PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Derajat Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

DYAH AYU RAHMADHANY PRAYITNO

NIM. 135020201111052

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2020

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Repository Universitas Brawijaya

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Bahasa Indonesia :

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI

Skripsi dengan judul Bahasa Inggris :

The Influence of Working and Leadership on Employee Performance in Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Yang disusun oleh :

Nama	: Dyah Ayu Rahmadhany Prayitno
NIM	: 135020201111052
Fakultas	: **Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan	: **Manajemen**
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Judul di atas disetujui untuk diajukan dalam ujian komprehensif.

KPS S1. Manajemen	Dosen Pembimbing
Dr. Sri Aisjah, SE.,MS.,CSRS.,CFP	Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM
NIP.19601111 198601 2 001	NIK. 201304840929101

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI

Yang disusun oleh:

Nama	: DYAH AYU RAHMADHANY PRAYITNO
NIM	135020201111052
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Tanggal 05 Januari 2021, dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Agung Nugroho Adi, SE., MM(HRM)
   NIP.....
   (Sebagai Pembimbing)
2. Dr.Desi Tri Kurniawati, SE, MM.,CPHR
   NIP. 198112052008122004
   (Sebagai Penguji I)
3. Dr. Siti Aisjah, SE, MS.,CSRS,CFP
   NIP...19601111 198601 2 001
   (Sebagai Penguji II)

Malang, 7 Januari 2021
Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Siti Aisjah,SE.,MS.,CSRS.,CFP
NIP.19601111 198601 2 001

Repository Universitas Brawijaya

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya :

N a m a	: Dyah Ayu Rahmadhany Prayitno
Tempat/Tgl.Lahir	: Bekasi, 03 Februari 1995
Nomor Induk	135020201111052
Jurusan	: S-1 Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Alamat	: Villa Taman Kartini, Bekasi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sangsi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 22 Desember 2020

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Yang membuat pernyataan

Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM
NIK. 2013048409291001

Dyah Ayu Rahmadhany P
NIM. 135020201111052

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI

(The Influence of Working and Leadership on Employee Performance in Dinas Pendidikan Kota Bekasi)

Dyah Ayu Rahmadhany Prayitno
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
rahmadhanyprayitno@gmail.com

Dosen Pembimbing
Agung Nugroho Adi, SE., MM(HRM)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 110 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil pengujian, menunjukkan bahwa dari Uji F, variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan analisis koefisien determinasi, kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh kedua variabel yaitu disiplin kerja, dan kepemimpinan sebesar 46.9%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI

(The Influence of Working and Leadership on Employee Performance in Dinas Pendidikan Kota Bekasi)

Dyah Ayu Rahmadhany Prayitno
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
rahmadhanyprayitno@gmail.com

Dosen Pembimbing
Agung Nugroho Adi, SE., MM(HRM)

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of Work Discipline and Leadership, both partially and simultaneously on Employee Performance at the Dinas Pendidikan Kota Bekasi. This research is explanatory research using a quantitative approach. Data collection using a questionnaire with several respondents as many as 110 employees. The analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination. Based on the research results, work discipline and leadership have a positive and significant effect on performance. Based on the results it shows that from the F test, the independent variables simultaneously affect employee performance. Meanwhile, based on the coefficient of determination analysis, employee performance can be explained by the two variables, work discipline and leadership by 46.9%.

Keywords: Work Discipline, Leadership, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....
HALAMAN PERSETUJUAN i
HALAMAN PENGESAHAN ii
HALAMAN PERNYATAAN iii
ABSTRAK iv
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan 7
1.4 Manfaat 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Landasan Teori 9
2.1.1 Kinerja Karyawan 9
2.1.2 Disiplin Kerja 13
2.1.3 Kepemimpinan 18
2.2 Penelitian Terdahulu 20
2.3 Kerangka Pikir 23
2.4 Konsep Penelitian 24
2.5 Hipotesis 24

BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Jenis Penelitan 25
3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian 25
3.3 Lokasi dan Waktu Peneliatan 27
3.4 Populasi dan Sampel 28
3.5 Metode Pengumpulan Data 29
3.6 Instrumen Penelitian 29
3.6.1 Kisi-kisi Instrumen 29
3.6.2 Hasil Pengukuran 30
3.6.3 Uji Instrumen 31
3.6.4 Uji Prasyarat Analisis 32
3.7 Metode Analisis Data 33
3.7.1 Analisis Deskriptif 34
3.7.2 Uji Hipotesis 34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 36
4.1.2 Kota Bekasi 36

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

4.1.2 Dinas Pendidikan Kota Bekasi 42
4.2 Hasil Penelitian 42
4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Demografi 43
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel 45
4.2.3 Hasil Uji Instrumen 48
4.2.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis 49
4.2.5 Pengujian Hipotesis 51
4.3 Pembahasan 54
4.4 Implikasi Penelitian 55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 57
5.2 Implikasi Manajerial 57
5.3 Keterbatasan Penelitian 58
5.4 Saran 59

DAFTAR PUSTAKA 60
LAMPIRAN 64

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu 22
3.1 Variabel dan Indikator 27
3.2 Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi 2020 28
3.3 Jumlah Sampel 29
3.4 Kisi-kisi Instrumen 30
3.5 Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert 31
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 44
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 45
4.5 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja 46
4.6 Deskripsi Variabel Kepemimpinan 47
4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai 47
4.8 Hasil Uji Validitas 48
4.9 Hasil Uji Reabilitas 49
4.10 Hasil Uji Normalitas 49
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas 50
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas 51
4.13 Hasil Uji T 52
4.14 Hasil Uji F 52
4.15 Hasil Koefisien Determinasi 53

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir Penelitian 23
2.2 Konsep Penelitian 24
4.1 Lambang Daerah Kota Bekasi 41
4.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Bekasi 42

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner 65
2. Data Penelitian 68
3. Hasil Uji Validasi Instrumen 71
4. Hasil Uji Reabilitas 73
5. Hasil Karakteristik Responden 74
6. Hasil Uji Karakteristik Responden 76
7. Hasil Deskrispsi Variabel 77
8. Hasil Uji Normalitas 81
9. Hasil Uji Heteroskedastisitas 81
10. Hasil Uji Multikolinearitas 82
11. Hasil Uji Hipotesis 82
12. Surat Keterangan Penelitian 83

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gaol (2015), "*A stable, formal social structure that takes resources from the environment and processes them to produce outputs*". Organisasi merupakan perkumpulan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan mempunyai ikatan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Tiga elemen pokok dari organisasi adalah interaksi manusia, kegiatan yang mengarah pada tujuan, dan struktur. Mengingat keterbatasan kemampuan, pikiran, dan tenaga yang dimiliki pimipinan maka pengelolaan organisasi sebagian dilimpahkan/didelegasikan kepada orang lain atau kepada pegawai.

Sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. Tanpa Sumber Daya Manusia yang profesional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun alat kerjanya canggih. Oleh karena itu SDM berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi (Gaol, 2015).

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang merupakan orang yang mengembangkan jasanya kepada suatu badan pemerintahan, dan mendapatkan imbalan upah atau gaji atas jasa tersebut. Pegawai membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja pegawai yang baik.

Setyowati dan Haryani (2016), mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan tertentu.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi. Organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada (Syamsuddinnor, 2014). Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja organisasi (*organization performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Dalam Pasal 75 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Penilaian Kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Menurut Widodo (2015) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nimpuno (2015), menjelaskan kinerja karyawan diawali dengan adanya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Sutrisno (2016), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran pegawai untuk melakukan tugas yang telah diberikan, serta mengikuti dan taat terhadp peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh pegawai.

Menurut Hasibun (2016), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Kedisiplinan harus diterpkan dalam organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempenaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari organisasi. Selain disiplin, kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Tugas utama seorang pemimpin tidak terbatas pada perencanaan program namun melibatkan seluruh anggota organisasi untuk melibatkan seluruh anggota organisasi untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Yukl (2015), kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga dapat memahami dan mau melakukannya. Sedangkan menurut Jamaludin (2017), kepemimpinan merupakan sesuatu yang dapat dipelajari sehingga dapat dilaksanakan spontan dan otomatis sepanjang waktu. Pemimpin atau manajer dapat segera membuat beberapa keputusan penting mengenai sebuah masalah, sementara orang lain mesih dalam tahap mengalisis masalah.

Kepemimpinan muncul bila seseorang dapat memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, juga masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan individu yang dipimpin. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kinerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari dan Al Idris (2018) yang menyatakan pemimpin mampu mempengaruhi karyawan agar dapat menumbuhkan rasa semangat kerja pada karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. PNS sebagai Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok, dan fungsinya, serta menunjang tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara. Agar menjadi pegawai yang handal, profesional, dan bermoral, seorang PNS harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja.

Pemerintah Kota Bekasi telah menerbitkan beberapa Peraturan yang diharapkan dapat membantu PNS maupun Tenaga Kerja Kontrak (TKK) dalam melaksakan tugasnya, yaitu mulai Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Kerja di Lingkungan Kota Bekasi, Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 16 Tahun 2017 tentang Kode Etik dan Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 100 Tahun 2017 tentang Tunjangan Penambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 85 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Penghasilan Bagi Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 98 Tahun 2018 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kota Bekasi, Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 87 Tahun 2019 Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, yang terakhir adalah dikeluarkannya Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 09 Tahun

2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

Peraturan yang telah diterbitkan Pemerintah Kota Bekasi untuk meningkatkan disiplin kerja masih belum dapat menekan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi, masih banyak ditemukan pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, sistem yang digunakan Pemerintah Kota Bekasi untuk meningkatkan disiplin pegawai, seperti *finger print* absensi datang dan pulang, serta pengisian Sikerja yang merupakan sistem yang digunakan Pemerintah Kota Bekasi untuk menghitung kinerja harian PNS dan TKK masih dapat dimanipulasi, yang membuat tidak terdeteksinya pelanggaran disiplin. Hal tersebuat berpengaruh kepada pemimpin yang tidak dapat memberikan sanksi yang sesuai.

