah sebuah kecamatan yang berhubungan dalam akses ruang lingkup Kabupaten Rokan Hulu (Riau), hasil dari pemekaran/ pecahan Kecamatan Induk yakni: Kecamatan Ujungbatu, sejarah Ujungbatu adalah Ujungbatu merupakan pemekaran dari Kecamatan Tandun yang dahulunya beribu kota di Ujungbatu. Dilalui oleh suangai Rokan dan Sungai Ngaso.

Kantor Camat Ujungbatu memiliki luas wilayah 99,27 Km^2 dan memiliki empat desa dan satu kelurahan. Kepadatan penduduk kawasan Ujungbatu 49.251, dengan penduduk laki-laki 25.072 orang dan penduduk perempuan 24.179 orang. Pembatasan utara dengan Kecamatan Pagarah Tapah Darussalam, Timur berbatasan dengan Kecamatan Tandun, Barat berbatsan dengan Kecamatan Rambah Samo, Selatan berbatasan dengan Kecamatan Rokan IV Koto.

Kalau kita lihat dari karakteristik Ekonomi rata-rata masyarakat Ujungbatu cukup menjanjikan yakni petani perkebunan ladang sawit, karet, PNS, tukang becak dan lain-lain. Kalau kita kalkulasikan pendapatan hasil dari kebun sawit ini rata-rata 2 hektar sawit/ KK perbulannya itu bisa mencapai 3 jt meninjau dari lonjakan CPO dunia sekarang.

Melihat dari suku asli masyarakat tempatan bersukukan Melayu, masyarakat Ujungbatu mempunyai karakter satuan dan berdarat, mempunyai jiwa sosial ramah dan terbuka, bisa menerima kedatangan etnis (suku) luar daerah

terutama etniis atau saudara kita jawa, batak, minang dan sebagainya. Di Kecamatan Ujungbatu kini telah tersedia berbagai sarana infranstuktur seperti puskesmas, Kantor Camat, SMP, SMA, Pos Polisi dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh pemkab Rokan Hulu untuk memudahkan Akses pelayanan Kepada kalangan masyarakat.

Mengacu pada Visi Kabupaten Rokan Hulu yaitu "Menjadikan Rokan Hulu sebagai Kabupaten terbaik di Provinsi Riau Tahun 2016 dalam rangka menuju Visi Riau 2021-2026", maka Kecamatan Ujungbatu dengan seluruh anggota organisasinya telah berkomitmen untuk mendukung upaya pencapaian visi Kabupaten Rokan Hulu yang akan dituangkan dalam rencana strateris.

4.2 Visi Misi Kantor Camat Ujungbatu

Adapun Visi dan Misi Kantor Camat Ujungbatu adalah "***Terwujudnya Kecamatan Ujungbatu yang lebih baik dalam Penyelenggaraaan Pemerintah, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Menuju Masyarakat Maju dan Berdaya saing dalam Mendukung Visi Kabupateten Rokan Hulu".***

Visi:

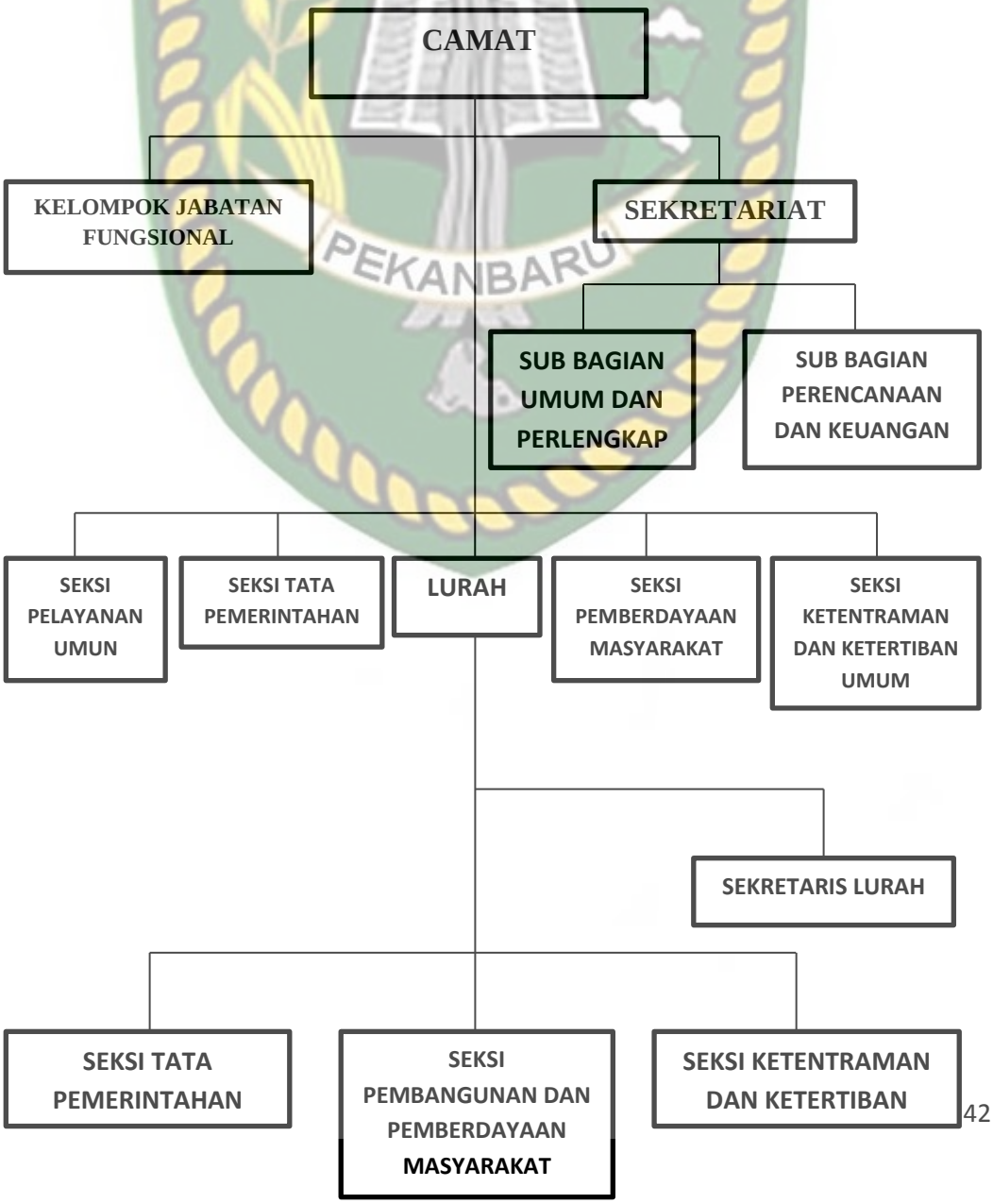
1. Mewujudkan Penyelenggaran Pemerintah yang baik melalui Peningkatakn Kinerja aparatur dan memberi pelayanan yang prima kepada masyarakat.
2. Mengikutsertakan masyarakat dalam pembangunan agar pembangunan yang dilaksanakan tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Misi:

1. Meningkatkan Mutu dan Kinerja Aparatur Kecamatan Ujungbatu.
2. Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat.
3. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Perkantoran.
4. Meningkatkan Peran Serta Masyarakat dalam Pembangunan yang berdasarkan adat dan budaya serta agama yang berbeda.
5. Memberdayakan Potensi Kecamatan dalam rangka Peningkatan PAD .

