
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN IPA BANDUNG

Ade Resma Nuraeni

Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Pendidikan Indonesia

Correspondence Email: aderesma44@upi.edu

Abstract.

The research entitled “The Effect of Work Discipline on Employee Performance at the Center for the Development and Empowerment of Science Educators and Education Personnel (P4TK IPA) Bandung”, is a study that focuses on the description of work discipline, and employee performance. Work discipline is one of the most important factors in human resource management. Human resources as one of the resources in the organization have an important role and responsibility in achieving organizational goals. Based on this, this study was conducted to determine the level of employee discipline, employee performance, and the effect of work discipline on performance of widyaiswara employees at PPPPTK IPA. This study uses a descriptive verification method with a quantitative approach accompanied by a literature study. Data collection techniques is using questionnaires distributed to 46 widyaiswara employees at PPPPTK IPA. Findings from the calculations through non-parametric statistical techniques and Spearman Rank Correlation methods, indicating that the relationship between the two variables based on the value of the correlation coefficient on the X variable (Work Discipline) and Y variable (Employee Performance) is closeness with moderate category with a positive and significant relationship. Thus, it can be said that the X variable (Work Discipline) has a positive and significant effect on the Y variable (Employee Performance). Based on the result, it is hoped that the Head of the PPPPTK IPA Center, as the party assessing of employee performance, can pay more attention to and act decisively on employee discipline. Because discipline is an important factor that affects the employee performance, so with the high work discipline, and good employee performance, will help achieve more optimal organizational goals.

Keyword: *Work Discipline, Employee Performance, and Human Resources.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi, yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada organisasi tersebut. Sejalan dengan pendapat Samsuni (2017, hlm. 114) bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada

kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dianggap memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Dimana, mutu kinerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap mutu organisasi. Samsuni (2017, hlm. 116) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Maka dari itu, kinerja/hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan keterlibatan pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, maka mutu/kualitas dari hasil kerja pegawai tersebut akan berpengaruh terhadap kualitas organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan secara khusus oleh organisasi, agar pegawai dapat menjalankan fungsi dan perannya sesuai dengan aturan dan terhindar dari tindakan-tindakan yang menyimpang. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil, tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain. Sebagaimana definisi kinerja menurut Arianty (2014, hlm. 147), bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Mutu/kualitas pegawai akan sangat ditentukan oleh mutu kinerja pegawai tersebut, yang mana terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Enny (2019, hlm. 115), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ialah: 1) Kemampuan dan keahlian; 2) pengetahuan; 3) rancangan kerja; 4) kepribadian; 5) motivasi kerja; 6) kepemimpinan; 7) gaya kepemimpinan; 8) budaya organisasi; 9) kepuasan kerja; 10) lingkungan kerja; 11) loyalitas; 12) komitmen; dan 13) disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Farida dan Hartono (2015, hlm. 43) menjelaskan bahwa

“karyawan yang berdisiplin tinggi berarti karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan”. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai, akan berpengaruh terhadap mutu kerjanya.

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan dalam Widyastuti, 2017, hlm. 1). Dengan hal itu, disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator yaitu : 1) Hadir tepat waktu; 2) Mengutamakan presentase kehadiran; 3) Mentaati ketentuan jam kerja; 4) Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien; 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya; 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi; 7) Memiliki sikap yang baik, kreatif, dan inovatif dalam bekerja (Setiawan dalam Arif, Maulana, dan Lesmana, 2020, hlm. 109).

Berdasarkan hasil penelitian dari beberapa jurnal, analisis deskriptif dari masing-masing jurnal tersebut ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa (Ni Luh Sekartini, 2016), hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Kemudian, indikator dari kinerja terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kehadiran, serta kemampuan bekerjasama. Hasil dari analisis data yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, bahwa jika disiplin kerja karyawan semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik pula.

2. Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru) (Meilany dan Ibrahim, 2015), hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin yang diterapkan oleh PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru masuk dalam kategori sedang, artinya kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan masih perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Kemudian, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa antara disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan.
3. Adapun, hasil penelitian jurnal yang berjudul Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan X dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Vani dan Sridadi, 2020), hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa berdasarkan data dari masing-masing SMPN di Kecamatan X, terlihat bahwa belum semua guru mematuhi peraturan dalam mengajar. Kemudian dalam pelaksanaan kegiatan Pengembangan Profesi, diperoleh hasil kinerja rata-rata yang dapat dikatakan rendah, serta berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Apabila disiplin meningkat/ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat secara signifikan.