Selain itu kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kurangnya baiknya kepemimpin yang ada sehingga pemimpin kurang dapat berkomunikasi dengan pegawai yang berakibat kurang adanya kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, sehingga secara tidak langsung kegiatan Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan bidang pendidikan tidak berjalan dengan baik.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti faktor kinerja yang dipenaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini

adalah "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepempinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

1.4 Manfaat

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian, antara lain:

1. Bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini adalah untuk mendorong penulis agar lebih memahami secara komprehensif dan lebih mendalam tentang teori-teori yang berhubungan dengan disiplin, kepemimpinan dan kinerja.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khusunya dalam pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Hasil ini dapat dimanfaatkan oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi sebagai upaya pengembangan dan perbaikan instansi untuk meningkatkan mutu pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta untuk mencapai tujuan tentunya membutuhkan dukungan dari SDM. SDM yang baik dapat dilihat dari kinerjanya. Menurut Simamora (2016), Kinerja (*performance*) mengacu pada pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sependapat dengan Simamora, Moeheriono (2012) menyatakan bahwa, Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualiras dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Menurut Fahmi (2014), Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi.

2. Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembanding (benchmark) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat bagi organisasi maupun karyawan (Abdullah, 2014).

Standar kinerja menurut Da Silva (2012) adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (benchmark) atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang

karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa standar kinerja pegawai adalah tolok ukur minimal kinerja yang ada di sebuah organisasi sebagai pembanding antara tujuan/target dengan hasil yang dicapai oleh pegawai. Standar kinerja dibuat berdasarkan kriteria-kriteria yang realistis dan dapat diukur. Standar kinerja berisi kriteria pelaksanaan pekerjaan, aspek-aspek yang jelas dan dapat diukur dari pelasksanaan suatu pekerjaan, dan harus memiliki kriteria yang jelas agar penilai bebas dari bias dalam menilai.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2010), yaitu:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi, dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawan telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai

tuajuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, insiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

4. Penilaian Kinerja

Menurut Priansa (2014) menyatakan bahwa, pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.

Dengan demikian, kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil

kerja yang dihasilkan sebagai panduan bagi perilaku di masa yang akan datang.

Tujuan penilaian kinerja, yaitu:

a. Perbaikan kinerja
b. Penyesuaian kompensasi
c. Keputusan penempatan
d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
e. Perencanaan dan pengembangan
f. Prosedur perekrutan
g. Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi
h. Kesempatan yang sama
i. Tantangan eksternal
j. Umpan balik

2.1.2 Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang terhubung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab. Hasibuan (2011) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik,

sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Dermawan (2013) disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang disiplin maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dilandasi atas kesadaran pribadi untuk mentaati peraturan maupun tata tertib organisasi ataupun perushaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012) tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oelh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai agar menjadi lebih produktif,

dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

3. Macam-macam Disiplin

Menurut Mangkunegara (2013), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku.

b. Disiplin Korelatif

Disiplin korelatif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tahap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoamn yang berlaku pada perusahaan.

4. Faktor-faktor Mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno (2013) faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijakdikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Bila ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu keberanian pimpinan untuk mengambi tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama jika aturan aturan dirasa tidak memuaskan karyawan. Selain faktor

kepemimpinan, gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan.

5. Standar Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. PNS merupakan unsur utama SDM aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan PNS, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan tentang disiplin PNS yaitu mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan

Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta, yang terakhir Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Haryanti, 2019).

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Thoha (2010) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Suktikno (2014) berpendapat kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpin untuk mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpin.

Rivai dan Sagala (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepempinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentuka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan tingkah laku seorang pemimpin untuk memengaruhi, menggerakan, mendorong, membimbing serta berkomunikasi dengan bawahannya agar mau bekerja dengan rela tanpa terpaksa dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan bersama.

2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2014) fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Fungsi manajer dalam kapasitasnya sebagai pimpinan pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua. Kedua fungsi tersebut hatus dijalankan agar organisasi/lembaga beroperasi secara efektif dan efisien. Fungsi pertama adalah fungsi-fungsi yang dihubungkan dengan tugas-tugas atau pemecah masalah. Hal tersebut menyangkut pemberian saran penyelesaian masalah-masalah yang berhubungan dengan operasi organisasi. Sedangkan fungsi kedua adalah fungsi-fungsi yang berhubungan dengan pemeliharaan kelompok atau sosial.

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya di maksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuan.

3. Faktor-faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Rahayu (2017), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi akan gaya kepemimpinan
b. Harapan dan perilaku atasan
c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi gaya kepemimpinan
d. Kebutuhan tugas, setiap tuhas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pimpin
e. Iklim dan dan kebijakan organisasi mempengaruhi perilaku bawahan
f. Harapan dan perilaku rekan kerja

2.2 Penelitian terdahulu

Dasar dan acuan yang digunakan berupa teori-teori atau hasil temuan-temuan dari hasil beberapa penelitian yang sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu untuk dijadikan sebagai sumber data pendukung. Ada beberapa data pendukung yang dijadikan bagian tersendiri yaitu bagian penelitian terdahulu yang relevan dan sesuai dengan judul, tema, atau topik.

1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta (Nimpuro, 2015), yang bertujuan mencari pengaruh parsial maupun simultan dari variabel yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian

populasi dengan jumlah responden sebanyak 104 karyawan. Instrumen dalam penelitian ini telah melewati tahap uji validitas dan uji reliabilitas. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menujukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Dari sisi disiplin kerja, karyawan yang memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua pertaturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan tanpa adanya pakasanaan akan memiliki motivasi dan semangat lebih dalam bekerja, dan dengan adanya cara pandang yang sama antara pemimpin dan karyawan, memudahkan pemimpin untuk mengontrol dan mengarahkan karyawan untuk satu visi dan misi guna meningkatkan kinerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang (Saputra dan Saputra, 2018). Jenis penelitian deskriptif dan eksplanatori. Populasi terdiri dari karyawan sebanyak 160 orang sampel untuk responden diambil sebanyak 114 orang dengan teknik simple random sampling. Berdasarkan hasil penelitian dengan hasil analisis regresi berganda terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan dengan terbukti melalui pengujian hipotesis. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang, perlu untuk mempertimbangkan kondisi kepemimpinan dan kualitas disiplin kerja para karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang (Isvandiari dan Al Idris, 2018). Metode penelitian adalah kuantitatif yang bersifat sebab akibat atau kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 37 karyawan dengan sampel 37 karyaan dengan menggunakan sampling penuh (sensus). Hasil penelitian kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Central Capital Futures Cabang Malang, perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan guna memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama & Tahun	Judul	Metode	Kesimpulan
Galih Aryo Nimpuro (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta	Penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Hardika Saputra dan Andi Saputra (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang	Jenis penelitian deskriptif dan eksplanatori. Pengumpulan data menggunakan kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian dengan hasil analisis regresi berganda terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap baik kinerja karyawan secara parsial maupun simultan dengan terbukti melalui pengujian hipotesis.
Any Isvandiari dan Bagus Al Idrsi (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang	Metode penelitian kuantitatif yang bersifat sebab akibat atau kausal	Berdasarkan hasil penelitian dengan hasil analisis regresi berganda terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap baik kinerja karyawan secara parsial maupun simultan dengan terbukti melalui pengujian hipotesis.

Sumber : Data diolah, 2020

2.3 Kerangka Pikir

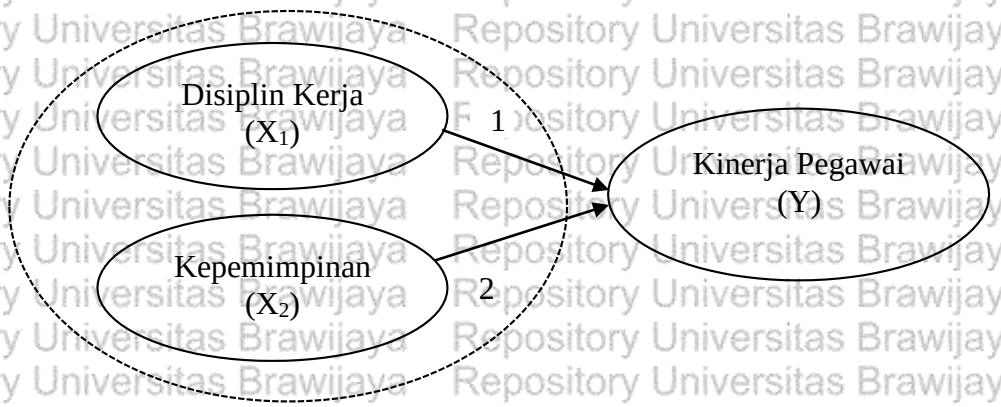
Kerangka pikir penelitian merupakan keterkaitan antara fenomena, teori, penelitian terdahulu, variabel yang diteliti, alat analisa, hasil penelitian, kesimpulan dan saran.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Konsep Penelitian

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat disusun pada konsep penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.2
Konsep Penelitian



Keterangan:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

   Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Nimpuno (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

   Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Isvandiari dan Al Idris (2018) yang menyatakan bahwa kepempinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhdahap kinerja pegawai

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan pola hubungannya, jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2014).

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan pendekatan angka-angka baik dalam pengumpulan data, analisa data hingga interpretasi data didasarkan pada hasil analisa data yang berupa angka.

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel adalah suatu atribut atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah:

1. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikator yang digunakan, tepat waktu, menaati peraturan & pedoman, tanggung jawab, kepatuhan, saling menghargai.