4.3 Struktur Organisasi Kantor Camat Ujungbatu



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sumber: Kantor Camat Ujungbatu 2022

4.3.1 Tugas dan Fungsi Camat

Sebagaimana telah diundangkan dalam Undang-Undang Pemerintah Daerah 32 Tahun 2004, pemekaran Kabupaten/Kota adalah perangkat daerah yang dibentuk dalam wilayah Kabupaten/Kota, dan peraturan daerah Kabupaten/Kota didasarkan pada peraturan pemerintah. Kecamatan-Kacamatan tersebut diatas dipimpin oleh seorang walikota yang diserahi tugas otonomi daerah dalam melaksanakan tugasnya sebagai bupati atau walikota. Untuk melakukan tugas ini, Camat memiliki fitur-fitur berikut:

1. Melaksanaan tugas pemerintah umum dan memajukan pemerintah desa/kelurahan.
2. Melaksanakan pemajuan ketentraman dan ketertiban serta memperkuat masyarakat. Sosial dan lingkungan.
3. koordinasi dengan lembanga lain dalam rangka pelaksanaan penataan dan pembangunan.
4. Buat rencana pembangunan di ruang kerja distrik .

4.3.2 Tugas dan Fungsi Perangkat Kecamatan

Dalam menjalankan misinya, Camat didukung oleh Perangkat Kecamatan yang bertanggung jawab atas Camat. Tugas dan fungsi perangkat Kecamatan adalah sebagi berikut:

a. Sekretaris Kecamatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Sekretaris Daerah bertugas membantu Camat memenuhi kewajiban pemerintah dan memberikan pelayanan pengelolaan peralatan/peralatan seluruh kecamatan.
2. Untuk melaksanakan misi tersebut, Sekretaris daerah memiliki fungsi sebagai berikut:
   a) Membuat rencana kerja untuk mengelolah dan mengevaluasi pelaksanaannya.
   b) Memimpin dan menangani semua layanan menejeman, manajemen sumber daya manusia, peralatan, dan rumah tangga.
   c) Penyelesaian tugas kedinasanan lainnya yang diberikan oleh pengurus.

b. Sektor Pemerintahan
   1. Dapartemen pemerintahan bertanggung jawab membantu Camat mempersiapkan bahan perencanaan untuk perumusan, kebijakan, pelaksanaan, pembina, evaluasi dan pelaporan penyelenggarakan pemerintah.
   2. Untuk melaksankan tugas tersebut, departemen pemerintah mempunyai fungsi sebagai berikut:
      a. Pelaksanaan dan pemajuan administrasi, pendaftaran kependudukan dan warga.
      b. Pelaksanaan sebagai urusan politik yang menjadi wewenang daerah.
      c. Memberikan pelayanan, rekomendasi dan persetujuan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Melaksanakan pengelolaan kependudukan.

e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pemimpin.

c. Bagian hukum dan Ketertiban

1. Departemen pemberdayaan masyarakat bertanggung jawab membantu Camat dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan pembangunan, pengkajian, dan pelaporan isu-isu pemberdayaan masyarakat
2. Untuk melakukan tugas ini, saksi persetujuan memiliki fitur berikut:

a. Kami akan mempromosikan kegiatan penguatan masyarakat.

b. koordinasi dengan pihak yang berwenang.

c. Megawasan, mengembangkan dan memajukan kegiatan program kesehatan masyarakat.

d. Mengkoordinasi pelaksanaan pembangunan swadaya di masyarakat.

e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

d. Departemen Kesejahteraan sosial

1. Peran Departemen Kesejahteraan sosial adalah membantu Camat dalam mengembangkan bahan perencanaan untuk pembuatan kebijakan, pelaksanaan pembangunan, evaluasi dan pelaporan masalah kesejahteraan soaial.
2. Untuk melakukan tugas ini, bagian kebijakan sosial mempunyai tugas-tugas sebagai berikut:

a. Melnyelesaikan tugas menangani masalah sosial.

b. Mendeteksi dan memproses bencana alam.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Mengkoordinasi pengembangan organisai sosial/kemasyarakatan dan kegiatan swadaya masyarakat.

e. Bagian Lingkungan

1. Departemen lingkungan bertugas membantu Camat menyiapkan bahan rencana untuk perumusan kebijakan, pelaksanaan pembangunan, penilaian dan pelaporan masalah lingkungan.
2. Untuk melakukan tugas ini, departemen lingkungan memiliki fungsi sebagai berikut:
   a. Kami melakukan penelitian tentang penambangan sumber daya alam tanpa izin, yang dapat mengganggu dan membahayakan lingkungan.
   b. Mengkoordinasikan promosi, pemantuan dan pelaporan tindakan untuk mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteristik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah atribut-atribut fisiologi dan anatomi yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan "Gender" di pakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di pelajari. Gender merupakan bagian dari sistem sosial, seperti status sosial, usia, dan etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian tanggung jawab adalah prlaku yang akan membentuk gender. Komposisi pegawai menurut jenis kelamin sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekunsi	Persentasi
1	Laki-laki	17	43,58%
2	Perempuan	22	56,42%
	Total	**39**	**100%**

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu berdasarkan jenis kelamin Perempuan dengan berjumlah 22 orang atau 56,42% dari hasil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa pekerjaan di Kantor Camat memiliki beban kerja yang tinggi sehingga membutukan pikiran dan kerajinan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh Kantor salain itu pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu harus bekerja dengan teliti didalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan.