Dari beberapa penelitian di atas, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, memang pada nyatanya memiliki peran khusus terhadap kualitas/mutu kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Namun,

pelanggaran terhadap aturan-aturan organisasi saat ini tidak dapat dipungkiri. Maka dari itu, agar peraturan organisasi dapat berfungsi secara efisien dan efektif, perlu ditegakkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pendisiplinan karyawan.

Tindakan pendisiplinan tersebut harus dilakukan dengan tujuan pembinaan dan bukannya penghukuman. Yang pada dasarnya, disiplin kerja ialah upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tercapai tujuan organisasi. Aturan organisasi tersebut antara lain ialah berkaitan dengan datang kerja tepat waktu, taat terhadap penggunaan seragam kerja, serta juga taat terhadap aturan organisasi lainnya. Dengan demikian, berdasarkan teori-teori yang menjadi standar terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, peneliti merasa tertarik dan ingin mengkaji lebih dalam melalui proses penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA (P4TK IPA) Bandung”**.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang dipilih oleh peneliti ialah metode deskriptif dan metode verifikatif. Menurut Arikunto, Suhardjono, dan Supardi (2015, hlm. 121), “penelitian deskriptif merupakan paparan (deskripsi) informasi tentang suatu gejala, peristiwa, kejadian sebagaimana adanya”. Kemudian Sugiyono (dalam Putriani, 2018, hlm.25) menjelaskan bahwa “metode verifikatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, atau metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis”. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pasolong (2013, hlm. 165) menjelaskan bahwa pada dasarnya metode penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan pengukuran atau numerik terhadap masalah yang hendak diteliti dan juga pada pengumpulan data dan analisa data. Metode yang digunakan umumnya metode

Ade Resma Nuraeni

survey yang mendalam dan dapat mengkaji isu-isu yang luas, sehingga melibatkan banyak faktor, termasuk penyebaran geografis, sampel-sampel yang representative yang berfokus pada hasil kelompok.

Partisipan sebagai subjek yang dilibatkan dalam memberikan respon-respon terhadap kegiatan penelitian yang dilaksanakan, serta mendukung pencapaian tujuan dan bertanggung jawab atas keterlibatannya. Partisipan dapat memberikan data valid untuk permasalahan yang diteliti oleh peneliti. Adapun yang menjadi partisipan dalam penelitian ini adalah pegawai widyaiswara di PPPPTK IPA. Penelitian ini akan dilaksanakan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA (PPPPTK IPA) yang berada di Jl. Diponegoro No. 12, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai widyaiswara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA yang berjumlah 46 orang. Sugiyono (dalam Imron, 2019, hlm. 21) menjelaskan bahwa “populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dengan sampel yang diambil ialah 100% jumlah populasi yang ada di bagian widyaiswara yaitu sebanyak 46 orang responden. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Arikunto (2011, hlm. 104), bahwa “jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya”.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ialah probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk memberikan peluang kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi sampel dalam penelitian (Pasolong, 2013,

hlm. 102). Dengan teknik sampel jenuh, yang merupakan suatu teknik penarikan sampel digunakan apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel (Pasolong, 2013, hlm. 106).

1. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisisioner. Menurut Sugiyono (dalam Purwadi, 2015, hlm. 6) “kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuisisioner ini akan berisikan suatu daftar rangkaian pertanyaan/pernyataan mengenai disiplin kerja (variabel X) serta kinerja pegawai (variabel Y), yang kemudian akan disebarkan kepada responden yaitu pegawai widyaiswara PPPPTK IPA. Jenis pertanyaan dalam angket ini bersifat tertutup, karena pertanyaan sudah disediakan kemungkinan jawabannya terlebih dahulu dan responden tidak mempunyai kesempatan memberikan jawaban yang lain (Pasolong, 2013, hlm. 142). Dengan hal tersebut, responden dapat memilih satu jawaban alternatif sesuai dengan karakteristik dirinya berdasarkan beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan.