2. Kepempinan

Martinis Yamin dan Maisah (2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Indikatornya hubungan, mematuhi peraturan, keadilan, delegasi wewenang, tanggung jawab terhadap tugas. Indikator yang digunakan, delegasi wewenang, kesempatan memberikan ide/saran, mengawasi, dan komunikasi.

3. Kinerja Pegawai

Setiap organisasi mengharapkan karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi. Simamora (2016) menyatakan kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan. Menurut Mathis (2016), pada umumnya terdapat beberapa indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama. Indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan kemampuan bekerja sama.

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	
1	Disiplin Kerja Sutrisno (2016)	Tepat waktu	Kehadiran tepat waktu
		Menaati aturan dan pedoman	Mengikuti aturan dan pedoman
		Tanggung jawab	Tanggung jawab pegawai atas pekerjaannya
		Kepatuhan	Melaksanakan tata tertib organisasi dengan paruh
		Saling menghargai	Saling menghargai antar rekan kerja
2	Kepemimpinan Martinis Yamin dan Maisah (2010)	Delegasi wewenang	Memberikan wewenang bawahan untuk ikut mengambil keputusan
		Kesempatan memberikan masukan	Memberikan kesempatan bawahan untuk memberikan masukan
		Mengawasi	Mengawasi pekerjaan bawahan
		Komunikasi	Komunikasi dengan bawahan
3	Kinerja pegawai Mathis (2016)	Kuantitas	Jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasil
		Kualitas	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan keterampilan dan kemampuan pegawai
		Ketepatan waktu	Dapat menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditetapkan
		Kedisipinan	Tingkat kehadiran pegawai
		Kemampuan bekerjasama	Tingkat kemampuan pegawai dalam bekerjsama dengan rekan kerja dan lingkungan

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang beralamat di Jalan Lapangan Bekasi Tengah No 2 Kota Bekasi. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2020.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang berjumlah 213 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Berdasarkan sumber data, terdapat variasi karakteristik yang dimiliki oleh para pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik penentuan sampel dengan metode *probability sampling* berdasarkan *stratified random sampling* untuk menentukan jumlah sampel yang akan dijadikan responden.

Data pegawai berdasarkan unit kerja yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Bekasi dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi 2020

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	94
2	Bidang Pembinaan SD	31
3	Bidang Pembinaan SMP	54
4	Bidang Pembinaan PAUD dan Dikmas	13
5	Bidang Perencanaan dan Pelaporan	21

Sumber: Data diolah, 2020

Adapun cara pengambilan sampelnya adalah dengan mengetahui telebih dahulu banyaknya subjek dalam setiap unit kerja. Kemudia ditentukan persentase besarnya sampel dari keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 52% untuk pengambilan sampel. Sehingga mendapatkan sampel yang berjumlah 110 orang responden.

Tabel 3.3
Jumlah Sampel

No	Unit Kerja	Persentase	Sampel
1	Sekretariat	94 x 52%	49
2	Bidang Pembinaan SD	31 x 52%	16
3	Bidang Pembinaan SMP	54 x 52%	28
4	Bidang Pembinaan PAUD dan Dikmas	13 x 52%	7
5	Bidang Perencanaan dan Pelaporan	21 x 52%	10
	Jumlah		110

Sumber: Data diolah, 2020

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner (Ferdinand, 2010).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Kisi-kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini adalah berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu disiplin kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai. Angket

yang disajikan berisi 14 pertanyaan, yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang disiplin kerja, 4 pertanyaan tentang kepemimpinan dan 5 pertanyaan tentang kinerja pegawai. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dan instrumen penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Pegawai Mathis (2016)	1. Kuantitas	1
	2. Kualitas	2
	3. Ketepatan waktu	3
	4. Kedisiplinan	4
	5. Kemampuan bekerja sama	5
Disiplin Kerja Sutrisno (2016)	1. Tepat waktu	1
	2. Menaati aturan dan pedoman	2
	3. Tanggung jawab	3
	4. Kepatuhan	4
	5. Saling menghargai	5
Kepemimpinan Martinis Yamin dan Maisah (2010)	1. Wewenang	1
	2. Ide/saran	2
	3. Mengawasi	3
	4. Komunikasi	4

3.6.2 Hasil Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.3
Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3.6.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Penelitian ini menggunakan korelasi Bivariate Pearson. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 atau nilai r hitung > r tabel, maka terdapat korelasi antar variabel.
b. Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 atau nilai r hitung < r tabel, maka tidak ada korelasi antar variabel.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiono, 2013). Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

a. Jika nilai cronbach alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten

b. Jika nilai cronbach alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

3.6.4 Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi atau tidak.

Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pendoman sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal

b. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka data penelitian tidak berdistribusi dengan normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Uji Glejser yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES).

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

b. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliearitas digunakan untuk mengtahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adnya multikolinearitas. Dalam penelitian ini model pengujian yang digunakan adalah Variance Infation Factor (VIF).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas (tolerance dan VIF) adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10,00, maka tidak terjadi multikolinearitas

b. Jika nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10,00, maka terjadi multikolinearitas

3.7 Metode Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 27.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017), Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum, sum, range, kurtois dan skewness.

3.7.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu variabel terikat tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti.

1. Uji T

Uji ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilaksanakan dengan membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel. Nilai T hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *coefficients*.

Kriteria pengujian

a. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel, maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima

b. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak

2. Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji Simultan dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F hitung dan F tabel. Nilai Fhitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA (Analysis of Variance).

Kriteria pengujian :

a. Jika nilai Sig. < 0,05 atau nilai f hitung > f tabel, maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel simultan secara simultan atau hipotesis diterima

b. Jika nilai Sig. > 0,05 atau nilai f hitung < f tabel, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau hipotesis ditolak.

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Kota Bekasi

1. Sejarah

Setelah kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, sekitar 40.000 rakyat bekasi mengajukan usul kepada pemerintah pusat agar Kabupaten Jatinegara diubah menjadi Kabupaten Bekasi pada tanggal 17 Februari 1950. Berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 1950 terbentuklah Kabupaten Bekasi. Tanggal 12 April 1982 dilakukan peresmian Kota Administratif Bekasi oleh Menteri Dalam Negeri. Pada perkembangannya Kota Administratif Bekasi terus bergerak dengan cepat. Hal ini ditandai dengan pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi dan roda perekonomian yang semakin baik. Sehingga status Kotif. Bekasi pun kembali di tingkatkan menjadi Kotamadya (sekarang Kota) melalui Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1996 dan tanggal 10 Maret 1997 ditetapkan sebagai hari jadi Kota Bekasi.

2. Visi dan Misi

Visi "Cerdas, Kreatif, Maju, Sejahtera, dan Ihsan"

Misi

1) Meningkatkan kapasitas tata kelola pemerintah yang baik
   a. Peningkatan aksesbilitas dan kualitas pelayanan publik melalui Mal Pelayanan Publik Publik Kota Bekasi
   b. Pengembangan layanan publik berbasis IT

c. Peningkatan pemberdayaan partisipasi masyarakat dalam pembangunan melalui pemberian apresiasi dan insentif bagi Ketua RT, RW, Linmas, Kader Posyandu, Marbot Masjid dan kelompok lainnya

d. Peningkatan layanan penerbitan akte kelahiran dan layanan administrasi kependudukan lainnya

2) Membangun, meningkatkan dan mengembangkan prasarana dan sarana kota yang maju dan memadai

a. Pengembangan daya dukung fasilitas umum yang memadai di lingkungan RT/RW untuk kepentingan prasarana dan sarana sosial

b. Pengembangan sistem layanan cepat tanggap penanganan sampah, jalan, sauran, PJU dan kemacetan berbasis IT

c. Pengembangan infrastuktur yang ramah bagi warga penyandang disabilitas dan lansia Kota Bekasi

d. Peningkatan kapasitas TPA Sumur Batu melalui ekstensifikasi teknologi dan kerjasama TPA Bantergebang untuk memastikan kontribusi positif terhadap pembangunan berkelanjutan di Kota Bekasi

e. Peningkatan perilaku pemilihan sampah rumah tangga, revitalisasi ”*Smart Waste Management*” dan konversi “*Waste to Energy*”

f. Pembangunan rusun untuk masyarakat berpenghasilan rendah

g. Pengendalian komposisi ruang yang proporsional dan serasu untuk RTH, permukiman dan aktivits usaha

h. Penanggulangan banjir melalui penerapan penanganan banjir berwawasan lingkungan (*Eco Drainage*)

i. Penyediaan angkutan publik massal yang terintegrasiPemeliharaan prasana dan sarana LLAJ

j. Pembangunan gedung commuter transit parking (Stasiun KA dan LRT)

k. Pengenalan dan pemberlakuan smart parking di pusat perbelanjaan

l. Pembangunan sarana transportasi *City Tourism*

m. Pembangunan sanitasi dan penyediaan air bersih

3) Meningkatkan perekonomian berbasis potensial jasa kreatif dan perdagangan yang berdaya saing

a. Pengembangan wirausaha industri kreatif berbasis komunitas

b. Revitalisasi dan aktivasi 65% kelembagaan koperasi di Kota Bekasi

c. Peningkatan kompetensi dan dan sertifikaso bagi pencari kerja dan pelaku UMKM

d. Pembukaan peluang 150.000 tenaga kerja baru melalui peningkatan kompetensi, pengembangan usaha baru dan penyelengaraan bursa tenaga kerja

e. Pembentukan "*BEKASI CITY START-UP*", melalui kerjasama pengembangan inkubator bisnis, untuk melahirkan wirausaha baru
f. Pengelolaan rantai pasok sembako melalui teknologi digital untuk stabilisasi pasokan dan harga sembako
g. Penyediaan ruang serta prasarana dan sarana pendukung pengembangan ekonomi kreatif melalui pembangunan "*Bekasi City Techno Park*"
h. Pengembangan creative society melalui penyelenggaraan event "*BEKASI CREATIVE*" di tingkat kota dan kecamatan
i. Pemberdayaan minat dan kiat usaha bagi perempuan

4) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kehidupan masyarakat yang berpengetahuan, sehat, berakhlak mulia, kreatif dan inovatif
a. Peningkatan efektivitas skim penduduk dasar 9 tahun gratis dan subsidi siswa keluarga miskin
b. Peningkatan kapasitas lembaga kursus dan pelatihan yang menghasilkan lulusan yang tersertivikasi
c. Peningkatan layanan pendidikan bagi siswa, orang tua dan masyarakat berbasis teknologi informasi (smart school)
d. Pemberian beasiswa berbasis prestasi akademik, minat/bakat dan tahfidz Al-Qur'an
e. Penguatan sistem tata kelola layanan Kartu Sehat (KS) berbasis NIK yang selaras dengan jaminan kesehatan nasional

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

f. Peningkatan kapasitas layanan sistem informasi kesehatan (perwujudan smart health)

g. Penyediaan prasarana dan sarana olahraga dalam rangka pemassalan olahraga yang dapat diakses oleh selurug lapisan masyarakat, di tingkat kota dan lingkungan masyarakat

h. Penguatan kesalehan spiritual, ketahanan sosial dan karifan budaya dalam membentuk kehidupan sosial budaya multikultural dan kehidupan masyarakat yang ihsan

i. Pengembangan Sistem Layanan Sosial Terpadu (pendidikan, kesehatan, dan penyandang masalah kesejahteraan sosial)

j. Pembangunan Panti Rehabilitasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)

5) Membangun, meningkatkan dan mengembangkan kehidupan kota yang aman dan cerdas, serta lingkungan hidup yang nyaman

a. Pengembangan "*urban tourism*" untuk meningkatkan daya tarik wisata Kota Bekasi

b. Pengembangan kawasan ramah bersepeda "*Bekasi City Bike*" dan penataan serta pengembangan pedestrian yang ramah pejalan kaki

c. Penambahan dan pemeliharaan taman-taman kota bernuansa tema tertentu (tematis : budaya Bekasi, patriotis, kreatif, dll)

d. Penataan dan pengendalian estetika papan reklame (mengarahkan pada reklame digital bersumber energi surya)

e. Pengelolaan kawasan kumuh melalui revitalisasi kawasan dan bedah rumah

f. Pengelolaan TPU dengan standar pemakaman untuk menjamin ketersediaan dan keasrian sehingga dapat berfungsi sebagai RTH

g. Pengelolaan event "*car free day*" yang berkontribusi terhadap promosi ekonomi kreatif dan pembangunan berkelanjutan

3. Lambang Daerah

Melalui Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor : 01 Tahun 1998 disahkan lambang daerah Kota Bekasi. Lambang tersebut berbentuk perisai dengan warna dasar hijau muda dan biru langit yang berati harapan masa depan dan keluasan wawasan serta jernih pikiran. Sesanti "Kota Patriot" artinya adalah semangat dalam perjuangan bangsa.

Gambar 4.1
Lambang Daerah Kota Bekasi

Sumber: www.bekasikota.go.id

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

4. Geografis dan Demografis

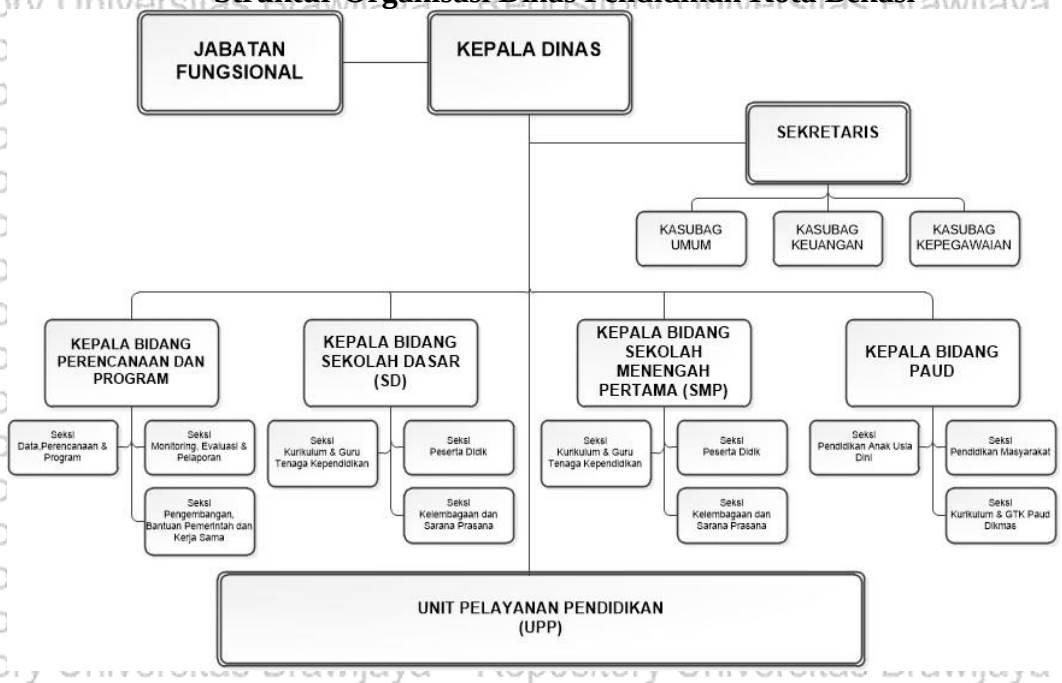
Kota Bekasi memiliki luas wilayah sekitar 210,49 km2 atau sekitar 0,50% dari wilayah daratan Provinsi Jawa barat dengan letak geografis.

Sebuah tulisan oleh Jayani (2019), menyebutkan bahwa Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat memproyeksikan jumlah penduduk Jawa barat mencapai 49.02 juta jiwa pada tahun 2019. Kota Bekasi termasuk dalam tiga kabupaten/kota yang memiliki jumlah penduduk terbanyak yaitu sekitar 3,7 juta jiwa.

4.1.2 Dinas Pendidikan Kota Bekasi

1. Struktur Organisasi

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Bekasi



Sumber: disdik.bekasikota.go.id

4.2 Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner untuk

mendapatkan data-data penilian pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi mengenai disipilin kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Demografi

Analisis deskriptif bekerja dengan menggambarkan distribusi data. Distribusi data yang dimaksud adalah pengukuran tedensi pusat dan pengukuran bentuk. Teknik ini digunakan dalam statistik deskriptif pada penelitian ini adalah presentase, rata-rata, dan standar deviasi.

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik disajikan sebagai berikut:

1. Umur

Dari hasil kuesioner didapat bahwa jumlah responden yang berumur 25 tahun sebanyak 33 orang atau 30% dari total responden, umur 26-50 tahun sebanyak 51 orang atau 46,4% dari total responden, dan yang berumur diatas 51 tahun berjumlah 26 orang atau 23,6% dari total responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia 26-50 tahun.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
25 TAHUN	33	30.0
26-50 TAHUN	51	46.4
>51 TAHUN	26	23.6
TOTAL	110	100.0

Sumber: Data diolah, 2020

2. Jenis Kelamin

Untuk jenis kelamin responden, dari hasil kuesioner didapat bahwa jumlah responden laki-laki adalah 52 orang atau 47,3% dari total responden dan responden perempuan adalah 58 orang atau 52,7% dari total responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terdistribusi hampir sama rata antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
PEREMPUAN	58	52.7
LAKI-LAKI	52	47.3
TOTAL	110	100.0

Sumber: Data diolah, 2020

3. Pendidikan Terakhir

Jumlah responden dengan tingkat pendidikannya setingkat SMA/SMK adalah sebanyak 19 orang atau 17,3% dari total responden, tingkat pendidikannya setingkat Diploma sebanyak 37 orang atau 33,6% dari total responden, dan yang tingkat pendidikannya setingkat S1 berjumlah 54 orang atau 49,1% dari total responden. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden tingkat pendidikan terakhirnya adalah S1.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	19	17.3
DIPLOMA	37	33.6
S1	54	49.1
TOTAL	110	100.0

Sumber: Data diolah, 2020

4. Lama Bekerja

Untuk lama bekerja responden, dari hasil kuesioner didapat bahwa jumlah responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun adalah sebanyak 38

orang atau 34,5% dari total responden, yang telah bekerja selama 6010 tahun sebanyak 26 orang atau 23,6% dari total responden, dan yang bekerja lebihdari 10 tahun ada sebanyak 46 orang atau 41,8% dari total responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1-5 TAHUN	38	34.5
6-10 TAHUN	26	23.6
>10 TAHUN	46	41.8
TOTAL	110	100.0

Sumber: Data diolah, 2020

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Dalam penelitian ini terdapat 3 (dua) variabel yang diteliti. Variabel tersebut terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel-variabel tersebut adalah disiplin kerja dan kepemimpinan sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Melalui kuesioner yang telah disebarkan, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Sebagian besar responden memberikan tanggapan "Setuju", "Netral" dan "Sangat Setuju" terhadap adanya item-item pengukur disiplin kerja. Pertanyaan pertama mendapat 20,9% untuk Netral, 40,9% Setuju, dan 38,2% Sangat Setuju. Untuk pertanyaan kedua responden menjawab Netral sebesar 32,7%, 41,8% Setuju, dan 25,5% Sangat Setuju. Pertanyaan ketiga mendapatkan 37,7% menjawab Netral. 47,3% Setuju, dan 15,5% Sangat