5.1.2 Berdasarkan Usia

Istilah usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu dipandang dari segi kronoligi, individu normal yang memperbaiki derajat perkembangan anatomi dan fisiologi sama. Komposisi pegawai menurut klarifikasi rentang usia dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut:

Tabel. 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Pegawai	Frekuensi	Persentasi
1	20-30 Tahun	5	12,82%
2	31-40 Tahun	27	69,23%
3	41-50 Tahun	4	10,26%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4	>50 Tahun	3	7,69%
	Total	**39**	**100%**

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu di dominasi oleh pegawai dengan rentang usia 31-40 tahun dengan 27 orang atau 69,23%. Hal ini karena pada usia 31-40 tahun adalah usia produktif seorang dalam melaksanakan pekerjaan dan mayoritas adalah pegawai yang sudah lama bekerja di Kantor Camat Ujungbatu, selain itu pada umumnya ini biasanya pegawai selalu semangat dalam melaksanakan pekerjanya. Selain itu tugas dan tanggung jawab pada Kantor Camat Ujungbatu memiliki beban kerja yang mengahuskan pegawai bekerja dengan maksimal.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja diartikan sebagai penggalan waktu yang agak lama dimana seseorang bekerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha samapi batas tertentu. Komposisi berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-10 Tahun	24	61,54%
2	11-20 Tahun	9	23,08%
3	>20 Tahun	6	15,38%
	Total	**39**	**100%**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil tanggapan pegawai Kantoran Camat Ujungbatu menjadi mayoritas bekerja selama 1-10 Tahun dengan jumlah 24 orang atau 61,54%. Hasil ini menjelaskan bahwa pegawai memiliki loyalitas yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaan dan setia dengan Kantor Camat, selain itu dengan semakin lama bekerja semakin dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan untuk itu pengalaman akan menjadi salah satu penilain pegawai didalam nelaksanakan pekerjaan.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengertian pendidikan secara umun adalah usaha sadar dan terancana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik agar secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadia, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Komposisi pegawai menuru pendidikan terakhir berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	21	53,85%
2	S1	18	46,15%
	Total	**39**	**100%**

Sumber: Data Primer yang diolah Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa sebagian besar pegawai Kantor Camat Ujungbatu memiliki pendidikan SLTA yang berjumlah 21 orang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

atau 53,85%. Hal ini karena Kantor Camat Ujungbatu menginginkan pegawai-pegawai yang memiliki kemampuan dan siap untuk bekerja sama dengan reka kerja. Dengan adanya pendidikan yang tinggi diharapkan menjadi salah satu pendorong didalam meningkatkan kinerja yang dihasilakan pegawai didalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggang jawab masirng-masing yang diberikan oleh atasan.

5.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas di gunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang di gunakan untuk memperoleh data mengenai Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing butir pernyataan mempunyai skor butir terhadap total skor keseluruhan pernayataan yang di gunakan.

Jika r hitung > r tabel maka instrumen penyataan di katakan valid, r tabel *produck moment* untuk df : (N-2) = 39 – 2 = 37 untuk nilai alpha 5% adalah 0,316. Hasil dan analisis Menggunakan SPSS dan nilai r tabel di sajikan sebagai berikut :

Tabel 5.5
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	X.1	0,395	0,316	Valid
	X.2	0,601	0,316	Valid
	X.3	0,363	0,316	Valid

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	X.4	0,647	0,316	Valid
	X.5	0,392	0,316	Valid
	X.6	0,378	0,316	Valid
	X.7	0,401	0,316	Valid
	X.8	0,701	0,316	Valid
	X.9	0,378	0,316	Valid
	X.10	0,370	0,316	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,582	0,316	Valid
	Y.2	0,496	0,316	Valid
	Y.3	0,608	0,316	Valid
	Y.4	0,438	0,316	Valid
	Y.5	0,376	0,316	Valid
	Y.6	0,561	0,316	Valid
	Y.7	0,627	0,316	Valid
	Y.8	0,368	0,316	Valid
	Y.9	0,426	0,316	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel di atas, dapat dilihat apabila r-hitung > r-tabel maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r-hitung < r-tabel menujukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Dari hasil tabel tersebut dapat kita lihat bahwa semua item Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) di nyatakan valid dan layak untuk di analisis.

Adapun nilai r-tabel didapatkan sebagai berikut :

df = (N-2)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

df = (39-2)

df = (37)

df = 0,316

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas di gunakan untuk menunjukan sejauh mana untuk mengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Pengujian Uji Reliabilitas di lakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach',* untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Alpha cronbach's*	*Critical value*	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X)	0,617	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,623	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan 2022

Kuesioner akan di nyatakan varaiabel jika nilai koefisien reliabilitas mencapai 0,60. Maka pada tabel Uji Reliabilitas di atas menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner dinyatakan valid

5.3 Analisis Deskriptif Disipin Kerja (X)

Menurut Jerry Wyckoff dan Barbara C.Unel,(1990) Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku. Kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang pegawai. Pegawai akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang pegawai. Pegawai harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar pegawai lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Menurut Bejo Siswanti (2014:599) Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

5.3.1 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut simamora (2006:611) tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku pegawai konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.2 Menyelesaikan Tujuan Dengan cara Bersama

Menyelesaikan tujuan dengan cara bersama itu lebih cepat selesai masalahnya dari pada menyelesaikan pekerjaan sendiri, mempercepat waktu pekerjaan dan menumbuhkan semangat persatuan kalau menyelesaikan tujuan dengan cara bersama.

Adapun jawaban responden mengenai menyelesaikan tujuan dengan cara bersama sebagai berikut:

Tabel 5.7
Menyelesaikan Tujuan Dengan Cara Bersama

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	46,1%
2	Setuju	15	38,5**%**
3	Cukup Setuju	6	15,4%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang menyelesaikan tujuan dengan cara bersama menentukan hasil dari 39 orang pegawai, 18 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkatan persentase 46,1%, 15 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 38,5%, 5 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 15,4%, kenapa reponden memilih cukup setuju karna ada beberapa orng yng cukup setuju dengan menyelesaikan tujuan dengan bersama mungkin bagi pegawai mau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri. sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriterian sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.3 Ketepatan Waktu Pegawai dalam Masuk dan Jam Pulang Kerja

Didalam bekerja tentu seorang pegawai harus tahu mengenai tentang tata aturan jam masuk dan pulang kerja. Ketepatan pegawai dalam mematuhi jam masuk dan pulang kerja merupakan menjadi salah satu faktor yang menunjukkan adanya kesadaran pegawai untuk bekerja dan bertanggung jawab terhdap pekerjaannya. Terlebih didalam perusahaan ada nilai yang terkandung didalam disiplin kerja.dengan pegawai datang kekantor tepat waktu dan pulang tepat waktu, berati secara tidak langsung pegawai sudah disiplin terhadap kantor.