2. Teknik Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Pasolong (2013, hlm. 153), skala likert merupakan suatu pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel penelitian dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijabarkan lagi menjadi komponen-komponen terukur yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun item instrumen berupa pertanyaan/pernyataan untuk dijawab oleh responden. Skala pengukuran variabel ini memiliki alternatif jawaban yang nilainya berkisar antara 1-4, yang diantaranya ialah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Variabel

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3. Penyusunan Instrumen

Sebelum melakukan penelitian, peneliti membuat kisi-kisi instrument yang disusun berdasarkan masing-masing variabel dan indikator dari penelitian. Kisi-kisi instrumen merupakan kerangka untuk dijadikan pedoman/acuan dalam merumuskan item pertanyaan/pernyataan instrumen dari hasil penurunan variabel penelitian. Melalui kisi-kisi instrumen, akan terlihat dimensi dan indikator yang kemudian dijabarkan menjadi item-item pertanyaan/pernyataan.

4. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan ialah angket. Maka dari itu, uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui kevalidan/kesesuaian angket yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian. Seperti yang dikemukakan oleh Pasolong (2013, hlm. 174), bahwa validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan yang dimaksud valid adalah alat ukur atau instrument yang digunakan mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam proses uji validitas ini, peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan uji validitas Pearson Product Moment yang diolah menggunakan SPSS versi 24.0 for windows. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, yang terbagi menjadi 2 kategori, yaitu diantaranya:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item soal angket tersebut valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item soal angket tersebut tidak valid.

5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (dalam Mariadi, 2017, hlm. 65) “uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Menurut Suharsimi Arikunto (dalam Kusumastuti, 2013, hlm. 56) “reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Pengujian reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha dari masing-masing item pertanyaan dalam suatu variabel. Adamson & Prion (dalam Yusup, 2018, hlm 22) menjelaskan bahwa “pengujian reliabilitas menggunakan uji Alfa Cronbach dilakukan untuk instrumen yang memiliki jawaban benar lebih dari 1”.

Dalam penelitian ini, dengan jumlah responden 46 orang, peneliti melakukan uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach yang diolah menggunakan SPSS versi 24.0 for windows. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini ialah mengacu kepada teori menurut Sugiyono (dalam Winoto, 2017, hlm. 28), bahwa “suatu instrumen dikatakan handal jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60”. Begitu juga menurut Ghozali (dalam Fanani, Djati dan Silvanita, 2016, hlm. 46), bahwa “jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai

Cronbach Alpha < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel”.

6. Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan setelah terkumpulnya data/informasi dari seluruh responden untuk diketahui keakuratannya, dan kemudian diolah melalui beberapa tahap uji statistik untuk memecahkan masalah penelitian. Adapun tahapan analisis data dalam penelitian ini adalah:

a. Seleksi Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan pemeriksaan terhadap data kuesioner yang telah terkumpul dari responden. Memastikan bahwa kuesioner telah diisi oleh responden sesuai jumlah sampel. Kegiatan tersebut untuk memastikan bahwa data telah memenuhi persyaratan untuk selanjutnya diolah dan diambil kesimpulannya.

b. Klasifikasi Data

Pada tahap kedua ini, peneliti melakukan klasifikasi data berdasarkan variabel penelitian. Dengan memberikan skor pada item-item pertanyaan/ pernyataan dalam masing-masing variabel sesuai dengan kriteria skor yang telah ditetapkan melalui teknik Skala *Likert*. Pemberian skor tersebut dilakukan untuk kemudian diolah dan menghitung kecenderungan umum skor responden terhadap masing-masing variabel di tahap selanjutnya.

c. Perhitungan Kecenderungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata (*Weight Means Score*)

Setelah tahap klasifikasi data, dan mendapatkan skor mentah dari masing-masing variabel. Maka di tahap ini, skor mentah akan digunakan untuk menghitung kecenderungan umum skor responden terhadap variabel penelitian melalui perhitungan rata-rata (*weight Means Score*), dengan rumus sebagai berikut:

$$M = \left(\sum \left[\frac{f(x)}{n} \right] \right)$$

Keterangan :