Setuju. Pertanyaan keempat total responden yang menjawab Netral sebanyak 20%, Setuju 56,4%, dan Sangat Setuju 23,6%. Pertanyaan kelima mendapatkan 19,1% menjawab Netral, 44,5% Setuju, dan 36,4% Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menganggap item-item tersebut memang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Q	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
1	0	0	0	0	23	20,9	45	40,9	42	38,2	110	100
2	0	0	0	0	36	32,7	46	41,8	28	25,5	110	100
3	0	0	0	0	41	37,7	52	47,3	17	15,5	110	100
4	0	0	0	0	22	20,0	62	56,4	26	23,6	110	100
5	0	0	0	0	21	19,1	49	44,5	40	36,4	110	100

Sumber: Data diolah, 2020

2. Kepemimpinan

Sebagian besar responden memberikan tanggapan "Setuju", "Netral" dan "Sangat Setuju" terhadap adanya item-item pengukur kepemimpinan. Hal ini ditunjukkan dengan pertanyaan pertama memperoleh jawaban 8,2% Tidak Setuju, 40,9% Netral, 32,7% Setuju, dan 18,2% Sangat Setuju. Pertanyaan kedua dijawab sebanyak 5,5% Tidak Setuju, 32,7% Netral, 41,8% Setuju, dan 20% Sangat Setuju. Untuk pertanyaan ketiga responden menjawab Tidak Setuju sebanyak 1,8%, 29,1% Netral, 46,4% Setuju, dan 22,7% Sangat Setuju. Pertanyaan keempat mendapatkan jawaban 0,9% Tidak Setuju, 27,3% Netral, 40% Setuju, dan 31,8% Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai kepemimpinan berperan penting agar

dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Q	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
1	0	0	9	8,2	45	40,9	36	32,7	20	18,2	110	100
2	0	0	6	5,5	36	32,7	46	41,8	22	20,0	110	100
3	0	0	2	1,8	32	29,1	51	46,4	55	22,7	110	100
4	0	0	1	0,9	30	27,3	44	40,0	35	31,8	110	100

Sumber: Data diolah, 2020

3. Kinerja Pegawai

Sebagian besar responden memberikan tanggapan "Setuju" terhadap adanya item-item pengukur Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan pertanyaan pertama memperoleh jawaban sebanyak 28,2% Netral, 43,6% Setuju, dan 28,2% Sangat Setuju. Pertanyaan kedua memperoleh jawaban 18,2% Netral, 45,5% Setuju, dan 36,4% Sangat Setuju. Pertanyaan ketiga sebanyak 33,6% menjawab Netral, 47,3% Setuju, dan 19,1% Sangat Setuju. Pertanyaan keempat menghasilkan jawaban 27,3% Netral, 43,6% Setuju, dan 29,1% Sangat Setuju. Pertanyaan kelima mendapatkan 1,8% Tidak Setuju, 21,8% Netral, 44,5% Setuju, dan 31,8% Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai penting agar dapat tercapainya tujuan untuk keberlangsungan organisasi.

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Q	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
1	0	0	0	0	31	28,2	48	43,6	31	28,2	110	100
2	0	0	0	0	20	18,2	50	45,5	40	36,4	110	100
3	0	0	0	0	37	33,6	52	47,3	21	19,1	110	100
4	0	0	0	0	30	27,3	48	43,6	32	29,1	110	100
5	0	0	2	1,8	24	21,8	49	44,5	35	31,8	110	100

Sumber: Data diolah, 2020

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

4.2.3 Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Instrumen penelitian diujikan kepada 110 orang responden, dengan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) 0,05 dan nilai t tabel sebesar 0,185.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja			
1. Indikator 1	0,687		Valid
2. Indikator 2	0,615		Valid
3. Indikator 3	0,734		Valid
4. Indikator 4	0,728		Valid
5. Indikator 5	0,682		Valid
Kepemimpinan			
1. Indikator 1	0,704		Valid
2. Indikator 2	0,757	0,185	Valid
3. Indikator 3	0,795		Valid
4. Indikator 4	0,722		Valid
Kinerja Pegawai			
1. Indikator 1	0,723		Valid
2. Indikator 2	0,767		Valid
3. Indikator 3	0,765		Valid
4. Indikator 4	0,746		Valid
5. Indikator 5	0,753		Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji validitas dengan menggunakan alat Bivariate menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,185). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

(Sugiono, 2013). Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat lebih dari 0,60. Hasil pengujian ini dapat dikatahui sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,722	Reliabel
Kepemimpinan	0,730	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,806	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,060, ini artinya menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel.

4.2.4 Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikoliearitas. Uji prasyarat analisis menggunakan SPSS 27.00 *for Windows*. Hasil uji prasayarat analisis disajikan berikut ini

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-Smirnov dengan hasil sebagi berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Test Statistic	Signifikansi	Kesimpulan
0,119	0,081	Normal

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,119 dengan signifikansi 0,081 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat dipastikan bahwa hasil skor ini menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskesditas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Uji Glejser yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin	0,759	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0,645	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas di atas, kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Nilai signifikansi variabel disiplin adalah 0,759 dan kepemimpinan adalah 0,645. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel independen.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliearitas digunakan untuk mengtahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Dalam penelitian ini model pengujian yang digunakan adalah *Variance Infation Factor* (VIF). Pengujian ada tidaknya multikoliearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance*, yang hasilnya dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Disiplin	1,050	,953	Tidak terjadi multikoliearitas
Kepemimpinan	1,050	,953	Tidak terjadi multikoliearitas

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel di atas, terlihat jika disiplin dan kepemimpinan memiliki nilai tolerance 0,953 dan VIF 1,050. Berdasarkan hasil data uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

4.2.5 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel disiplin kerja, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 27.00 for windows*.

1. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada disiplin kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam Penelitian ini diketahui nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh untuk F tabel sebesar 3,08.

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	26,970	2	13,485	47,267	,000
Residual	30,527	107	,285		
Total	57,497	109			

Sumber: Data diolah, 2020

Uji F, ditunjukkan dengan hasil perhitungan F_{hitung} yang menunjukkan nilai 47,267 lebih besar dari F_{tabel} yang sebesar 3,08 dengan taraf signifikansi 0,000 yang di bawah 0,05. Hal itu berarti bahwa variabel disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

2. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam Penelitian ini diketahui nilai T tabel dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh untuk T tabel sebesar 1,958.

Tabel 4.13
Hasil Uji T

Variabel Bebas	Unstandarized Coefficients		Std. Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,570	,348		1,639	,104
Disiplin	,304	,093	,294	3,285	,001
Kepemimpinan	,561	,108	,463	5,177	,000

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel disiplin memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,304 dan nilai T_{hitung} sebesar 3,285 dengan nilai sig 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} (3,285 > 1,958). Sehingga variabel disiplin berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,561 dan nilai T_{hitung} sebesar 5,177 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} (5,177 > 1,958). Sehingga variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *adjusted R Square*. Nilai *adjusted R Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685	,469	,459	,53413

Sumber: Data diolah, 2020

Nilai Koefisien Determinasi adalah sebasar ,459, ini artinya bahwa variabel disiplin kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 46,9%. Serta sisanya yaitu 53% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah penjelasan dari hasil penelitian.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan T hitung sebesar 3,285 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,958. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Nimpuno (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang diawali dengan adanya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Dinas Pendidikan Kota Bekasi selalu berupaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai, salah satunya dengan cara menjaga agar pegawai tetap bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada di organisasi. Dengan kata lain, aturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kota Bekasi harus dipelihara untuk menjaga tingkat kedisiplinan pegawai sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Alasan ini diperkuat dengan teori Sutrisno (2016) yang berpendapat bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini menguatkan pendapat Hasibun (2016), kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung kepemimpinan adalah 5,177 lebih besar dari nilai T tabel adalah 1,958. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Isvandiari dan Al Idris (2018) yang menyatakan bahwa kepempinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari pemimpin yang mampu mempengaruhi karyawan dalam hal kepatuhan dan ketataan karyawan atas rasa tanggung jawab pekerjaannya, serta dapat menumbuhkan rasa semangat kerja pada karyawan yang berakibat pada meningkatnya kinerja. Dinas Pendidikan Kota Bekasi melalui kepemimpinan berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan komunikasi antara pemimpin dengan pegawai. Hal tersebut dapat mempengaruhi semangat dan perilaku pegawai selama melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan teori Suktikno (2014), kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpin untuk mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpin.

4.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik dapat dimulai dengan dengan menaati peraturan yang ada, seperti datang tepat waktu dan adanya rasa tanggung jawab akan pekerjaan, selain itu kepemimpinan yang baik diperlukan

agar komunikasi antara pemimpin dan pegawai dapat terjalin dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Repository Universitas Brawijaya

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Kinerja yang tinggi dari seorang pegawai dapat diperoleh dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan diawali oleh adanya kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan berlaku di organisasi.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Pemimpin dapat memimpin, membimbing, dan mempengaruhi cara pandang pegawai, hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan pegawai, yang dapat diawali dengan komunikasi yang baik guna meningkatkan kinerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini menghasilkan tuntutan bagi pemimpin Dinas Pendidikan Kota Bekasi, antara lain:

1. Mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kota Bekasi selama ini, sehingga dapat melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai dikemudian hari.
2. Mengevaluasi mengenai kontribusi tingkat kedisiplinan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

3. Pemimpin Dinas Pendidikan Kota Bekasi harus bisa mempertegas pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan. Dengan adanya sanksi tegas yang diberikan terhadap pegawai yang melanggar aturan akan meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial antar pegawai.
4. Bagi pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi, kontribusi disiplin kerja dan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai dapat menjadi acuan untuk memperbaiki kinerja masing-masing pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti tentang kinerja pegawai tanpa memisahkan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) yang secara pengetahuan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya meneliti 2 variabel yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel yang lebih beragam terkait kinerja pegawai.
3. Metode penelitian data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin adanya data yang bersifat subjektif, akan lebih baik jika ditambahkan metode wawancara dan pengamatan sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

5.4 Saran

1. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis lebih lanjut pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan moderasi lain.
2. Peneliti selanjutnya dapat memberikan kontribusi selain disiplin kerja dan kepemimpinan untuk menjelaskan kinerja pegawai, seperti pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja,kemampuan SDM, dan lingkungan.
3. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja pegawai, seperti melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada kuesioner yang jawabannya telah tersedia.