Adapun jawaban responden mengenai ketepatan waktu pegawai dalam masuk dan pulang kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.8
Ketepatan Waktu Pegawai dalam Masuk dan Jam Pulang Kerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	14	35,9**%**
2	Setuju	12	30,8**%**
3	Cukup Setuju	10	25,6%
4	Tidak Setuju	3	7,7%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang ketepatan waktu pegawai dalam masuk dan jam pulang kerja, 14 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 35,9%, 12 orang menjawab setuju dengan responden sebesar 30,8%, 10 orang responden menjawab cukup setuju dengan persentase 25,6%, 3 orang responden menjawab tidak setuju dengan persentase 7,7%, namun ada beberapa responden menyatakan sangat tidak setuju dikarenakan bagi mereka jam masuk tersebut harusnya ada diberi dispensasi apabila sewaktu terjadinya masalah seperti kendala cuaca maupun kendaraan yang menghambat responden yang sedang dalam perjalanan menuju kantor.

Hal ini menunjukan secara keseluruhan bahwa tentang ketepatan waktu pegawai dalam masuk dan pulang kerja berada pada kategori sangat setuju. Responden sudah dapat menjalankan disiplin untuk masuk dan pulang kerja tepat waktu. Terlebih dikenakan responden Pns mereka sanat penting untuk datang tepat waktu untuk mengisi absensi mereka, karena apabila mereka sampai terlambat datang maka absensi mereka akan kurang baik.

5.3.4 Tingkat Kewaspadaan

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

Kewaspadaan adalah suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tak terduga (Parasuraman , 1998). Menurut ahli neuroscience coqnitive, kewaspadaan adalah suatu kemampuan untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mempertahankan perhatian terhadap tugas dalam jangka waktu tertentu (Oken, Salinsky, & Elsas, 2006).

Tingkat kewaspadaan seseorang dipengaruhi oleh Ascending Recticular Activating System atau disebut ARAS (Wibowo, 2014).

5.3.5 Ketelitian dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

Menurut Longman Grup & Alexander, (1992) Ketelitian adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu secara benar tanpa melakukan kesalahan.

Ketelitian adalah hal yang dibutukan oleh seluruh manusia untuk menjalankan aktifitas sehari-hari. Penurunan ketelitian dapat mengakibatkan seseorang memperoleh hasil prestasi kerja yang buruk (Prayudi dalam Hidayati 2007:1).

Untuk dapat melihat tanggapan responden tentang Ketelitian dalam menyelesaikan tugas pekerjaan pada Kantor Camat Ujungbatu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Ketelitian Dalam Menyelesaikan Tugas Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	19	48,7%
2	Setuju	16	41%
3	Cukup Setuju	4	10,2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang Ketelitian dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dari 39 orang pegawai, 19 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tinggkat persentase 48,7%, 16 orang responden memberi jawaban setuju dengan tinggkat persentasi 41%, 4 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tinggkat persentasi 10,2%, mengapa ada responden memilih cukup setuju dengan ketelitian dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mungkin karna pegawai masih ada yang belum teliti dalam menyelesaikan tuga nya masing-masing. sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Maka dapat disimpulkan jawaban responden terbanyak tentang ketelitian dalam bekerja yaitu 19 orang pegawai memilih sangat setuju.

5.3.6 Mempertimbangkan Risiko Dalam Menjalankan Pekerjaan

dalam melakukan pekerja kita harus mempertimbangkan risiko dalam menjalankan berapa banyak pekerjaan yang diberi atas kedapa kita, kita harus menyelesaikan pekerjaan kita dengan baik sebanyak apa pun pekerjaan yang diberikan kita tidak boleh sama sekali perhitungan. Berikut adalah tanggapan responden tentang mempertimbangkan risiko dalam menjalankan pekerjaan pada Kantor Camat Ujungbatu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.10
Mempertimbangkan Risiko Dalam Menjalankan Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	51,3%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2	Setuju	11	28,2%
3	Cukup Setuju	8	20,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tanggapan responden tentang mempertimbangkan risiko dalam menjalankan pekerjaan 39 orang pegawai, 20 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 51,3%, 11 orang responden memberi jawaban setuju dengan tinggkat persentase 28,2%, 8 orang responden memberi jawaban cukup setuju 20,5%, sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang responden atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Maka dapat disimpulkan jawaban responden terbanyak tentang ketelitian dalam bekerja yaitu 19 orang pegawai memilih sangat setuju.

5.3.7 Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui berapa besar tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya yang diamanahkan kepada pegawai. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.8 Menaati Pekerjaan Sesuai Dengan Pedoman kerja

Pegawai yang menaati aturan pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut adalah hasil pengumpulan data diri hasil penyebaran kuesioner mengenani indikator menaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11
Menaati Pekerjaan Sesuai Dengan Pedoman Kerja

.No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	38,5**%**
2	Setuju	19	48,7**%**
3	Cukup Setuju	5	12,8**%**
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang menaati aturan dan pedoman pada saat bekerja dari 39 orang pegawai, 15 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 38,5%, 19 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 48,7%, 5 orang rensponden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 12,8%, mengapa ada responden memilih cukup setuju karna masih bnayk pegawai yang belum menaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja yang ada di kantor. sedangkan untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.9 Tanggung Jawab atas Semua Pekerjaan

Menurut Widagdho (1999) mengatakan bahwa tanggung jawab adalah kesadara manusia atas tingkahlaku atau perubahannya yang disegaja maupun yang tidak disegaja. Tanggung jawab juga berarti perubahan sebagai wujud dari kesalahan atas kewajibannya. Tanggung jawab erat kaitanya dengan kewajiban, kewajiban adalah sesuau yang dibebakan terhadap seseorang atas pekerjaan yang di berikan kedapa pegawai. Kewajiban merupakan bandingan terhadap hak, dan dapat juga tidak mengacu terhadap hak. Maka tanggung jawab atas pekerjaan dalam hal ini adalah tanggung jawab terhadap kewajibannya.

Untuk dapat melihat tanggapan responden tantang tanggung jawab atas semua pekerjaan pada Kantor Camat Ujungbatu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggung Jawab atas Semua Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	56,4%
2	Setuju	17	43,6%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang tanggung jawab atas semua pekerjaan dari 39 orang pegawai, 22 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 56,4%, 17 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 43,6%, sedangkan untuk indikator dengan kriteria cukup setuju, kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut mengapa tidak ada responden memilih cukup setuju dan tidak setuju karna setiap pegawai harus bertanggung jawab atas semua pekerjaan mereka yang sudah diberikan oleh atasan.

5.3.10 Faktor Penentuan Disiplin Kerja

Faktor penentuan disiplin kerja adalah motivasi kerja tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasal, keadilan, pegawasan yang melekat, sanksi hukuman, ketegasan, masa kerja, hubungan kemanusiaan, inseentif, peraturan perusahaan, moral kerja.