M = Perolehan angka kriteria penafsiran

f = Frekuensi jawaban

x = Pembobotan skala nilai (skor)

n = Jumlah responden

d. Mengubah Skor Mentah Menjadi Skor Baku Setiap Variabel

Dalam tahap ini, skor rata-rata yang telah didapatkan, kemudian diolah menjadi skor baku untuk setiap variabel penelitian. Untuk pengolahan data tersebut, digunakan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2014, hlm. 131):

Keterangan :

T_i = Skor baku

X_i = Skor mentah

S = Standar deviasi

\bar{X} = Rata-rata (*mean*)

Adapun langkah-langkah untuk pengolahan skor mentah menjadi skor baku untuk setiap variabel, ialah sebagai berikut (Akdon dan Sahlan dalam Hakimah, 2013, hlm. 69-70):

1) Mencari skor terbesar dan skor terkecil.

2) Menentukan rentang (R), yaitu skor tertinggi (ST) dikurangi skor terendah (SR) dengan rumus: $R = ST - SR$.

3) Menentukan banyak kelas interval (BK), dengan rumus: $BK = 1 + (3,3) \log n$.

4) Menentukan panjang kelas (PK), dengan rumus: $PK = R / BK$

5) Membuat tabel distribusi frekuensi dengan BK dan PK yang sudah diketahui.

6) Menentukan rata-rata atau *mean* (\bar{X}), dengan rumus: $\bar{X} = \frac{\sum fx_i}{n}$

7) Menentukan Standar Deviasi, dengan rumus:

$$S = \sqrt{\frac{n \cdot \sum fx_i^2 - (\sum fx_i)^2}{n \cdot (n-1)}}$$

8) Mengubah data ordinal menjadi data interval menggunakan rumus:

$$T_i = 50 + 10 \cdot \frac{(X_i - \bar{X})}{s}$$

7. Uji Normalitas

Aprianti (2018, hlm. 24) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Lilliefors, Shapiro-Wilk*. Menurut Matondang (dalam Oktaviani dan Notobroto, 2014, hlm. 128), “metode *Lilliefors* biasanya digunakan untuk rentang data yang tidak melebihi 50”. Shapiro dan Wilk (dalam Razali dan Wah, 2011, hlm. 25) menjelaskan bahwa “*Shapiro and Wilk test was originally restricted for sample size of less than 50*”. [Uji Shapiro-Wilk pada umumnya penggunaannya terbatas untuk sampel yang kurang dari 50].

Berdasarkan penjelasan mengenai metode *Lilliefors* dan uji pada *Shapiro-Wilk* di atas, maka cocok untuk digunakan dalam penelitian ini karena jumlah sampel yang kurang dari 50 yaitu sebesar 46 orang. Menurut Oktaviani dan Notobroto (2014, hlm. 131), bahwa “jika nilai signifikansi (p) pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors*, dan *Shapiro-Wilk* melebihi $= 0,05$ maka data berdistribusi normal”. Dari penjelasan tersebut, berarti bahwa dalam pengambilan keputusan uji normalitas ini apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

8. Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini ialah bertujuan untuk menentukan diterima atau tidaknya dugaan sementara/hipotesis terhadap penelitian yang telah dibuat oleh peneliti sebelum melakukan proses penelitian.

a. Uji Korelasi *Rank Spearman*

Pada tahap ini, peneliti melakukan uji korelasi dengan uji non parametrik metode *Rank Spearman* dengan bantuan program *SPSS versi 24.0 for*

windows. Uji ini dilakukan karena hasil uji asumsi normalitas tidak terpenuhi, dengan hasil analisis menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian berdistribusi tidak normal. Menurut Widiyanto (2013, hlm, 189), “korelasi *spearman rank* digunakan untuk mengorelasikan kedua variabel yang datanya berskala ordinal atau tata jenjang”. Kemudian menurut Raharjo (2017), dalam analisis korelasi *rank spearman*, jika data penelitian menggunakan skala *likert* maka jarak yang digunakan harus sama dan data penelitian tidak harus berdistribusi normal. Tujuan analisis korelasi secara umum adalah untuk:

- 1) Melihat tingkat kekuatan (keeratan) hubungan dua variabel Menurut Sugiyono (2013, hlm. 214), untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditentukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.13

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

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

- 2) Melihat arah (jenis) hubungan dua variabel

Arah korelasi dilihat pada angka koefisien korelasi sebagaimana tingkat kekuatan korelasi. Besarnya nilai koefisien korelasi tersebut terletak antara +1 sampai dengan -1. Jika koefisien korelasi bernilai positif, maka hubungan kedua variabel dikatakan searah, artinya jika variabel X meningkat maka variabel Y juga akan meningkat. Sebaliknya, jika koefisien korelasi bernilai negative maka hubungan kedua

variabel tersebut tidak searah, artinya jika variabel X meningkat maka variabel Y akan menurun.

- 3) Melihat apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak

Hubungan antar variabel dikatakan memiliki hubungan yang signifikan atau tidak, ditentukan oleh nilai Sig. (*2-tailed*), jika:

- a) Nilai Sig. (*2-tailed*) hasil perhitungan $< 0,05$ atau $0,01$, maka hubungan antar variabel dikatakan signifikan.
- b) Nilai Sig. (*2-tailed*) hasil perhitungan $> 0,05$ atau $0,01$, maka hubungan antar variabel dikatakan tidak signifikan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Disiplin Kerja Widyaiswara di Lembaga PPPPTK IPA

Menurut Hasibuan (dalam Widyastuti, 2017), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku”. Berdasarkan pengertian tersebut. Artinya bahwa disiplin merupakan sikap seorang pegawai secara sadar dapat mentaati semua peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh Lembaga. Hasil penelitian dengan uji kecenderungan Weight Means Score (WMS) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa gambaran disiplin kerja widyaiswara di PPPPTK IPA dalam kategori **sangat baik**, dengan nilai rata-rata **3,82**. Hal tersebut menunjukkan bahwa sudah adanya kesadaran pegawai widyaiswara di PPPPTK IPA dalam mentaati setiap peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh Lembaga.

2. Gambaran Kinerja Pegawai Widyaiswara di Lembaga PPPPTK IPA

Sedarmayanti (2011, hlm. 260), mengemukakan bahwa “kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti

hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Berdasarkan hasil uji kecenderungan dengan menggunakan Weight Means Score (WMS), gambaran kinerja pegawai widyaiswara di PPPPTK IPA berada dalam kategori **sangat baik**, dengan nilai rata-rata sebesar **3,66**. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai widyaiswara berada dalam kategori sangat baik, yang artinya bahwa hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sudah memenuhi standar dari setiap pekerjaannya.

3. Gambaran Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Widyaiswara di Lembaga PPPPTK IPA

Dalam hal ini, konsepnya ialah bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Yang mana, kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan setiap pekerjaan akan menentukan mutu kinerjanya yang kemudian akan berpengaruh terhadap mutu/kualitas organisasi. Salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan mutu kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang secara sadar memahami serta mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Farida dan Hartono (2015, hlm 43) bahwa “karyawan yang berdisiplin tinggi berarti karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sangsi-sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan”.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Yang mana, Samsuni (2017, hlm. 116) mengemukakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data terhadap variabel X (disiplin kerja) dan variabel Y (kinerja pegawai), serta pengujian terhadap hipotesis, diperoleh hasil bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai widyaiswara di PPPPTK IPA”. Hal tersebut, diperoleh dari hasil pengujian hipotesis melalui uji korelasi rank spearman dengan nilai koefisien korelasi yang bernilai positif yaitu sebesar **0,445**, serta nilai Sig. (*2-tailed*) yaitu **0,002 < 0,05** atau **0,01**. Artinya, bahwa terdapat hubungan yang searah antara masing-masing variabel, dengan keeratan hubungan dengan kategori cukup/sedang, serta memiliki hubungan yang signifikan berdasarkan nilai Sig. (*2-tailed*).