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.

Badeni 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.

Disdik Kota Bekasi. Struktur Organisasi. https://disdik.bekasikota.go.id/halaman/detail/struktur-organisasi (diakses 16 Oktober 2020).

Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Alfabeta. Bandung.

Fahmi, Irham 2014. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta. Bandung.

Ferdinand, A. 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gaol, CHR J L 2015. *Human Capital Management Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public Dan Bisnis, Cetakan Kedua*. Penerbit PT Grasindo Anggota Ikapi. Jakarta.

Ghozali, I 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Yogyakarta.

Haryanti, A 2019. Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Makalah Badan Kepegawaian Negara*. Jakarta.

Hasibuan, M S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi*a. PT Bumi Askara. Jakarta.

Jamaludin, A 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Jurnal*. Vol. 3. No. 3. hh 161-169.

Jayani, D H. Berapa Jumlah Penduduk di Provinsi Jawa Barat pada 2019. https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/07/18/berapa-jumlah-penduduk-di-provinsi-jawa-barat-pada-2019 (diakses pada 1 April 2020)

Mangkunegara, A P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.

Mangkunegara, A P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Jakarta.

Mathis, & Jackson, alih bahasa Sadeli, J, & H, BP 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Salemba Empat. Jakarta.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Mulyadi 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta.

Pemerintah Kota Bekasi. "Kondisi Geografis Wilayah Kota Bekasi". bekasikota.go.id. https://www.bekasikota.go.id/pages/kondisi-geografis-wilayah-kota-bekasi (diakses 16 Oktober 2020)

Pemerintah Kota Bekasi. "Lambang Daerah Kota Bekasi". bekasikota.go.id. https://www.bekasikota.go.id/pages/lambang-daerah-kota-bekasi (diakses 16 Oktober 2020).

Pemerintah Kota Bekasi. "Sejarah Kota Bekasi". bekasikota.go.id. https://www.bekasikota.go.id/pages/sejarah-kota-bekasi (diakses 16 Oktober 2020).

Pemerintah Kota Bekasi. "Visi & Misi". bekasikota.go.id. https://www.bekasikota.go.id/pages/visi-misi (diakses 16 Oktober 2020).

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. 06 Juni 2010. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 47. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1952. *Hukuman Jabatan*. 20 Februari 1952. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1952 Nomor 16. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1972. *Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta*. 05 Maret 1974. Lemabaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 8. Jakarta.

Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 11 Tahun 2017. *Pedoman Penilaian Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Kerja di Lingkungan Kota Bekasi*. 2 Maret 2017. Bekasi.

Peraturan Walikota Bekasi Nomor 09 Tahun 2020. *Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Linegkungan Pemerintah Kota Bekasi*. 29 Januari 2020. Berita Daerah Kota Bekasi Tahun 2020 Nomor 9E. Bekasi.

Peraturan Walikota Bekasi Nomor 100 Tahun 2017. *Tunjangan Penambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi*. 20 Desember 2017. Berita Daerah Kota Bekasi Tahun 2017 Nomor 100E. Bekasi

Peraturan Walikota Bekasi Nomor 16 Tahun 2017. *Kode Etik dan Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi*. 22 Maret 2017. Berita Daerah Kota Bekasi Tahun 2017 Nomor 16E. Bekasi.

Peraturan Walikota Bekasi Nomor 85 Tahun 2018. *Pedoman Pemberian Penghasilan Bagi Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi*. 28 Desember 2018. Berita Daerah Kota Bekasi Tahun 2018 Nomor 85E. Bekasi.

Peraturan Walikota Bekasi Nomor 87 Tahun 2019. *Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.* 26 Juli 2019. Berita Daerah Kota Bekasi Tahun 2019 Nomor 87E. Bekasi.

Peraturan Walikota Bekasi Nomor 98 Tahun 2018. *Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kota Bekasi*. 31 Desember 2018. Berita Daerah Kota Bekasi Tahun 2018. Nomor 98E Bekasi.

Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Rahayu, I D 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT.Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 43, no. 1, hh. 1-9.

Rivai, V & Sagala EJ, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Rajawali Pers. Jakarta.

Rivai, V 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Setyowati, I & Haryani, S 2016, Pengaruh Kepeminpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *JEMBATAN-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, vo. 13, no. 2, hh. 57-72.

Simamora, H 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY. Yogyakarta.

Sinambela, L P. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Soekarso. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV. Bandung.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV. Bandung.

Sugiyono. 2017. *Metode Bisnis*. Alfabeta CV. Bandung.

Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Holistica. Lombok.

Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam*. Kencana Pranada Media Group. Jakarta.

Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Mulia Kencana Semesta. Bandung.

Syamsuddinnor. 2014, Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (Bla) Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah STIMI Banjarmasin*, vol. 6, no. 1.

Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Widodo, SE. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Yukl, G 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi 7*. Indeks. Jakarta.

Lampiran

Repository Universitas Brawijaya
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
REPOSITORY.UB.AC.ID

Lampiran 1. Kuesioner

ANGKET PENELITIAN

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Skrispsi
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda silang (X)
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i milliki

Data Responden

Umur : ☐ 25 tahun
☐ 26 – 50 tahun
☐ > 51 tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK
☐ Diploma D1/D2/D3
☐ D4/S1

Berapa Lamakah Anda Menjadi Pegawai :
☐ 1 – 5 tahun ☐ > 10 tahun
☐ 6 – 10 tahun

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Butir Pertanyaan:

Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya datang tepat waktu					
2	Saya selalu menaati semua aturan dan pedoman di kantor ini					
3	Saya selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan					
4	Saya selalu petuh akan tata tertib kantor ini					
5	Saya selalu menghormati semua pegawai di kantor ini					

Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya diberikan wewenang untuk memberikan saran dan ide dalam pengambilan keputusan					
2	Pemimpin saya mempertimbangkan saran dan ide yang saya berikan					
3	Pemimpin saya selalu mengawasi sikap saya selama di kantor					
4	Pemimpin saya selalu berkomunikasi selama proses pengambilan keputusan					

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai di kantor ini					
2	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain di kantor ini					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya datang tepat waktu					
5	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain di kantor ini					

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 2. Data Penelitian

NO	DISIPLIN KERJA					RATA-RATA	KEPEMIMPI-NAN				RATA-RATA	KINERJA					RATA-RATA
	1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	5	4,2	3	3	5	4	3,75	3	3	4	4	4	3,6
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	5	4,2	4	3	4	3	3,5	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4,5	3	4	5	5	4	4,2
11	4	3	5	4	5	4,2	5	5	5	3	4,5	4	5	5	5	3	4,4
12	5	4	4	5	4	4,4	4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	4
13	4	4	3	4	3	3,6	5	3	4	3	3,75	4	4	3	5	5	4,2
14	3	3	4	4	4	3,6	3	4	4	4	3,75	3	4	4	4	4	3,8
15	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4,25	4	5	4	4	5	4,4
16	5	5	5	4	3	4,4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4,4
17	4	4	4	3	4	3,8	4	4	5	5	4,5	4	5	4	3	5	4,2
18	3	4	3	4	5	3,8	4	4	4	5	4,25	3	5	4	4	5	4,2
19	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	3,75	3	4	4	4	5	4
20	5	4	3	3	3	3,6	3	3	4	5	3,75	4	5	4	4	4	4,2
21	4	5	3	5	3	4	2	3	5	4	3,5	4	4	4	4	5	4,2
22	3	5	4	4	3	3,8	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
23	5	5	3	4	4	4,2	2	5	4	4	3,75	3	3	4	5	5	4
24	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2,75	3	4	4	5	4	4
25	5	4	4	4	4	4,2	3	3	4	4	3,5	3	5	4	5	5	4,4
26	5	4	5	3	3	4	3	3	4	5	3,75	3	4	4	4	4	3,8
27	5	3	5	4	4	4,2	2	4	4	4	3,5	3	3	4	5	5	4
28	5	4	4	5	3	4,2	2	4	3	4	3,25	3	4	4	4	4	3,8
29	5	5	4	4	5	4,6	2	3	4	5	3,5	4	5	4	4	5	4,4
30	5	4	4	3	4	4	2	2	3	5	3	4	4	4	5	5	4,4
31	5	3	5	5	4	4,4	3	4	3	5	3,75	5	3	3	4	4	3,8
32	5	4	5	4	5	4,6	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4
33	5	5	3	3	5	4,2	4	5	5	5	4,75	5	3	4	4	4	4
34	5	5	4	4	4	4,4	3	4	4	3	3,5	5	4	3	4	5	4,2
35	5	5	4	5	5	4,8	3	3	3	2	2,75	4	5	3	3	5	4
36	5	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3,25	4	4	3	3	5	3,8
37	5	5	4	3	5	4,4	3	3	5	4	3,75	4	3	3	3	4	3,4
38	5	4	5	4	4	4,4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3,6
39	5	3	3	5	5	4,2	3	3	3	4	3,25	4	5	5	6	3	4,6
40	5	3	4	4	4	4	3	2	4	5	3,5	4	4	4	6	5	4,6
41	4	4	3	3	3	3,4	4	3	4	4	3,75	4	4	4	5	5	4,4
42	4	5	4	4	4	4,2	4	5	5	5	4,75	5	3	3	5	3	3,8