5.3.11 Pengawasan Melekat Terhadap Pegawai

Pegawasan melekat merupakan serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara bedaya guna sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berikut adalah pengumpulan data dari hasil penyebaran kuesioner adalah pegawasan meleka terhadap pegawai sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.13
Pengawasan Melekat Terhadap Pegawai

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	17	43,6%
2	Setuju	15	38,5%
3	Cukup Setuju	7	17,9%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan tentang pengawasan melekat terhadap pegawai dari 39 orang pegawai, 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 43,6 %, 15 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 38,5%, 7 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 17,9%. Ada responen memilih cukup setuju tentang pegawasan melekat terhadap pegawai karna mungkin respoden cukup setuju atas pegawasan melekat terhadap pegawai tersebut. Sedangkan untuk inikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.12 Ketegasan

Sesuatu yang harus diambil secara tepat dan jelas dalam siuasi yang tidak mengambang dan belarut-larut. Sebab, tugas yang paling berarti bagi seorang pemimpin adalah mengambil keputuan yang baik, tepat dan normatif.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.13 Sanksi Hukuman

Saksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin kerja. Dengan sanksi hukumanan yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

Berikut hasil pengumpulan data diri hasil penyebaran kuesioner pada Kantor Camat Ujungbatu mengenai indikator sanksi hukuman adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14
Sanksi Hukuman

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	14	35,9%
2	Setuju	10	25,6%
3	Cukup Setuju	9	23,1%
4	Tidak Setuju	6	15,4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan tentang sanksi hukuman 39 orang pegawai. 14 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 35,9%, 10 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 25,6%, 9 orang responden memeberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 15,4%, mengapa responden ada memilih tidak setuju karana ada sebagian pegawai tidak setuju atas ada sanksi hukuman yang berlebihan seperti sanksi hukuan yang berat kepada pegawai. sedengkan untuk indikator dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.14 Etika Kerja

Etika dalam bekerja merupakan aturan normatif yang berisi prinsip moral dan sistem nilai yang menjadi pedoman ketita bekerja. Aturan ini dibuat untuk membatasi perilaku individu agar tidak mengganggu individu lainnya di perusahaan.

5.3.15 Suasana Harmoni di dalam Kantor

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai baik secara virtikal maupun horizontal ikut menciptakan disiplin yang baik pada perusahaan. Membangun hubungan kerja yang positif juga melibatkan komromi dan mengenal rekan kerja secara indivisi. Ada banyak manfaaf membentuk hubungan kerja dengan suasan harmoni yang positif. Kita harus mau mendengarkan rekan kerja kita, berkomunikasi secara terbuka agar tetap bia menjaga suasana harmoni di kantor. Berikut ini hasil pengumpulan data dari penyebaran kuesioner tantang Suasana harmoni adalah sebagai berikut:

Tabel 5.15
Suasana Harmoni di dalam Kantor

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	17	43,6%
2	Setuju	18	46,2%
3	Cukup Setuju	4	10,2%
4	Tidak Setuju	-	-

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan tentang suasan harmoni di dalam kantor dari 39 orang pegawai. 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 43,6%, 18 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 46,2%, 4 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 10,2 %. Ada beberapa responden melilih cukup setuju di suasana harmoni dalam kantor mungkin ada beberapa pegawai lebih suka suasana yang tidak mentegangkan. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.3.16 Saling Menghargai sesama Rekan Kerja

Sikap saling menghargai bisa juga disebut sikap toleransi. Sikap menghargai sangat perlu diterapkan dalam berbagai lingkungan, baik itu di rumah semasa rekan kerja dan lingkungan sosial lainnya. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuesioner mengenai indikator saling menghargai adalah sebagai berikut:

Tabel 5.16
Saling Menghargai Sesama Rekan Kerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	38,5%
2	Setuju	17	43,6%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3	Cukup Setuju	7	17,9%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang saling menghargai dari 39 orang pegawai, 15 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 38,5%, 17 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 43,6%, 7 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan persentase 17,9%, Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin kerja

Tabel 5.17
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Disiplin kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Menyelesaikan Tujuan dengan cara Bersama	18	15	6	-	-	
	Nilai Bobot	**90**	**60**	**18**	**-**	**-**	**168**
2	Ketepatan Waktu Pegawai dalam Masuk dan Pulang Kerja	14	12	10	3	-	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Nilai Bobot	**70**	**48**	**30**	**6**	**-**	**154**
3	Ketelitian dalam Menyelesaikan Tugas Pekerjaan	19	16	4	-	-	
	Nilai Bobot	**95**	**64**	**12**	**-**	**-**	**171**
4	Mempertimbangkan Risiko dalam Menjalankan Pekerjaan	20	11	8	**-**	**-**	
	Nilai Bobot	**100**	**44**	**24**	**-**	**-**	**168**
5	Menaati Pekerjaan Sesuai Dengan Pedoman kerja	15	19	5	**-**	**-**	
	Nilai Bobot	**75**	**76**	**15**	**-**	**-**	**166**
6	Tanggung Jawab atas semua Pekerjaan	22	17	**-**	**-**	-	
	Nilai Bobot	**110**	**68**	-	**-**	-	**178**
7	Pegawasan Melekat	17	15	7	**-**	-	
	Nilai Bobot	**85**	**60**	**21**	-	-	**166**
8	Sanksi Hukuman	14	10	9	6	-	
	Nilai Bobot	**70**	**40**	**27**	**12**	-	**149**
9	Suasana Harmoni didalam Kantor	17	18	4	-	-	
	Nilai Bobot	**85**	**72**	**12**	-	-	**169**
10	Saling Menghargai sesama Rekan Kerja	15	17	7	-	-	
	Nilai Bobot	**75**	**68**	**21**	-	-	**164**
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	**1653**

Sumber: Data Olahan 2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel di atasmengenai rekaputulasi variabel Disiplin Kerja pada Kantor Camat Ujungbatu dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1653. Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal dan nilai minimal sebagai berikut:

Nilai Maksimal = 10 X 5 X 39 = 1950

Nilai Minimal = 10 X 1 X 39 = 390

Untuk mencari nilai interval koefisiensinya adalah:

$$\frac{\textit{Skor Maksimal – Skor Minimal}}{\textit{Item}} = \frac{1950 - 390}{5} = 312$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Disiplin Kerja pada Kantor Camat Ujungbatu, maka dapat ditemukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 1639 – 1950