Dari hasil tersebut, berarti bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel X (disiplin kerja) dengan

variabel Y (kinerja pegawai) dengan keeratan hubungan yang cukup/sedang, serta searah yang berarti bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai widyaiswara di PPPPTK IPA juga akan meningkat. Sehingga, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X (disiplin kerja) cukup berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) widyaiswara di PPPPTK IPA, yang apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (dalam Syafrina, 2017, hlm. 7-8) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan kinerja pegawai yang

baik, maka pelaksanaan setiap pekerjaannya akan semakin baik untuk pencapaian tujuan organisasi yang lebih optimal. Kinerja pegawai yang lebih baik, akan menghasilkan organisasi yang lebih berkualitas/bermutu.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data terhadap variabel X (disiplin kerja) dan variabel Y (kinerja pegawai), serta pengujian terhadap hipotesis melalui metode korelasi rank spearman. diperoleh hasil dengan nilai koefisien korelasi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,445, serta nilai Sig. (*2-tailed*) yaitu $0,002 < 0,05$ atau $0,01$. Artinya, bahwa terdapat hubungan yang searah antara masing-masing variabel, dengan keeratan hubungan dengan kategori cukup/sedang, serta memiliki hubungan yang signifikan berdasarkan nilai Sig. (*2-tailed*). Dari hasil tersebut, berarti bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel X (disiplin kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai) dengan keeratan hubungan yang cukup/sedang, serta searah yang berarti bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai widyaiswara di PPPPTK IPA juga akan meningkat. Sehingga, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X (disiplin kerja) cukup berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) widyaiswara di PPPPTK IPA, dan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti: kepemimpinan, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144-150.
- Arif, M., Taufik, M., Muhammad, T.L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106-119.

- Arikunto. (2011). *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S., Suhardjono., Supardi. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fanani, I., dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): Studi Kasus RSU UKI. *Fundamental Management Journal*, 1(1), 40-53.
- Farida, U., & Sri, H. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1), 19-28.
- Meilany, P., Mariaty, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*, 2(2), 1-11.
- Oktaviani, M.A., Hari, B.N. (2014). Perbandingan Tingkat Konsistensi Normalitas Distribusi Metode Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors, Shapiro-Wilk, dan Skewness-Kurtosis. *Jurnal Biometrika dan Kependudukan*, 3(2), 127-135.
- Pasolong, H. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Razali, N.M., dan Yap, B.W. (2011). Power Comparison of Shapiro-Wilk, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical modeling and Analytics*, 2(1), 21-33.
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Al falah, 17(31), 113-124.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil: Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekartini, N.L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64-75. doi: 10.22225/jj.3.2.130.64-75
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economics and Business Reviews*, 8(4), 1-12.
- Vani, E.P., Ahmad, R.S. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan X dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisis, Prediksi dan Informasi (Jurnal EKBIS)*, 21(1), 53-68. doi: <http://dx.doi.org/10.30736%2Fekbis.v17i1>
- Widiyanto, M.A. (2013). *Statistika Terapan: Konsep & Aplikasi SPSS dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi & Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17-23.
- Sumber Online dan Bentuk Lain:
- Aprianti, D. (2018). Pengaruh Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Auditor Internal Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero). (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan, Bandung.
- Hakimah, N. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Ketua Prodi SMK Negeri Se-Kota Bandung. (Skripsi).

- Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Kusumastuti, E. (2013). Perbedaan Pembentukan Karakter Mandiri dan Tanggung Jawab Siswa SMP Pada Penggunaan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Numbered Heads Together dalam Pembelajaran PKN. (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mariadi, A. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan, Bandung.
- Purwadi, M.D. Pengaruh Pemahaman Tentang Proses Pembelajaran dan Model Penilaian Terhadap Kesiapan dalam Menerima Kurikulum 2013 Pada Guru di SMA Negeri 1 Polanharjo Tahun 2014. (Naskah Publikasi). Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Putriani, K.L.O. (2018). Metode Penelitian. [Online]. Diakses dari: <http://repository.untag-sby.ac.id/575/6/BAB%203.pdf>.
- Raharjo, S. (2017). Tutorial Analisis Korelasi Rank Spearman dengan SPSS. [Online]. Diakses dari: <https://www.spssindonesia.com/2017/04/analisis-korelasi-rank-spearman.html>.
- Winoto, C.O. (2017). Metode Penelitian. [Online]. Diakses dari: <http://repository.unika.ac.id/16068/4/13.30.0059%20Christoper%20Octavian%20W%20-%20BAB%20III.pdf>.