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

NO	DISIPLIN KERJA					RATA-RATA	KEPEMIMPI-NAN				RATA-RATA	KINERJA					RATA-RATA
	1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3	4	5	
43	4	4	3	5	5	4,2	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4	3	3,8
44	3	3	4	4	5	3,8	3	2	2	3	2,5	5	5	3	5	5	4,6
45	3	4	5	3	4	3,8	4	3	4	4	3,75	3	4	3	5	5	4
46	4	5	4	4	5	4,4	5	4	3	5	4,25	5	3	4	4	4	4
47	5	4	3	5	4	4,2	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4	3	3,8
48	4	3	3	4	5	3,8	4	2	3	3	3	4	5	4	3	4	4
49	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3,75	5	4	5	3	5	4,4
50	4	4	5	4	4	4,2	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4,2
51	5	3	4	4	5	4,2	3	3	3	4	3,25	4	4	5	5	5	4,6
52	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3,75	5	4	4	5	5	4,6
53	3	4	4	5	5	4,2	3	4	4	3	3,5	3	4	4	3	5	3,8
54	4	3	3	3	5	3,6	3	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3,6
55	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3,5	5	5	3	3	4	4
56	3	3	3	5	5	3,8	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4
57	4	3	4	4	4	3,8	4	3	2	3	3	5	5	4	4	4	4,4
58	5	3	3	3	5	3,8	5	3	4	3	3,75	4	3	4	3	4	3,6
59	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4,75	4	3	3	3	3	3,2
60	3	5	5	5	5	4,6	5	4	4	5	4,5	4	4	3	4	4	3,8
61	3	4	4	4	4	3,8	5	4	3	5	4,25	4	4	3	5	4	4
62	3	3	4	3	5	3,6	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4
63	4	4	5	4	4	4,2	5	3	5	4	4,25	3	5	5	3	3	3,8
64	5	4	4	5	5	4,6	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3,8
65	4	4	5	4	4	4,2	4	5	5	4	4,5	4	5	5	4	4	4,4
66	3	4	3	3	4	3,4	4	5	4	5	4,5	3	4	5	3	5	4
67	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4,25	4	5	4	3	5	4,2
68	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4,25	5	3	4	4	5	4,2
69	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4,5	4	4	3	4	5	4
70	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4,2
71	3	5	3	5	3	3,8	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3,8
72	3	4	4	3	4	3,6	3	4	4	4	3,75	4	5	3	4	3	3,8
73	3	4	3	4	4	3,6	3	4	4	4	3,75	3	5	5	4	4	4,2
74	3	4	3	4	4	3,6	3	4	3	4	3,5	3	4	3	3	4	3,4
75	5	4	4	4	5	4,4	3	4	4	4	3,75	3	5	3	5	4	4
76	4	4	3	4	4	3,8	3	5	3	3	3,5	3	4	3	4	4	3,6
77	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3,25	3	5	3	3	4	3,6
78	5	5	3	5	4	4,4	4	4	4	3	3,75	5	4	3	4	3	3,8
79	5	3	3	5	3	3,8	4	4	4	5	4,25	4	5	4	4	3	4
80	5	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3,8
81	4	5	3	4	5	4,2	3	3	3	5	3,5	4	4	4	5	5	4,4
82	4	4	4	4	5	4,2	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4,2
83	4	3	3	4	5	3,8	2	4	3	5	3,5	5	5	5	5	5	5
84	4	4	4	4	5	4,2	2	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4,4
85	4	5	3	3	4	3,8	2	4	3	4	3,25	5	5	4	4	3	4,2

Repository Universitas Brawijaya
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
REPOSITORY.UB.AC.ID

NO	DISIPLIN KERJA					RATA-RATA	KEPEMIMPI-NAN				RATA-RATA	KINERJA				RATA-RATA
	1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3	4	5	
86	5	5	4	3	4	4,2	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4,4
87	5	5	4	3	4	4,2	3	3	5	4	3,75	3	4	3	5	4	3,8
88	4	5	3	4	3	3,8	3	4	5	5	4,25	4	4	4	4	4	4
89	3	4	4	4	3	3,6	3	5	5	4	4,25	3	5	4	5	3	4
90	4	4	3	4	3	3,6	3	5	3	4	3,75	5	5	4	4	3	4,2
91	4	4	4	4	3	3,8	3	3	3	4	3,25	3	5	3	4	3	3,6
92	5	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4
93	3	5	4	5	4	4,2	4	5	5	4	4,5	5	5	4	3	4	4,2
94	3	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4,6
95	3	5	3	4	4	3,8	4	4	5	5	4,5	3	5	4	3	5	4
96	4	3	3	4	4	3,6	4	4	4	5	4,25	3	4	3	5	3	3,6
97	4	3	4	5	5	4,2	4	4	3	4	3,75	3	5	4	5	4	4,2
98	4	3	3	4	5	3,8	4	5	3	3	3,75	4	4	4	5	4	4,2
99	4	4	4	4	3	3,8	3	4	3	4	3,5	4	5	4	5	4	4,4
100	4	4	3	3	4	3,6	3	4	3	5	3,75	5	4	5	5	3	4,4
101	5	3	3	3	4	3,6	3	4	4	5	4	5	3	5	3	3	3,8
102	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3,25	4	3	5	5	2	3,8
103	4	3	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	2	4
104	5	3	5	4	4	4,2	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3,4
105	5	3	4	3	3	3,6	3	3	5	4	3,75	3	3	3	5	3	3,4
106	5	3	4	4	5	4,2	5	5	4	4	4,5	4	3	3	3	4	3,4
107	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3,5	5	5	3	4	3	4
108	5	3	4	4	5	4,2	3	5	3	3	3,5	5	5	3	3	4	4
109	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4
110	4	4	5	5	5	4,6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Repository Universitas Brawijaya
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
REPOSITORY.UB.AC.ID

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Disiplin Kerja

Correlations

		Item1Dis	Item2Dis	Item3Dis	Item4Dis	Item5Dis	TotDis
Item1Dis	Pearson Correlation	1	.277**	.408**	.332**	.329**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Item2Dis	Pearson Correlation	.277**	1	.308**	.330**	.191*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.000	.045	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Item3Dis	Pearson Correlation	.408**	.308**	1	.435**	.394**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Item4Dis	Pearson Correlation	.332**	.330**	.435**	1	.437**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Item5Dis	Pearson Correlation	.329**	.191*	.394**	.437**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110
TotDis	Pearson Correlation	.687**	.615**	.734**	.728**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Repository Universitas Brawijaya

Kepemimpinan

Correlations

		Item1Pemp	Item2Pemp	Item3Pemp	Item4Pemp	TotPemimp
Item1Pemp	Pearson Correlation	1	.397**	.411**	.266**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000
	N	110	110	110	110	110
Item2Pemp	Pearson Correlation	.397**	1	.471**	.382**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110
Item3Pemp	Pearson Correlation	.411**	.471**	1	.509**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110
Item4Pemp	Pearson Correlation	.266**	.382**	.509**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110
TotPemimp	Pearson Correlation	.704**	.757**	.795**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Repository Universitas Brawijaya

Kinerja Pegawai

Correlations

		Item1Kin	Item2Kin	Item3Kin	Item4Kin	Item5Kin	TotKin
Item1Kin	Pearson Correlation	1	.464**	.431**	.391**	.426**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Item2Kin	Pearson Correlation	.464**	1	.523**	.421**	.472**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Item3Kin	Pearson Correlation	.431**	.523**	1	.499**	.447**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Item4Kin	Pearson Correlation	.391**	.421**	.499**	1	.471**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
Item5Kin	Pearson Correlation	.426**	.472**	.447**	.471**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110
TotKin	Pearson Correlation	.723**	.767**	.765**	.746**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas

Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	5

Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	4

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	5

Lampiran 5. Hasil Karakteristik Responden

NO	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	LAMA KERJA
1	PEREMPUAN	>51 tahun	S1	>10 tahun
2	PEREMPUAN	>51 tahun	S1	>10 tahun
3	LAKI-LAKI	25 tahun	S1	1-5 tahun
4	PEREMPUAN	>51 tahun	S1	>10 tahun
5	LAKI-LAKI	26-50 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
6	LAKI-LAKI	26-50 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
7	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	6-10 tahun
8	PEREMPUAN	25 tahun	S1	1-5 tahun
9	LAKI-LAKI	25 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
10	LAKI-LAKI	>51 tahun	S1	>10 tahun
11	LAKI-LAKI	26-50 tahun	SMA/SMK	>10 tahun
12	LAKI-LAKI	25 tahun	S1	1-5 tahun
13	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	1-5 tahun
14	PEREMPUAN	>51 tahun	S1	>10 tahun
15	PEREMPUAN	25 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
16	PEREMPUAN	25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
17	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	6-10 tahun
18	LAKI-LAKI	26-50 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
19	LAKI-LAKI	>51 tahun	S1	>10 tahun
20	PEREMPUAN	25 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
21	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	>10 tahun
22	PEREMPUAN	25 tahun	S1	6-10 tahun
23	PEREMPUAN	25 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
24	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	>10 tahun
25	PEREMPUAN	>51 tahun	S1	>10 tahun
26	LAKI-LAKI	25 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
27	PEREMPUAN	>51 tahun	S1	>10 tahun
28	PEREMPUAN	25 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
29	PEREMPUAN	26-50 tahun	DIPLOMA	>10 tahun
30	LAKI-LAKI	26-50 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
31	LAKI-LAKI	>51 tahun	S1	>10 tahun
32	PEREMPUAN	26-50 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
33	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	6-10 tahun
34	LAKI-LAKI	26-50 tahun	SMA/SMK	>10 tahun
35	LAKI-LAKI	25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
36	PEREMPUAN	>51 tahun	S1	>10 tahun
37	PEREMPUAN	25 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
38	LAKI-LAKI	26-50 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
39	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	>10 tahun