Setuju = 1327 – 1638

Cukup Setuju = 1015 – 1326

Tidak Setuju = 703 – 1014

Sangat Tidak Setuju = 390 – 702

Berdasarkan hasil rekaputulasi jawan responden mengenai variabel Disiplin Kerja pada Kantir Camat Ujungbatu dimana total skor sebesar 1653 dalam kategori setuju, dalam kategori sangat setuju berada diantara 1639 – 1950. Dal ini merupakan bahwa Disiplin Kerja yang sangat setuju dapat menurunkan Kinerja Pegawai. Dimana nilai skor tertinggi sebesar 178 pada tanggapan tentang tanggung jawab, sementara nilai skor paling terendah sebesar 149 pada tanggapan responden tentang saksi hukuman.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5 Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

Keberhasilan suatu perusahaan sangatlah bergantung pada baik buruknya kinerja dari pegawai tersebut. Kinerja dari suatu pegawai tergantung dari kinerja pegawainya dimana setiap pegawai merupakan motor berjalannya sebuah instansi. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang di peroleh oleh perusahaan.

kinerja pegawai menunjukkan kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberasilan yang telah ditetapkan. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai keseluruhan untuk kerja diri seorang pegawai. Oleh sebab itu kinerja seorang menjadi penting untuk terus ditingkatkan.

5.5.1 Kualitas Pekerjaan.

Kualitas pekerjaan merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas kerja. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanankan bersama-sama pegawai dan atasan dengan tujuan memberi nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5.2 Kerapian dalam Melaksanakan Tugas

Kerapian dalam melaksanakan tugas itu sangat penting bagi kantor mengapa begitu karna kalau pegawai sampai tidak rapi menjalankan tugas yang diberi atasan maka pegawai bisa di buat baru lagi tugas yang diberikan atasan, maka dari itu pegawai harus rapi dan teliti dalam melaksankan tugas yang diberi atasan dengan baik. Berikut adalah tanggapan responden berdasarkan kerapian dalam melaksanakan tugas pada Kantor Camat Ujungbatu dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.18
Kerapian dalam Melaksanakan Tugas

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	17	43,6%
2	Setuju	12	30,8%
3	Cukup Setuju	10	25,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggapan tentang responden tentang kerapian dalam melaksanakan tugas dari 39 orang pegawai. 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 43,6%, 12 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 30,8%, 10 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 25,6. Reponden memilih cukup setuju mengenai kerapian dalam melaksakan tugas mungkin ada beberpa pegawai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang tidak rapi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.5.3 Ketelitian dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan

Dalam menyelesaikan proses pekerjaan tugas dengan baik maka pegawai harus teliti dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai harus lebih teliti dalam menyelesaikan proses pekerjaan maka kalau pegawai teliti dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya maka hasil pekerjaan pegawai sangat baik. Berikut ini disajikan hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam menyelesaikan proses pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Ketelitian dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	19	48,7%
2	Setuju	14	35,9%
3	Cukup Setuju	6	15,4%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggangpan responden tentang ketelitian dari 39 orang pegawai, 19 orang responden memberikan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 48,7%, 14 orang responden memberi jawaban setuju dengan responden dengan tingkat persentase 35,9%, 6 orang responden memberi jawaban cukup

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

setuju dengan tingkat persentase 15,4%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

5.5.4 Hasil Kerja yang diperoleh Sesuai dengan Target

Dalam suatu kantor atau organisasi dalam memperoleh hasil kerja yang baik pegawai harus bisa menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan target yang diberikan kepada pegawai. pegawai harus berusaha semaksimal mungkin agar hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan taerget yang diberikan bisa terselesaikan tepat waktu. Berikut ini tanggapan responden mengenai hasil kerja yang sesuai dengan target pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.20
Hasil Kerja yang sesuai dengan Target

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	38,5%
2	Setuju	19	48,7**%**
3	Cukup Setuju	5	12,8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggapan responden tentang hasil kerja yang sesui dengan target pada Kantor Camat Ujungbatu dari 39 orang pegawai. 15 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 38,5%, 19 orang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 48,7%, 5 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 12,8%.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan hasil kerja yang sesuai dengan target dalam kategori setuju, hal ini dikarenaka, setiap pegawai memiliki hasil kerja yang berbeda-beda sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.

5.5.5 Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurang waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar.

5.5.6 Mampu Menyelesaikan Tugas Hasil Kerja Dengan Cepat

Kecepatan menyelesaikan pekerjaan yang diberi atasan pegawai harus lebih cepat mengerjakan tugas-tugasnya yang lain biar kerjaan yang baru bisa dikerjakan dengan tuntas. Kecepatan kerja ini masing-masing pegawai berbeda-beda atau kecepatannya sedang-sedang saja atau ada juga orang yang kesepatannya rendah sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai dengan tuntas.

Berikut ini hasil tanggapan responden menganai mampu menyelesaikan tugas hasil kerja dengan cepat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.21
Mampu Menyelesaikan Tugas Hasil Kerja Dengan Cepat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	38,5%
2	Setuju	13	33,3**%**
3	Cukup Setuju	11	28,2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggapan responden tentang mengenai mampu menyelesaikan tugas hasil kerja dengan cepat dari 39 orang pegawai. 15 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 38,5%, 13 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 33,3%, 11 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 28,2%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut

5.5.7 Kemampuan dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan

Setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing. Ada sebagaian pegawai tidak bisa menyelesaikan tugas nya cepat karna kemampuannya yang pegawai miliki ada pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat bahkan bisa selesai sebelum waktunya. Berikut ini hasil tanggapan responden mengani kemampuaan dalam menyelesaikan proses pekerjaan pada tabel berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.22
Kemampuan dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	17	43,6%
2	Setuju	15	38,5%
3	Cukup Setuju	7	17,9%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggapan responden tentang mengenai kemampuan dalam menyelesaikan proses pekerjaan dari 39 orang pegawai. 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 43,6%, 15 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 38,5%, 7 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 17,9%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan mengenai responden tentang kemampuan dalam munelesaikan proses pekerjaan yang terjadi dalam kategori yang terbanyak sangat setuju.

5.5.8 Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan

Kemampuan untuk menyelesaikan masalah bukan hanya untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang ada. Melaikan jua kemampuan tersebut dapat dijadikan pegawai mampu meminimasirkan resiko yang terjadi. Dengan memiliki kemampuan problem solving dengan baik, pegawai dapat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

melihat kesempatan dengan lebih baik. setiap pegawai harus mampu menyelesaikan masalah tugasnya masinng-masing karna itu sudah tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya.

Berdasarkan ini merupakan hasil jawaban responden mengenai mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.23

Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	14	35,9%
2	Setuju	12	30,8%
3	Cukup Setuju	8	20,5%
4	Tidak Setuju	5	12,8%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggapan responden tentang mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dari 39 orang pegawai, 14 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 35,9%, 12 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 30,8%, 8 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 20,5%, 5 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 12,8%. Mengapa responden ada memilih tidak setuju dalam menyelesaikan masalah pekerjaan karna pegawai tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bisa sendiri meyelesaikan masalah pekerjaan dengan sendiri bisa selesai dengan bantuan rekan kerja yang lain.

5.5.9 Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang melakukan suatu kegiatan dan bersedia menjani risiko akibat perbuatan. Tanggung jawab termasuk tingkah laku manusia, untuk sadar akan perbuatan dan kewajiban yang harus dilakukan.

5.5.10 Hasil Kerja yang sesuai Target

Setiap pegawai pasti mempuai target masing-masing dalam menyelesaikan kerjaannya. Target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja, apalagi seorang pegawai, tanpa ada target maka arah dan tujuan perusaan menjadi tidak jelas. Maka dari itu pegawai Kantor Camat Ujungbatu harus bisa menyelesaikan kerja yang sesui dengan tergetnya.

Berikut ini di sajikan hasil tanggapan responden mengenai beljar dari pengalaman yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24

Hasil Kejra yang sesuai Target

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	13	33,3%
2	Setuju	15	38,5%
3	Cukup Setuju	7	17,9%
4	Tidak Setuju	4	10,3%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Total	**39**	**100%**

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggapan responden tentang hasil kerja yang sesuai target dari 39 orang pegawai, 13 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentse 33,3%, 15 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 38,5%, 7 orang responden memberi jawaban cukup settuju dengan tingkat persentase 17,9%, 4 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 10,3%, ada responden memilih tidak setuju karna mungkin pegawai tidak bisa menyelesaikan hasil kerja nya sesuai target karena ada tugas yang sangat sulit dilakukan maka tidak bisa menyelesan tugas dengan target yang ditentukan. berdasarkan hasil tanggapan di atas maka disimpulkan tanggapan responden dalam kategori terbanyak yaitu setuju.

5.5.11 Mengambil Keputusan Secara Musyawarah

Mengambil sebuah keputusan secara musyawarah merupakan keputusan yang direncanakan bersama dan juga dijalakan untuk kepentingan bersama. Dalam sebuah kantor pegawai mengambil keputusan harus melakukan musyawarah dulu dengan rekan kerja dan atasan. Berikut tanggapan responden yang mengatakan tentang mengabil keputusan secara musyawah pada Kantor Camat Ujungbatu pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.25
Mengambil Keputusan secara Musyawarah

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	46,1%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2	Setuju	16	41%
3	Cukup Setuju	5	12,8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggapan responden tantang mengambil keputusan secara musyawarah dari 39 orang pegawai, 18 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 46,1%, 16 orang responden memberi jawaban satuju dengan tinggkat persentase 41%, 5 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 12,8%. Kenapa ada responden ada memilih cukup setuju dalam mengambil keputusan dalam musyawarah mungkin ada bebera pegawai yang mau mengambil keputusan dengan sendirinya.

5.5.12 Mampu Memperbaiki Kesalahan yang Terjadi

Setiap pegawai mampu memperbaiki kesalahan yang telah terjadi, setiap kesalahan yang di buat pegawai harus bisa menyelesaikan kesalahan dengan baik agar tidak membuar keributan di kantor, dan juga membuat rekan kerja yang lain menjadi tergangu jadi setiap pegawai harus mampu menyelesaikan kesalahan yang dibuat dengan baik dan tenang. Berikut tanggapan responden tentang mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi pada Kantor Camat Ujungbatu dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 5.26
Mampu Memperbaiki Kesalahan yang Terjadi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	Sangat Setuju	14	35,9**%**
2	Setuju	17	43,6**%**
3	Cukup Setuju	8	20,5**%**
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**39**	**100%**

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tanggapan responden tentang mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi dari 39 orang pegawai, 14 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 35,9%, 17 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentse 43,6%, 8 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 20,8%. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam kategori terbanyak yaitu setuju.

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

Tabel 5.27
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	**Indikator**	**Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**					**Jumlah**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
1	Kerapian dalam Melaksanakan Tugas	17	12	10	-	-	
	Nilai Bobot	**85**	**48**	**30**	**-**	**-**	**163**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2	Ketelitian dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan	19	14	6	-	-	
	Nilai Bobot	**95**	**56**	**18**	**-**	**-**	**169**
3	Hasil Kerja yang diperoleh sesuai dengan Target	15	19	5	-	-	
	Nilai Bobot	**75**	**76**	**15**	**-**	**-**	**166**
4	Kecepatan dalam Menyelesaikan Tugas	15	13	11	-	-	
	Nilai Bobot	**75**	**52**	**33**	**-**	**-**	**160**
5	Kemampuan dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan	17	15	7	-	-	
	Nilai Bobot	**85**	**60**	**21**	**-**	**-**	**166**
6	Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan	14	12	8	5	-	
	Nilai Bobot	**70**	**48**	24	**10**	-	**152**
7	Hasil Kerja yang sesuai Target	13	15	7	4	-	
	Nilai Bobot	**65**	**60**	**21**	**8**	-	**154**
8	Mengambil Keputusan secara Musyawarah	18	16	5	-	-	
	Nilai Bobot	**90**	**64**	**15**	**-**	**-**	**169**
9	Mampu Memperbaiki Kesalahan Yang Terjadi	14	17	8	-	-	
	Nilai Bobot	**70**	**68**	**24**	**-**	**-**	**162**
Nilai Bobot Skor		**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1461**

Sumber: Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diats mengenai rekapitulasi variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sebesar 1461. Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal dan minimal sebagai berikut:

Nilai Maksimal = 9 X 5 X 39 = 1775

Nilai Minimal = 9 X 1 X 39 = 351

Skor Maksimal – Skor Minimal = 1775 – 351 = 284

Item 5

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 1492 – 1775

Setuju = 1208 – 1491

Cukup Setuju = 924 – 1207

Tidak Setuju = 640 – 923

Sangat Tidak Setuju = 356 – 639

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tinggi kategori mengenai variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu berada pada kategorikan setuju. Kriteria penilaain berada diantara 1208 – 1491. Hal ini menunjukkan bahwa kinerjapegawai yang dihasilkan setuju, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para pegwai juga menerapkan kedisiplinkan sehingga tidak ada masalah dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

5.7 Analisis Data Penelitian

5.7.1 Uji Regresi Liner Sederhana

Regresi Linier sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Ujung Batu. Berikut adalah hasil analisis regresi linear sederhana yang diperoleh dengan mengolah data SPSS Versi 24.

Tabel 5.28
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,398	4,121		,825	,415
	Disiplin Kerja (X)	,804	,097	,806	8,296	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data Olahan 2022

Data hasil SPSS Versi 24 diatas didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 3{,}398 + 0{,}804\ (X) + Ɛ}$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3,398 artinya bahwa jika tidak ada Disiplin Kerja (X) maka nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3,398.
2. Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,804 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Disiplin Kerja (X), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,804 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung Disiplin Kerja (X) sebesar 8,296 artinya lebih besar dari > t-tabel 2,026. Dengan nilai signifikansi Disiplin Kerja (X) sebesar 0,000 < probabilitas 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa "Ada Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Ujungbatu".

5.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X) dalam menggambarkan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 29
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806[a]	,650	,641	2,19896
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)				

Sumber: Data Olahan 2022

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui *R Square* sebesar 0,650 atau 65%. Artinya variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 65%. Sisanya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

35% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.7.3 Uji t (Parsial)

Korelasi persial adalah untuk menguji signifikan atau tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian statistik yaitu pengujian secara persial (t-test).

Untuk mengetahui pengaruh itu signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel dapat di lihat tabel stastik. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 8.296.

Tabel 5.30
Uji T (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,398	4,121		,825	,415
	Disiplin Kerja (X)	,804	,097	,806	8,296	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Data Olahan 2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari hasil spss yang sudah dilakukan bahwa hasil uji t menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X), t-hitung adalah sebesar 8,296 > t-tabel 2,026 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 maka Hipotesis pertama (H_1) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada Kantor Camat Ujung Batu.

Nilai T-tabel dihitung dengan rumus berikut :

T-tabel = t (α / 2 ; n – k – 1)

= t (0,05 / 2 ; 39 – 1 – 1)

= t (0,025 ; 37)

= t 2,026

Keterangan: n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

α = 0,05

5.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu sebesar R square 0,650 atau 65% dan dapat dikatakan (Corelasi Kuat) karena 0,61 s/d 0,80 = Korelasi kuat.

Pada variabel Disiplin Kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pertanyaan bahwa tanggung jawab atas pekerjaan dengan nilai bobot sebesar 178. Artinya pegawai harus bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan. karena kalau pegawai tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

maka akan mendapatkan sanksi. Namun variabel Disiplin Kerja frekuensi jawaban terendah sanksi hukuman dengan nilai bobot sebesar 149. Dapat disimpulkan bahwa banyak pegawai yang tidak dapat sanksi hukuman.

Variabel Kinerja Pegawai memdapatkan nilai bobot tertinggi sebesar 169 yang terdapat pada indikator ketelitian dalam menyelesaikan proses pekerjaan dan mengambil keputusan secara musyawarah. Jika mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan terget yang ditentukan oleh kantor atau atasan mereka, begitu juga dengan mengambil keputusan secara musyawarah agar pegawai menyelesaikan semua pekerjaannya. Kemudiaan nilai bobot yang paling rendah pada variabel kinerja pegawai sejumlah 152, nilai bobot terendah ini juga terdapat pada indikator mampu menyelesaikan masalah pekerjaan.

Dengan demikian, atasan pada Kantor Camat Ujungbatu berberan aktif dalam mengendalikan disiplin kerja dan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan oleh atasan. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016). Oleh karena itu kinerja pegawai dapat dilihat dari sebagai tingkat keberasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jelaskan Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat samombawa kabupaten nias selatan (2021) menghasilkan kesimpulan bawha ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat samombawa kabupaten nias

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

selatan. Disiplin kerja pegawai pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai faktor. Menuru hasibuan (2005) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, sanksi hukum, ketengasan dan hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusian mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan tepat waktu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Ujungbatu, maka dapat di tarik kesimpulan seperti berikut ini:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan Disiplin Kerja berpegaruh positif terhadap terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Ujungbatu yang ditunjukan dari hasil pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu. Artinya adalah semakin kuat disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Ujungbatu.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu.

6.2 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian pada Kantor Camat Ujungbatu penulis memberi saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan kantor agar memberikan kenyamanan, dan pegawai lebih bisa disiplin dalam bekerja. Sebagai sambungan pemikiran bagi Kantor Camat Ujungbatu untuk lebih dapat memberikan motivasi kerja yang terbaik kepada pegawainya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Hasil penelitian yaitu hasil tanggapan responden disiplin kerja yang terendah mengenai ketepatan waktu pegawai masuk dan pulang kerja, dimana pegawai masih lalai dengan waktu masuk dan pulang kerjanya semoga kedepannya pegawai pada kantor Camat Ujungbatu bisa lebih disiplin lagi kedepannya.
3. Hasil penelitian yaitu hasil tanggapan responden kinerja pegawai yang terendah mengenai mampu menyelesaikan masalah pekerjaan, disini pegawai masih belum bisa menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri, semoga kedepannya pegawai bisa mampu menyelesaikan masalah pekerjaanya masing-masing dengan baik.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi peneliti dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja yang terjadi pada Kantor Camat Ujungbatu.

DAFTAR PUSTAKA

Wau Jelaskan, Waoma Samalua, & T.Fau Ferdinand. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal.Uniraya.ac.id. 2 Juli. Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan

Kasieli Hulu Syukur.2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. Ejornal.Unsrat.ac.id. 4 Oktober. Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Erwansyah Agus. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. Ejournal.Ip.Fisip-Unmul.ac.id. 21 September. Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser.

Br Sitepu Ingan Ukur. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tiganderket. Ejournal.Amikmbp.ac.id. 1 Agustus. Kantor Kecamtan Tiganderket.

Nugraha Tabnunan Dheo Farhan, Winarno Alex. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kierja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jerderal Perbendaharaan Provinsi Dki jakarta. Openlibrarypublications.telkomiversity.ac.id. 1 April. Kantor Wilaya Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Dki Jakarta.

Wijaya Hendy. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daeraah Studi Kasus Dinas Pertanian Dan Perternakan Kabupaten Musi Banyuasin. Jurnal.Univbinainsan,ac.id. 3 Desember. Instansi Pemerintah Daerah Studi Kasus Dinas Pertanian Dan Perternakan Kabupaten Musi Bayuasin.

Hurai Natalia. 2020. Pegaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Ejurnal.Untag-Smd.ac.id. 2 Agustus. Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu.

Nitisemito, Alex S. 2010. Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia: Jakarta

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Re maja Rosdakarya

Marnis, Priyono. 2008. Ebook Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: www.binadarma.ac.id

Elianti. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. Skripsi.UMM. Makasar

Armansyah Harefa. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias.Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan Teluk Dalam.

Supomo. R, Nurhayati Eti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Lampiran

No. Responden:

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT UJUNGBATU

I. PENGANTAR

Responden yang terhormat,