Repository Universitas Brawijaya
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
REPOSITORY.UB.AC.ID

NO	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	LAMA KERJA
40	PEREMPUAN	25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
41	PEREMPUAN	26-50 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
42	PEREMPUAN	>51 tahun	S1	>10 tahun
43	LAKI-LAKI	25 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
44	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	1-5 tahun
45	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	>10 tahun
46	PEREMPUAN	25 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
47	PEREMPUAN	>51 tahun	SMA/SMK	>10 tahun
48	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	1-5 tahun
49	LAKI-LAKI	25 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
50	PEREMPUAN	25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
51	PEREMPUAN	25 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
52	PEREMPUAN	>51 tahun	S1	>10 tahun
53	PEREMPUAN	25 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
54	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	1-5 tahun
55	LAKI-LAKI	26-50 tahun	DIPLOMA	>10 tahun
56	LAKI-LAKI	>51 tahun	S1	>10 tahun
57	LAKI-LAKI	25 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
58	PEREMPUAN	25 tahun	S1	1-5 tahun
59	PEREMPUAN	>51 tahun	DIPLOMA	>10 tahun
60	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	1-5 tahun
61	LAKI-LAKI	26-50 tahun	SMA/SMK	>10 tahun
62	LAKI-LAKI	>51 tahun	S1	>10 tahun
63	LAKI-LAKI	25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
64	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	>10 tahun
65	PEREMPUAN	>51 tahun	SMA/SMK	>10 tahun
66	LAKI-LAKI	>51 tahun	DIPLOMA	>10 tahun
67	LAKI-LAKI	25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
68	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	6-10 tahun
69	PEREMPUAN	>51 tahun	SMA/SMK	>10 tahun
70	PEREMPUAN	25 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
71	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	1-5 tahun
72	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	>10 tahun
73	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	>10 tahun
74	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	1-5 tahun
75	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	>10 tahun
76	LAKI-LAKI	25 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
77	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	>10 tahun
78	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	1-5 tahun
79	PEREMPUAN	>51 tahun	DIPLOMA	>10 tahun
80	PEREMPUAN	25 tahun	S1	6-10 tahun
81	LAKI-LAKI	26-50 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun
82	LAKI-LAKI	25 tahun	S1	6-10 tahun
83	LAKI-LAKI	26-50 tahun	DIPLOMA	>10 tahun
84	LAKI-LAKI	>51 tahun	S1	>10 tahun
85	PEREMPUAN	26-50 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
86	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	1-5 tahun
87	PEREMPUAN	26-50 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
88	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	>10 tahun

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

NO	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	LAMA KERJA
89	LAKI-LAKI	26-50 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
90	LAKI-LAKI	25 tahun	S1	1-5 tahun
91	LAKI-LAKI	>51 tahun	DIPLOMA	>10 tahun
92	PEREMPUAN	26-50 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
93	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	>10 tahun
94	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	6-10 tahun
95	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	1-5 tahun
96	PEREMPUAN	>51 tahun	S1	>10 tahun
97	PEREMPUAN	25 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
98	PEREMPUAN	26-50 tahun	S1	>10 tahun
99	LAKI-LAKI	25 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
100	LAKI-LAKI	>51 tahun	S1	>10 tahun
101	PEREMPUAN	26-50 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
102	LAKI-LAKI	26-50 tahun	DIPLOMA	>10 tahun
103	LAKI-LAKI	25 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
104	LAKI-LAKI	26-50 tahun	S1	1-5 tahun
105	PEREMPUAN	>51 tahun	DIPLOMA	>10 tahun
106	PEREMPUAN	26-50 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun
107	LAKI-LAKI	26-50 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
108	PEREMPUAN	25 tahun	DIPLOMA	1-5 tahun
109	PEREMPUAN	26-50 tahun	DIPLOMA	6-10 tahun
110	PEREMPUAN	>51 tahun	S1	>10 tahun

Lampiran 6. Hasil Uji Karakteristik Responden

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PEREMPUAN	58	52,7	52,7	52,7
	LAKI-LAKI	52	47,3	47,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 TAHUN	33	30,0	30,0	30,0
	26-50 TAHUN	51	46,4	46,4	76,4
	>50 TAHUN	26	23,6	23,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	19	17,3	17,3	17,3
	DIPLOMA	37	33,6	33,6	50,9
	S1	54	49,1	49,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

LAMA_KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	38	34,5	34,5	34,5
	6-10 TAHUN	26	23,6	23,6	58,2
	> 10 TAHUN	46	41,8	41,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Lampiran 7. Hasil Deskripsi Variabel Disiplin

DK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	23	20,9	20,9	20,9
	4,00	45	40,9	40,9	61,8
	5,00	42	38,2	38,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Repository Universitas Brawijaya

DK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	36	32,7	32,7	32,7
	4,00	46	41,8	41,8	74,5
	5,00	28	25,5	25,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

DK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	41	37,3	37,3	37,3
	4,00	52	47,3	47,3	84,5
	5,00	17	15,5	15,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

DK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	22	20,0	20,0	20,0
	4,00	62	56,4	56,4	76,4
	5,00	26	23,6	23,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

DK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	21	19,1	19,1	19,1
	4,00	49	44,5	44,5	63,6
	5,00	40	36,4	36,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Kepemimpinan

KEP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	8,2	8,2	8,2
	3,00	45	40,9	40,9	49,1
	4,00	36	32,7	32,7	81,8
	5,00	20	18,2	18,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

KEP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	5,5	5,5	5,5
	3,00	36	32,7	32,7	38,2
	4,00	46	41,8	41,8	80,0
	5,00	22	20,0	20,0	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

KEP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	32	29,1	29,1	30,9
	4,00	51	46,4	46,4	77,3
	5,00	25	22,7	22,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

KEP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,9	,9	,9
	3,00	30	27,3	27,3	28,2
	4,00	44	40,0	40,0	68,2
	5,00	35	31,8	31,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Kinerja

KIN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	31	28,2	28,2	28,2
	4,00	48	43,6	43,6	71,8
	5,00	31	28,2	28,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

KIN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	20	18,2	18,2	18,2
	4,00	50	45,5	45,5	63,6
	5,00	40	36,4	36,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

KIN3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	37	33,6	33,6	33,6
	4,00	52	47,3	47,3	80,9
	5,00	21	19,1	19,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

KIN4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	30	27,3	27,3	27,3
	4,00	48	43,6	43,6	70,9
	5,00	32	29,1	29,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

KIN5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	24	21,8	21,8	23,6
	4,00	49	44,5	44,5	68,2
	5,00	35	31,8	31,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			110
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.52920786
Most Extreme Differences	Absolute		.119
	Positive		.084
	Negative		-.119
Test Statistic			.119
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.081[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.074
		Upper Bound	.088

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,328	1,326		1,001	,319
	DISIPIN	,019	,061	,030	,307	,759
	KEPEMIMPINAN	-,025	,053	-,046	-,462	,645

a. Dependent Variable: ABS_Res

Repository Universitas Brawijaya

Lampiran 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	14,305	2,139		6,689	<,001		
	DISIPIN	,280	,099	,270	2,835	,005	,953	1,050
	KEPEMIMPINAN	,012	,086	,013	,138	,891	,953	1,050

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685[a]	.469	.459	.53413

a. Predictors: (Constant), AVGDisplin, AVGKepemimpinan

b. Dependent Variable: AVGKinerja

Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.570	.348		1.639	.104
	AVGKepemimpinan	.304	.093	.294	3.285	.001
	AVGDisplin	.561	.108	.463	5.177	.000

a. Dependent Variable: AVGKinerja

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.970	2	13.485	47.267	.000[b]
	Residual	30.527	107	.285		
	Total	57.497	109			

a. Dependent Variable: AVGKinerja

b. Predictors: (Constant), AVGDisplin, AVGKepemimpinan

Lampiran 12. Surat Keterangan Penelitian

PEMERINTAH KOTA BEKASI
DINAS PENDIDIKAN
Jl. Lapangan Bekasi Tengah No. 2 Telp./Fax. (021) 8825243 Kode Pos 17113
disdik.bekasikota.go.id
E-mail : disdik@bekasikota.go.id

Bekasi, 5 Oktober 2020

Nomor : 421/ 8705 /Disdik.Set
Sifat : biasa
Lampiran : --
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Yth. Kepada
Dosen Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Brawijaya
Jl. MT Haryono No. 165
Ketawanggede Kec. Lowokwaru
Kota Malang Jawa Timur 65300

Sehubungan dengan salah satu persyaratan dalam rangka penyelesaian Pendidikan S1 Mahasiswi Perguruan Tinggi Universitas Brawijaya atas nama :

Nama	:	DYAH AYU RAHMADHANY PRAYITNO
NIP	:	135020201111052
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi
Jenis penelitian	:	Kuesioner kepada 110 orang dari 213 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi (51,64%)

Dengan ini pada prinsipnya mengizinkan dan mendukung Mahasiswi Saudara untuk melakukan penelitian di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi, dengan catatan :

1. Tidak mengganggu aktifitas kerja
2. Melaporkan hasil penelitian kepada Dinas Pendidikan Kota Bekasi sebagai bahan evaluasi dan peningkatan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan

Demikian agar maklum.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN

Dr. H. INAYATULAH, M Pd
Pembina Utama Muda
NIP. 19660402 198903 1 011

Tembusan
Yth.
1. Wali Kota Bekasi
2. Wakil Wali Kota Bekasi
3. Sekretaris Daerah Kota Bekasi
4. Kepala BKPPD Kota Bekasi
5. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA