

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS LAMPUNG

Muhammad Anas<sup>(1)\*</sup>, Nuraeni<sup>(2)</sup>, Maria Elina<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Rua Jurai  
[\\*muhannas12@gmail.com](mailto:muhannas12@gmail.com)

**Abstrak.** Penanganan sumber daya manusia menjadi prioritas utama bagi suatu organisasi dengan memperhatikan berbagai hal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Tingginya hasil kerja akan berdampak pada kinerja organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja yang diterapkan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung dengan menggunakan Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pusat Administrasi Rektorat Universitas Lampung yang berjumlah 522 pegawai dengan sampel sebanyak 52 responden. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu data diolah dibantu dengan program *SPSS Statistic 25,0*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung, Hasil dari penelitian ini dapat diketahui nilai R adalah sebesar 0,977 sehingga secara simultan korelasi Disiplin Terhadap Kinerja termasuk sangat kuat. Adapun nilai  $R^2$  (square) sebesar 0,955 artinya Disiplin dapat menjelaskan perubahan Kinerja sebesar 95,5% sedangkan 4,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

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

**Abstract.** Human resource management is a primary priority for an organization, taking into account various factors that can affect the performance of each employee's duties and responsibilities in order for the organization's goals to be achieved effectively and efficiently. High work performance will impact the performance of the organization. There are many factors that influence employee performance, one of which is the work discipline that is implemented. The problem in this study is whether work discipline has an effect on the performance of employees at the Central Administration Office of the University of Lampung. This research was conducted at the Central Administration Office of the University of Lampung, using data collection techniques such as observation, interviews, and distributing questionnaires. The population in this study was all employees at the Central Administration Office of the University of Lampung, totaling 522 employees, with a sample of 52 respondents. This study uses a descriptive quantitative research type, where the data was processed with the help of *SPSS Statistics 25.0* software.

The aim of this study is to determine the extent of the impact of discipline on employee performance at the Central Administration Office of the University of Lampung. The results of this study show that the R value is 0.977, which indicates a very strong correlation between discipline and performance. The  $R^2$  value is 0.955, meaning that discipline can explain 95.5% of the variance in performance, while the remaining 4.5% is influenced or explained by other variables.

**Key Word:** Work Discipline, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk

melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang

dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif.

Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan motivasi adalah upaya

dorongan untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Begitu juga apa yang terjadi di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung diduga salah satu indikasi rendahnya kualitas pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung adalah kurangnya motivasi dan disiplin yang mengakibatkan kinerja para pegawainya kurang memuaskan.

Dari pra riset yang saya lakukan dapat dilihat ada pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung yang tidak ada di tempat atau ruangan kerja dan sering tidak masuk kerja. Masalah yang terjadi di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung sangat mendasar yaitu pegawai tidak datang atau pulang tidak sesuai dengan jam dan waktu yang ditetapkan itu dilihat oleh peneliti yang memang bekerja sebagai salah satu pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

Menurut Hasibuan (2012:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, disiplin adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasibuan (2012:194) juga menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan karyawan mempengaruhi tingkat kedisiplinan mereka. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas, ideal, dan cukup menantang untuk

- kemampuan karyawan. Ini berarti bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan mereka agar mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.
2. **Teladan Pimpinan**  
Pimpinan berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan menjadi panutan bagi bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin, jujur, adil, dan sesuai antara kata dan perbuatan. Jika pimpinan menunjukkan disiplin yang baik, maka karyawan pun akan mengikuti.
  3. **Balas Jasa**  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin baik balas jasa yang diberikan, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, jika balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan cenderung menurun, karena kebutuhan dasar mereka tidak terpenuhi dengan baik.
  4. **Keadilan**  
Keadilan mendorong terciptanya kedisiplinan, karena ego dan sifat manusia yang ingin diperlakukan secara adil. Kebijakan yang adil dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memotivasi karyawan untuk disiplin. Pimpinan yang adil akan menciptakan kedisiplinan yang baik.
  5. **Pengawasan (Waskat)**  
Pengawasan adalah salah satu cara paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus aktif mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja karyawan. Pengawasan yang efektif akan merangsang kedisiplinan dan moral kerja yang baik.
  6. **Sanksi Hukuman**  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan perusahaan, sehingga perilaku indisipliner akan berkurang.
  7. **Ketegasan**  
Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang tegas akan dihormati dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.
  8. **Hubungan Kemanusiaan**  
Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan berkontribusi pada terciptanya kedisiplinan yang baik. Hubungan vertikal dan horizontal, baik dalam hubungan langsung, kelompok, maupun antar kelompok, harus berjalan harmonis. Manajer harus menciptakan suasana kemanusiaan yang baik antara semua karyawan untuk memotivasi kedisiplinan yang baik.
- Secara keseluruhan, kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk tujuan yang jelas, kepemimpinan yang baik, balas jasa yang layak, keadilan, pengawasan yang efektif, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan yang harmonis di dalam organisasi.
- Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu Instansi Pemerintah. Menurut Saydam (2000:202), faktor-faktor tersebut antara lain:
1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
  2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
  3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Saydam (2000:286) bahwa hambatan pendisiplinan pekerja akan terlihat dalam suasana kerja berikut yaitu:

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) pekerja.
2. Sering terlambatnya pekerja masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja.
4. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena pekerja lebih sering ngobrol daripada bekerja.
6. Tidak terlaksananya supervise dan waksat (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik.
7. Sering terjadinya konflik antar pekerja dan pimpinan perusahaan.

Menurut Sugiyono (2009:29) “ Penilaian Kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”

Menurut Dharma (2001:150) tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para pegawai dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan Evaluasi, dimana seorang manajer atau atasan menilai kinerja dari masa lalu seorang pegawai atau bawahannya dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2. Tujuan Pengembangan, dimana seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang.

Menurut Dwiyanto dalam Nawawi (2013: 244) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu :

1. Produktivitas, adalah rasio antara input dan output atau perbandingan antara input (I, misalnya total gaji) dan output (O, misalnya laba kotor) persatuan waktu (T). Jadi produktivitas kerja (PK) tiap hari adalah  $PK = O/I$ . Secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini.
2. Kualitas Layanan, merupakan indikator yang relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit dan implisit.
5. Akuntabilitas, menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya, para pejabat politik tersebut karena dipilih

dari rakyat, dengan sendirinya harus memprioritaskan kepentingan publik.

Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit untuk bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Jadi disiplin ada kaitannya dengan kinerja jika pegawai disiplinnya baik maka kinerjanya juga akan baik begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian dari Zesbendri SE dan Dra. Anik Ariyanti, M.M (2007) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor”. Adapun hasil penelitian adalah bahwa terjadi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang dihasilkan pada kantor BPS Kab. Bogor, dengan nilai koefisien determinasinya adalah 0,628, sehingga kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 0,628. Dan sisanya 0,318 dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Amran (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo”. Pada penelitian ini didapat nilai koefisien determinasinya sebesar 0,515, hal ini berarti bahwa pengaruh disiplin kerja yang ada terhadap kinerja pada kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo dijelaskan oleh variabel disiplin kerja sebesar 0,515, dan sisanya 0,485 dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Prananda Genta Reza (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung”. Hasil

pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, yaitu dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sedangkan uji determinasi menunjukkan bahwa  $R^2$  (square) sebesar 0,356 artinya Motivasi dan disiplin dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 35,6% sedangkan 64,4% dipengaruhi variabel lain.

## METODE PENELITIAN

Objek Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung yang beralamat di jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro no 1 Gedung Meneng Bandar Lampung yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer yang terbagi dalam beberapa pekerjaan seperti satpam, staf administrasi umum, peramu kantor, dll.

Operasional variabel adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang diteliti menjadi operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Menurut hubungan satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sebagai berikut (Sugiyono 2009:39) :

1. Variabel *Independent*, disebut juga variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu variabel X (Disiplin Kerja).
2. Variabel *Dependent*, disebut juga variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel Y (Kinerja Pegawai).

Operasional variabel akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan secara tertutup akan memerlukan skala pengukuran, adapun skala pengukuran yang digunakan adalah :

a. Skala Ordinal

Skala ordinal merupakan skala pengukuran yang didasarkan pada jenjang / ranking sehingga data hanya menunjukkan yang lebih tinggi atau yang lebih rendah.

b. Skala Likert

Skala likert merupakan skala pengukuran yang mengatur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sikap terhadap fenomena sosial dalam skala likert ini dapat diungkapkan mulai dari yang paling negative, netral sampai yang paling positif. Maka dalam penelitian ini, fenomena sosial tersebut telah dirumuskan secara spesifik yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, variabel penelitian yang akan diukur tersebut dijabarkan menjadi indikator variabel, dimana indikator tersebut akan dijadikan sebagai titik tolak dalam penyusunan item-item instrument berupa pertanyaan yang diajukan peneliti dalam kuesioner.

Setiap respon yang terpilih diberikan kewenangan untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai atau relevan dengan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner.

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari suatu permasalahan yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang terstruktur kepada responden yang menjadi sampel.

Langkah-langkah pengumpulan data yang penulis lakukan dengan mengadakan penelitian lapangan yaitu:

a. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung kepada objek penelitian untuk mengetahui secara jelas kondisi objek penelitian serta memperoleh data yang diperlukan.

b. Kuisisioner

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dimana peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu pertanyaan yang dibuat tidak memerlukan penjelasan lebih lanjut sehingga responden hanya memilih alternative jawaban dengan membubuhkan tanda (□) pada setiap jawaban.

c. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data ini yaitu dengan cara membaca, mempelajari, mengutip beberapa pendapat dari berbagai sumber buku, internet dan dari sumber lainnya yang digunakan sebagai bahan teori.

d. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini yaitu dengan cara mengumpulkan data-data yang diperlukan pada saat penelitian berlangsung. Mulai dari yang tertulis tentang data perusahaan.

e. Wawancara

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara bertanya langsung terhadap beberapa pegawai yang bekerja di tempat tersebut guna memperoleh data yang dibutuhkan.

Sehingga mengetahui secara langsung masalah-masalah yang dialami pegawai selama bekerja di tempat tersebut serta menjadi salah satu cara dalam memberikan saran serta masukan yang diberikan terhadap pewawancara.

Menurut Arikunto (2013) , sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, jika jumlah populasi kurang dari 100, akan lebih baik jika diambil secara keseluruhan, dan penelitian ini disebut juga dengan penelitian populasi, jika jumlah populasi lebih dari 100, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pusat administrasi Universitas Lampung yang seluruhnya berjumlah 522 pegawai. Jadi untuk besarnya sampel pada penelitian ini berjumlah 52 responden.

Penelitian ini adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara/kuesioner yang menggunakan skala likert, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban ini diberi skor yaitu :

**Tabel 1.** Bobot Atau Nilai Kuesioner

No	Keterangan	Skor/Nilai
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Kurang Baik	2
5	Tidak Baik	1

Sumber: Sugiyono (2010:132)

Analisis kuantitatif yang digunakan adalah alat analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variable-variabel melalui pengujian hipotesa yang telah dirumuskan dan memprediksi besarnya variasi, bentuk hubungan dan menentukan

arah dan besarnya pengaruh antara variabel dan variabel terikat.

Persamaan regresi dirumuskan :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat yang diproyeksikan

X = Variabel bebas mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika X=0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

Untuk menentukan persamaan regresi tersebut dilakukan dengan menggunakan program computer Aplikasi Statistik Praktis program *Statistical for Social Science (SPSS) for Windows Versi 25*. Analisis untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja secara parsial dengan menggunakan korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y

n : banyaknya sampel

x : hasil skor variabel bebas

y : hasil skor variabel terikat

xy : hasil perkalian skor angket variabel x dan y

$x^2$  : hasil perkalian kuadrat dengan hasil skor angket variabel bebas

$y^2$  : hasil perkalian kuadrat dengan hasil skor angket variabel terikat

**Tabel 2.** Kategori Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2009:214)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian secara parsial. Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan pengaruh secara parsial (individu) variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Pengujian uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan ( $p$ ) = 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam teknik pengumpulan data, penulis memberikan kuesioner sebanyak 20 pertanyaan terdapat 10 pertanyaan untuk variabel X (disiplin Kerja) dan 10 pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja) dan disebarkan kepada 52 orang responden.

Kuesioner ini disebarkan kepada 52 responden yang mana respondennya adalah pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung. Kuesioner ini disebarkan dalam bentuk *rating scale* dengan menggunakan skala ordinal yang memiliki 5 jenjang sebagai berikut:

5 berarti sangat baik = Sangat Setuju

4 berarti baik = Setuju

3 berarti cukup baik = Cukup Setuju

2 berarti kurang baik = Kurang

Setuju

1 berarti sangat tidak baik = Sangat

Tidak Setuju

Untuk lebih jelasnya hasil dari pengolahan data kuesioner mengenai disiplin kerja di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung dapat dilihat di Tabel Tabulasi Data Hasil Kuesioner Disiplin Kerja sebagai Variabel X.

Keterangan nomor quiz:

1 = Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok

2 = Pimpinan selalu memberikan contoh

- teladan yang baik pada bawahan
- 3 = Kesesuaian balas jasa (penghasilan) yang diterima pegawai dengan masa kerja telah sesuai.
- 4 = Promosi naik jabatan pegawai telah sesuai dengan aturan
- 5 = Pengawasan pegawai oleh pimpinan rutin dilakukan
- 6 = Sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar
- 7 = Sanksi hukuman diberikan kepada para pegawai yang melanggar aturan
- 8 = Ketegasan pegawai dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan
- 9 = Sikap saling menghormati antara pimpinan dan para pegawai
- 10 = Sikap saling menghargai antar pegawai dalam melakukan pekerjaan

**Tabel 3.** Rekapitulasi disiplin Kerja (X)

No quiz	JAWABAN					JUMLAH
	SS	S	CS	KS	STS	
1	10	42	0	0	0	218
2	1	46	5	0	0	204
3	0	45	5	2	0	199
4	0	47	4	1	0	202
5	0	44	5	3	0	197
6	0	47	5	0	0	203
7	6	46	0	0	0	214
8	0	44	6	2	0	198
9	3	45	4	0	0	207
10	1	48	3	0	0	206

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

### a. Pegawai Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Tugas Pokok

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, penulis

mendapatkan penilaian tanggapan dari responden dalam indikator pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 4.** Jawaban Kuesioner Indikator Pegawai Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Tugas Pokok

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	10
2	Setuju	42
3	Cukup Setuju	0
4	Kurang Setuju	0
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		52

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:

$$10 \text{ responden menjawab SS} = 5 \times 10 = 50$$

$$42 \text{ responden menjawab S} = 4 \times 42 = 168$$

$$0 \text{ responden menjawab CS} = 3 \times 0 = 0$$

$$0 \text{ responden menjawab KS} = 2 \times 0 = 0$$

$$0 \text{ responden menjawab STS} = 1 \times 0 = 0$$

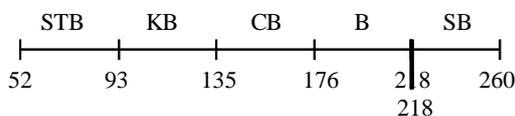
---


$$\text{Total skor} = 218$$

$$\text{Skor ideal (skor tertinggi)} = 5 \times 52 = 260 \text{ (Sangat Baik)}$$

$$\text{Skor ideal (skor terendah)} = 1 \times 52 = 52 \text{ (Tidak Baik)}$$

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 218. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok adalah sebesar 218 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok tergolong baik.

**b. Pimpinan Selalu Memberikan Contoh Teladan Yang Baik Kepada Bawahan**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahan di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 5.** Jawaban Kuesioner Indikator Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	1
2	Setuju	46
3	Cukup Setuju	5
4	Kurang Setuju	0
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		52

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:

$$10 \text{ responden menjawab SS} = 5 \times 1 = 5$$

$$42 \text{ responden menjawab S} = 4 \times 46 = 168$$

$$0 \text{ responden menjawab CS} = 3 \times 5 = 15$$

$$0 \text{ responden menjawab KS} = 2 \times 0 = 0$$

$$0 \text{ responden menjawab STS} = 1 \times 0 = 0$$

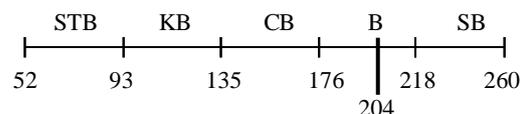
---


$$\text{Total skor} = 204$$

$$\text{Skor ideal (skor tertinggi)} = 5 \times 52 = 260 \text{ (Sangat Baik)}$$

$$\text{Skor ideal (skor terendah)} = 1 \times 52 = 52 \text{ (Tidak Baik)}$$

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 204. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahan adalah sebesar 204 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahan tergolong baik

**c. Kesesuaian balas jasa (Penghasilan) yang diterima pegawai dengan masa kerja telah sesuai**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Kesesuaian balas jasa (penghasilan) yang diterima pegawai dengan masa kerja telah sesuai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 6.** Jawaban Kuesioner Indikator balasan jasa (Penghasilan) yang diterima pegawai dengan masa kerja telah sesuai

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	0
2	Setuju	45
3	Cukup Setuju	5
4	Kurang Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		52

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

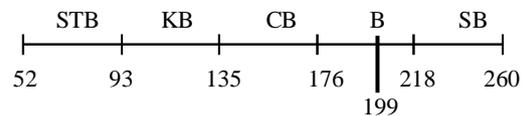
Skor yang diperoleh:

10 responden menjawab SS= 5x0 = 0  
 42 responden menjawab S= 4x45 = 180  
 0 responden menjawab CS= 3x5 = 15  
 0 responden menjawab KS= 2x2 = 4  
 0 responden menjawab STS= 1x0 = 0

Total skor = 199  
 Skor ideal (skor tertinggi)= 5x52 = 260 (Sangat Baik)  
 Skor ideal (skor terendah)= 1x52 = 52 (Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 199. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Kesesuaian balas jasa (penghasilan) yang diterima

pegawai dengan masa kerja telah sesuai adalah sebesar 199 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Kesesuaian balas jasa (penghasilan) yang diterima pegawai dengan masa kerja telah sesuai tergolong baik.

**d. Promosi naik jabatan pegawai telah sesuai dengan aturan**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Promosi naik jabatan pegawai telah sesuai dengan aturan di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung

**Tabel 7.** Jawaban Kuesioner Indikator promosi naik jabatan pegawai telah sesuai dengan aturan

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	0
2	Setuju	47
3	Cukup Setuju	4
4	Kurang Setuju	1
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		52

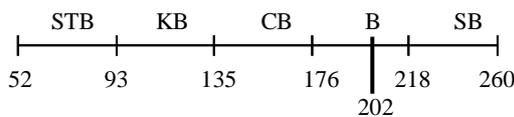
Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:

10 responden menjawab SS= 5x0 = 0  
 42 responden menjawab S= 4x45 = 188  
 0 responden menjawab CS= 3x4 = 12  
 0 responden menjawab KS= 2x1 = 2  
 0 responden menjawab STS= 1x0 = 0

Total skor = 202  
 Skor ideal (skor tertinggi)= 5x52 = 260 (Sangat Baik)  
 Skor ideal (skor terendah)= 1x52 = 52 (Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 202. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Pegawai mematuhi seluruh peraturan di lingkungan Universitas Lampung dengan penuh tanggung jawab adalah sebesar 202 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pegawai mematuhi seluruh peraturan di lingkungan Universitas Lampung dengan penuh tanggung jawab tergolong baik.

**e. Pengawasan pegawai oleh pimpinan rutin dilakukan**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Pengawasan pegawai oleh pimpinan rutin dilakukan di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 8.** Jawaban Kuesioner Indikator pengawasan pegawai oleh pimpinan rutin dilakukan

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	0
2	Setuju	44
3	Cukup Setuju	5
4	Kurang Setuju	3
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		52

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:

10 responden menjawab SS= 5x0 = 0

42 responden menjawab S= 4x44 = 176

0 responden menjawab CS= 3x5 = 15

0 responden menjawab KS= 2x3 = 3

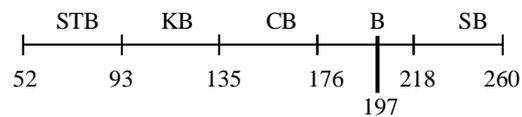
0 responden menjawab STS= 1x0 = 0

Total skor = 197

Skor ideal (skor tertinggi)= 5x52 = 260 (Sangat Baik)

Skor ideal (skor terendah)= 1x52 = 52 (Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 197. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Pengawasan pegawai oleh pimpinan rutin dilakukan adalah sebesar 197 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pengawasan pegawai oleh pimpinan rutin dilakukan tergolong baik.

**f. Sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 9.** Jawaban Kuesioner Indikator Sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	0
2	Setuju	47
3	Cukup Setuju	5
4	Kurang Setuju	0
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		52

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:

$$10 \text{ responden menjawab SS} = 5 \times 0 = 0$$

$$42 \text{ responden menjawab S} = 4 \times 47 = 188$$

$$0 \text{ responden menjawab CS} = 3 \times 5 = 15$$

$$0 \text{ responden menjawab KS} = 2 \times 0 = 0$$

$$0 \text{ responden menjawab STS} = 1 \times 0 = 0$$

---


$$\text{Total skor} = 203$$

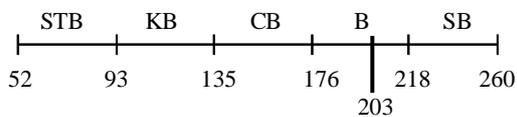
$$\text{Skor ideal (skor tertinggi)} = 5 \times 52 = 260$$

(Sangat Baik)

$$\text{Skor ideal (skor terendah)} = 1 \times 52 = 52$$

(Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 203. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar adalah sebesar 203 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar tergolong baik.

**g. Sanksi hukuman diberikan kepada para pegawai yang melanggar aturan**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Sanksi hukuman diberikan kepada para pegawai yang melanggar aturan di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 10.** Jawaban Kuesioner Indikator Sanksi hukuman diberikan kepada para pegawai yang melanggar aturan

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	6
2	Setuju	46
3	Cukup Setuju	0
4	Kurang Setuju	0
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:

$$10 \text{ responden menjawab SS} = 5 \times 6 = 30$$

$$42 \text{ responden menjawab S} = 4 \times 46 = 184$$

$$0 \text{ responden menjawab CS} = 3 \times 5 = 0$$

$$0 \text{ responden menjawab KS} = 2 \times 0 = 0$$

$$0 \text{ responden menjawab STS} = 1 \times 0 = 0$$

---


$$\text{Total skor} = 214$$

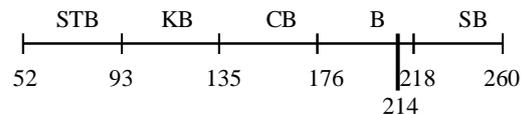
$$\text{Skor ideal (skor tertinggi)} = 5 \times 52 = 260$$

(Sangat Baik)

$$\text{Skor ideal (skor terendah)} = 1 \times 52 = 52$$

(Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 214. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Sanksi hukuman diberikan kepada para pegawai yang melanggar aturan adalah sebesar 214 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Sanksi hukuman diberikan kepada para pegawai yang melanggar aturan tergolong baik.

**h. Ketegasan pegawai dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Ketegasan pegawai dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 11.** Jawaban Kuesioner Indikator Ketegasan pegawai dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	0
2	Setuju	44
3	Cukup Setuju	6
4	Kurang Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	0
	<b>Jumlah</b>	<b>52</b>

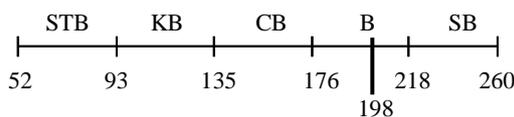
Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:

- 10 responden menjawab SS= 5x0 = 0
- 42 responden menjawab S= 4x44 = 176
- 0 responden menjawab CS= 3x6 = 18
- 0 responden menjawab KS= 2x2 = 4
- 0 responden menjawab STS= 1x0 = 0

Total skor = 198  
 Skor ideal (skor tertinggi)= 5x52 = 260 (Sangat Baik)  
 Skor ideal (skor terendah)= 1x52 = 52 (Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 198. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Ketegasan pegawai dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan adalah sebesar 198 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden

menilai indikator Ketegasan pegawai dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan tergolong baik.

**i. Sikap saling menghormati antara pimpinan dan para pegawai**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Sikap saling menghormati antara pimpinan dan para pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 12.** Jawaban Kuesioner Indikator Sikap Saling Menghormati Antara Pimpinan Dan Para Pegawai.

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	3
2	Setuju	45
3	Cukup Setuju	4
4	Kurang Setuju	0
5	Sangat Tidak Setuju	0
	<b>Jumlah</b>	<b>52</b>

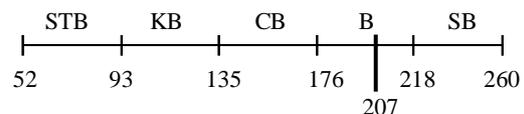
Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:

- 10 responden menjawab SS= 5x3 = 15
- 42 responden menjawab S= 4x45 = 180
- 0 responden menjawab CS= 3x4 = 12
- 0 responden menjawab KS= 2x0 = 0
- 0 responden menjawab STS= 1x0 = 0

Total skor = 207  
 Skor ideal (skor tertinggi)= 5x52 = 260 (Sangat Baik)  
 Skor ideal (skor terendah)= 1x52 = 52 (Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 207. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Sikap saling menghormati antara pimpinan dan para pegawai adalah sebesar 207 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Sikap saling menghormati antara pimpinan dan para pegawai tergolong baik.

**j. Sikap saling menghargai antar pegawai dalam melakukan pekerjaan**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Sikap saling menghargai antar pegawai dalam melakukan pekerjaan di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 13.** Jawaban Kuesioner Indikator Sikap saling menghargai antar pegawai dalam melakukan pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	1
2	Setuju	48
3	Cukup Setuju	3
4	Kurang Setuju	0
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:

10 responden menjawab SS= 5x1 = 5

42 responden menjawab S= 4x48 = 192

0 responden menjawab CS= 3x3 = 9

0 responden menjawab KS= 2x0 = 0

0 responden menjawab STS= 1x0 = 0

---

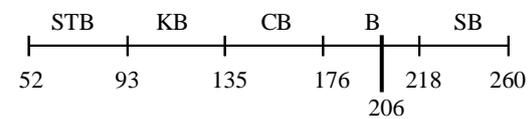
Total skor = 206

Skor ideal (skor tertinggi)= 5x52 = 260 (Sangat Baik)

Skor ideal (skor terendah)= 1x52 = 52 (Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 206. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Sikap saling menghargai antar pegawai dalam melakukan pekerjaan adalah sebesar 206 secara

kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Sikap saling menghargai antar pegawai dalam melakukan pekerjaan tergolong baik.

Hasil dari pengolahan data kuesioner mengenai kinerja di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung dapat dilihat di Tabel Tabulasi Data Hasil Kuesioner Kinerja sebagai Variabel Y.

Keterangan nomor quiz:

- 1 = Pegawai Setia terhadap visi dan misi Universitas Lampung
- 2 = Pegawai menghasilkan prestasi kerja yang baik dan tepat sasaran
- 3 = Pegawai tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh pimpinan
- 4 = Pegawai mematuhi seluruh peraturan di lingkungan Universitas Lampung dengan penuh tanggung jawab
- 5 = Pegawai datang dan pulang sesuai dengan jam kerja
- 6 = Pegawai berperilaku jujur dalam pelaksanaan pekerjaan
- 7 = Pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai

- 8 = Pegawai mampu mengambil inisiatif dalam bekerja
- 9 = Pimpinan mampu menerapkan kerjasama yang baik dalam mencapai sasaran kerja
- 10 = Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahan dan pihak lain sehubungan dengan pekerjaan

**Tabel 14.** Rekapitulasi Kinerja (Y)

No quiz	JAWABAN					JUMLAH
	SS	S	CS	KS	STS	
1	10	41	1	0	0	217
2	1	45	6	0	0	203
3	0	18	32	2	0	172
4	0	46	5	1	0	201
5	0	43	6	3	0	196
6	0	46	6	0	0	202
7	6	45	1	0	0	213
8	0	44	6	2	0	198
9	3	44	5	0	0	206
10	1	46	5	0	0	204

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

**a. Pegawai Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Tugas Pokok**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden dalam indikator Pegawai Setia terhadap visi dan misi Universitas Lampung di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 15.** Jawaban Kuesioner Indikator Pegawai Setia terhadap visi dan misi Universitas Lampung

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	10
2	Setuju	41
3	Cukup Setuju	1
4	Kurang Setuju	0
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

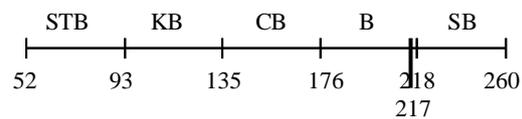
Skor yang diperoleh:

10 responden menjawab SS= 5x10 = 50  
 42 responden menjawab S= 4x41 = 164

0 responden menjawab CS= 3x1 = 3  
 0 responden menjawab KS= 2x0 = 0  
 0 responden menjawab STS= 1x0 = 0

Total skor = 217  
 Skor ideal (skor tertinggi)= 5x52 = 260 (Sangat Baik)  
 Skor ideal (skor terendah)= 1x52 = 52 (Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 217. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Pegawai Setia terhadap visi dan misi Universitas Lampung adalah sebesar 217 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pegawai Setia terhadap visi dan misi Universitas Lampung tergolong baik.

**b. Pegawai menghasilkan prestasi kerja yang baik dan tepat sasaran**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Pegawai menghasilkan prestasi kerja yang baik dan tepat sasaran di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 16.** Jawaban Kuesioner Indikator Pegawai menghasilkan prestasi kerja yang baik dan tepat sasaran

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	1
2	Setuju	45
3	Cukup Setuju	6
4	Kurang Setuju	0
5	Sangat Tidak Setuju	0

<b>Jumlah</b>	52
---------------	----

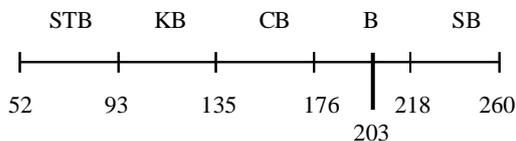
Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:

$$\begin{aligned}
 10 \text{ responden menjawab SS} &= 5 \times 1 = 5 \\
 42 \text{ responden menjawab S} &= 4 \times 45 = 180 \\
 0 \text{ responden menjawab CS} &= 3 \times 6 = 18 \\
 0 \text{ responden menjawab KS} &= 2 \times 0 = 0 \\
 0 \text{ responden menjawab STS} &= 1 \times 0 = 0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Total skor} &= 203 \\
 \text{Skor ideal (skor tertinggi)} &= 5 \times 52 = 260 \text{ (Sangat Baik)} \\
 \text{Skor ideal (skor terendah)} &= 1 \times 52 = 52 \text{ (Tidak Baik)}
 \end{aligned}$$

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 203. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Pegawai menghasilkan prestasi kerja yang baik dan tepat sasaran adalah sebesar 203 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pegawai menghasilkan prestasi kerja yang baik dan tepat sasaran tergolong baik.

**c. Pegawai tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh pimpinan**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Pegawai tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh pimpinan di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 17.** Jawaban Kuesioner Indikator Pegawai tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh pimpinan

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	0
2	Setuju	18
3	Cukup Setuju	32
4	Kurang Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		52

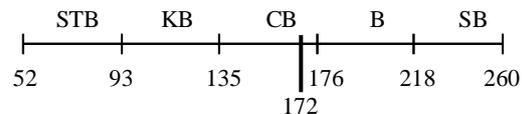
Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:

$$\begin{aligned}
 10 \text{ responden menjawab SS} &= 5 \times 0 = 0 \\
 42 \text{ responden menjawab S} &= 4 \times 18 = 72 \\
 0 \text{ responden menjawab CS} &= 3 \times 32 = 96 \\
 0 \text{ responden menjawab KS} &= 2 \times 2 = 4 \\
 0 \text{ responden menjawab STS} &= 1 \times 0 = 0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Total skor} &= 172 \\
 \text{Skor ideal (skor tertinggi)} &= 5 \times 52 = 260 \text{ (Sangat Baik)} \\
 \text{Skor ideal (skor terendah)} &= 1 \times 52 = 52 \text{ (Tidak Baik)}
 \end{aligned}$$

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 172. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Pegawai tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh pimpinan adalah sebesar 172 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah cukup baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pegawai tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh pimpinan tergolong cukup baik.

**d. Pegawai mematuhi seluruh peraturan di lingkungan Universitas Lampung dengan penuh tanggung jawab**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Pegawai mematuhi seluruh peraturan di lingkungan Universitas Lampung dengan penuh tanggung jawab di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 18.** Jawaban Kuesioner Indikator Pegawai mematuhi seluruh peraturan di lingkungan Universitas Lampung dengan penuh tanggung jawab

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	0
2	Setuju	46
3	Cukup Setuju	5
4	Kurang Setuju	1
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		52

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

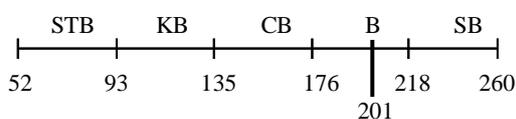
Skor yang diperoleh:

$$\begin{aligned}
 10 \text{ responden menjawab SS} &= 5 \times 0 = 0 \\
 42 \text{ responden menjawab S} &= 4 \times 46 = 184 \\
 0 \text{ responden menjawab CS} &= 3 \times 5 = 15 \\
 0 \text{ responden menjawab KS} &= 2 \times 1 = 2 \\
 0 \text{ responden menjawab STS} &= 1 \times 0 = 0
 \end{aligned}$$

---


$$\begin{aligned}
 \text{Total skor} &= 201 \\
 \text{Skor ideal (skor tertinggi)} &= 5 \times 52 = 260 \text{ (Sangat Baik)} \\
 \text{Skor ideal (skor terendah)} &= 1 \times 52 = 52 \text{ (Tidak Baik)}
 \end{aligned}$$

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 201. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Pegawai mematuhi seluruh peraturan di lingkungan Universitas Lampung dengan penuh tanggung jawab adalah sebesar 201 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pegawai mematuhi seluruh peraturan di lingkungan Universitas Lampung dengan penuh tanggung jawab.

**e. Pegawai datang dan pulang sesuai dengan jam kerja**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Pegawai datang dan pulang sesuai dengan jam kerja di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 19.** Jawaban Kuesioner Indikator Pegawai datang dan pulang sesuai dengan jam kerja

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	0
2	Setuju	43
3	Cukup Setuju	6
4	Kurang Setuju	3
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		52

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

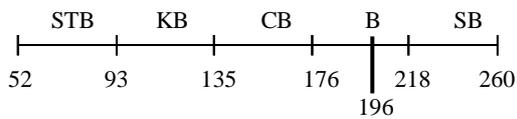
Skor yang diperoleh:

$$\begin{aligned}
 10 \text{ responden menjawab SS} &= 5 \times 0 = 0 \\
 42 \text{ responden menjawab S} &= 4 \times 43 = 172 \\
 0 \text{ responden menjawab CS} &= 3 \times 6 = 18 \\
 0 \text{ responden menjawab KS} &= 2 \times 3 = 6 \\
 0 \text{ responden menjawab STS} &= 1 \times 0 = 0
 \end{aligned}$$

---


$$\begin{aligned}
 \text{Total skor} &= 196 \\
 \text{Skor ideal (skor tertinggi)} &= 5 \times 52 = 260 \text{ (Sangat Baik)} \\
 \text{Skor ideal (skor terendah)} &= 1 \times 52 = 52 \text{ (Tidak Baik)}
 \end{aligned}$$

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 196. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Pegawai datang dan pulang sesuai dengan jam kerja adalah sebesar 196 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pegawai datang dan pulang sesuai dengan jam kerja tergolong baik.

**f. Pegawai berperilaku jujur dalam pelaksanaan pekerjaan**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Pegawai berperilaku jujur dalam pelaksanaan pekerjaan di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 20.** Jawaban Kuesioner Indikator Pegawai berperilaku jujur dalam pelaksanaan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	0
2	Setuju	46
3	Cukup Setuju	6
4	Kurang Setuju	0
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

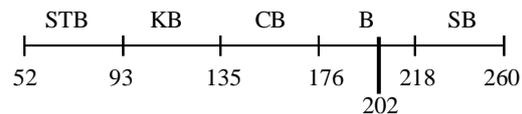
Skor yang diperoleh:

$$\begin{aligned}
 10 \text{ responden menjawab } SS &= 5 \times 0 = 0 \\
 42 \text{ responden menjawab } S &= 4 \times 46 = 184 \\
 0 \text{ responden menjawab } CS &= 3 \times 6 = 18 \\
 0 \text{ responden menjawab } KS &= 2 \times 0 = 0 \\
 0 \text{ responden menjawab } STS &= 1 \times 0 = 0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Total skor} &= 202 \\
 \text{Skor ideal (skor tertinggi)} &= 5 \times 52 = 260 \text{ (Sangat Baik)} \\
 \text{Skor ideal (skor terendah)} &= 1 \times 52 = 52 \text{ (Tidak Baik)}
 \end{aligned}$$

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 202. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat

persetujuan terhadap indikator Pegawai berperilaku jujur dalam pelaksanaan pekerjaan adalah sebesar 202 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pegawai berperilaku jujur dalam pelaksanaan pekerjaan tergolong baik.

**g. Pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 21.** Jawaban Kuesioner Indikator Pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	6
2	Setuju	45
3	Cukup Setuju	1
4	Kurang Setuju	0
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

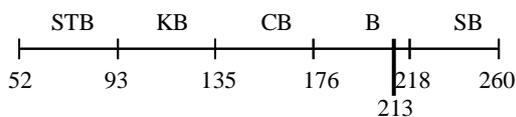
Skor yang diperoleh:

$$\begin{aligned}
 10 \text{ responden menjawab } SS &= 5 \times 6 = 30 \\
 42 \text{ responden menjawab } S &= 4 \times 45 = 180 \\
 0 \text{ responden menjawab } CS &= 3 \times 1 = 3 \\
 0 \text{ responden menjawab } KS &= 2 \times 0 = 0 \\
 0 \text{ responden menjawab } STS &= 1 \times 0 = 0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Total skor} &= 213 \\
 \text{Skor ideal (skor tertinggi)} &= 5 \times 52 = 260
 \end{aligned}$$

(Sangat Baik)  
 Skor ideal (skor terendah)=  $1 \times 52 = 52$   
 (Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 213. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai adalah sebesar 213 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai tergolong baik.

**h. Pegawai mampu mengambil inisiatif dalam bekerja**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Pegawai mampu mengambil inisiatif dalam bekerja di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 22.** Jawaban Kuesioner Indikator Pegawai mampu mengambil inisiatif dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	0
2	Setuju	44
3	Cukup Setuju	6
4	Kurang Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		52

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

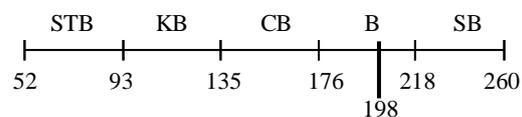
Skor yang diperoleh:

- 10 responden menjawab SS=  $5 \times 0 = 0$
- 42 responden menjawab S=  $4 \times 44 = 176$
- 0 responden menjawab CS=  $3 \times 6 = 18$
- 0 responden menjawab KS=  $2 \times 2 = 4$
- 0 responden menjawab STS=  $1 \times 0 = 0$

Total skor = 198  
 Skor ideal (skor tertinggi)=  $5 \times 52 = 260$   
 (Sangat Baik)

Skor ideal (skor terendah)=  $1 \times 52 = 52$   
 (Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 198. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Pegawai mampu mengambil inisiatif dalam bekerja adalah sebesar 198 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pegawai mampu mengambil inisiatif dalam bekerja tergolong baik.

**i. Pimpinan mampu menerapkan kerjasama yang baik dalam mencapai sasaran kerja**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Pimpinan mampu menerapkan kerjasama yang baik dalam mencapai sasaran kerja di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 23.** Jawaban Kuesioner Indikator Pimpinan mampu menerapkan kerjasama yang baik dalam mencapai sasaran kerja.

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	3
2	Setuju	44
3	Cukup Setuju	5
4	Kurang Setuju	0
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		52

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:

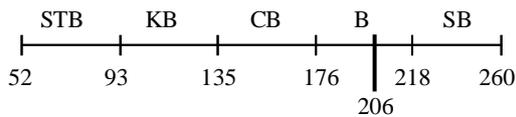
- 10 responden menjawab SS=  $5 \times 3 = 15$

42 responden menjawab  $S = 4 \times 44 = 180$   
 0 responden menjawab  $CS = 3 \times 5 = 12$   
 0 responden menjawab  $KS = 2 \times 0 = 0$   
 0 responden menjawab  $STS = 1 \times 0 = 0$

---

Total skor = 206  
 Skor ideal (skor tertinggi) =  $5 \times 52 = 260$  (Sangat Baik)  
 Skor ideal (skor terendah) =  $1 \times 52 = 52$  (Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 206. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Pimpinan mampu menerapkan kerjasama yang baik dalam mencapai sasaran kerja adalah sebesar 206 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pimpinan mampu menerapkan kerjasama yang baik dalam mencapai sasaran kerja tergolong baik.

**j. Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahan dan pihak lain sehubungan dengan pekerjaan**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, penulis mendapatkan penilaian tanggapan dari responden terkait indikator Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahan dan pihak lain sehubungan dengan pekerjaan di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

**Tabel 24.** Jawaban Kuesioner Indikator Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahan dan pihak lain sehubungan dengan pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban/Penilaian	Jumlah Responden
1	Sangat Setuju	1
2	Setuju	46
3	Cukup Setuju	5
4	Kurang Setuju	0
5	Sangat Tidak Setuju	0
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

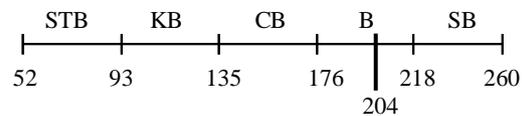
Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Skor yang diperoleh:  
 10 responden menjawab  $SS = 5 \times 1 = 5$   
 42 responden menjawab  $S = 4 \times 46 = 184$   
 0 responden menjawab  $CS = 3 \times 5 = 15$   
 0 responden menjawab  $KS = 2 \times 0 = 0$   
 0 responden menjawab  $STS = 1 \times 0 = 0$

---

Total skor = 204  
 Skor ideal (skor tertinggi) =  $5 \times 52 = 260$  (Sangat Baik)  
 Skor ideal (skor terendah) =  $1 \times 52 = 52$  (Tidak Baik)

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 204. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahan dan pihak lain sehubungan dengan pekerjaan adalah sebesar 204 secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penilaian 52 responden terletak pada daerah baik. Sehingga pada umumnya para responden menilai indikator Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahan dan pihak lain sehubungan dengan pekerjaan tergolong baik.

Kuesioner yang mengungkap variabel disiplin kerja terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan. Analisis variabel disiplin secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi (NT) = 10 item pernyataan dikali 5 = 50

Nilai Terendah (NR) = 10 item pernyataan dikali 1 = 10

Kategori (K) = 5

Sehingga interval (i) untuk variabel disiplin adalah :

$$i = \frac{(NT-NR)}{\frac{K}{(50 - 10)}} = 8$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya adalah sebagai berikut :

Skor 42-50 = Penilaiannya Sangat Baik

Skor 34-41 = Penilaiannya Baik

Skor 26-33 = Penilaiannya Cukup Baik

Skor 32-25 = Penilaiannya Kurang Baik

Skor 10-17 = Penilaiannya Sangat Tidak Baik

**Tabel 25.** Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin

No	Interval	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	5	9,62
2	34-41	Baik	43	82,69
3	26-33	Cukup Baik	4	7,69
4	18-25	Kurang Baik	0	0
5	10-17	Sangat Kurang Baik	0	0
		Jumlah	52	100

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kinerja diatas, dari 52 responden penelitian, 5 responden (9,62%) menyatakan disiplin pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung “Sangat Baik”, 43 responden (82,69%) menyatakan bahwa disiplin pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung “Baik” dan 4 responden (7,69%) menyatakan bahwa disiplin pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung “Cukup Baik”. Dari data tersebut diketahui bahwa disiplin pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung dalam kategori “Baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 34-41.

Sama halnya dengan Analisis Variabel disiplin, kuesioner yang mengungkap variabel kinerja juga terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan.

Analisis variabel kinerja secara keseluruhan adalah sebagai berikut :

Nilai Tertinggi (NT) = 10 item pernyataan dikali 5 = 50

Nilai Terendah (NR) = 10 item pernyataan dikali 1 = 10

Kategori (K) = 5

Sehingga interval (i) untuk variabel kinerja adalah :

$$i = \frac{(NT-NR)}{\frac{K}{(50 - 10)}} = 8$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya adalah sebagai berikut :

Skor 42-50 = Penilaiannya Sangat Baik

Skor 34-41 = Penilaiannya Baik

Skor 26-33 = Penilaiannya Cukup Baik

Skor 32-25 = Penilaiannya Kurang Baik

Skor 10-17 = Penilaiannya Sangat Tidak Baik

**Tabel 26.** Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

No	Interval	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	2	3,85
2	34-41	Baik	46	88,46
3	26-33	Cukup Baik	4	7,69
4	18-25	Kurang Baik	0	0
5	10-17	Sangat Kurang Baik	0	0
		Jumlah	52	100

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kinerja diatas, dari 52 responden penelitian diketahui bahwa 2 responden (3,85%) menyatakan kinerja pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung “Sangat Baik”, 46 responden (88,46%) menyatakan bahwa kinerja pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung “Baik” dan 4 responden (7,69%) menyatakan bahwa kinerja pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung “Cukup Baik”

Maka dapat disimpulkan kinerja pegawai Kantor Pusat Administrasi

Universitas Lampung dalam kategori “Baik” karena hasil jawaban responden dominan berada pada interval 34-41.

Dapat dilihat hasil cronbach’s alpha dalam penghitungan variabel Disiplin (X) melalui statistik yang terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan, yaitu:

**Tabel 27.** Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin (X)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach’s Alpha	N of Item
,898	10

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Menurut Husein Umar (2011: 171) suatu instrument dikatakan reliable jika nilai Alpha-Cronbach > 0,6.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Instrumen dinyatakan reliabilitas apabila nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,6 ( $\alpha > 0,6$ ).
- Instrumen dinyatakan tidak reliabilitas apabila nilai Cronbach’s Alpha lebih kecil dari 0,6 ( $\alpha < 0,6$ ).

Maka berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji realibilitas variabel Disiplin (X) yang berjumlah 10 (sepuluh) item pernyataan dinyatakan realible karena lebih besar dari 0,6, yaitu  $0,838 > 0,6$ .

Dapat dilihat hasil cronbach’s alpha dalam penghitungan variabel Kinerja (Y) melalui statistik yang terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan, yaitu:

**Tabel 28.** Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin (X)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach’s Alpha	N of Item
,838	10

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Maka berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji realibilitas variabel Kinerja (Y) yang berjumlah 10 (sepuluh) item pernyataan dinyatakan realible karena lebih besar dari 0,6, yaitu  $0,898 > 0,6$ .

Adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas faktor Disiplin (X) secara simultan terhadap variabel tidak bebas Kinerja (Y), dan sekaligus untuk mengetahui koefisien regresi secara individu untuk mengetahui pengaruh dari variabel dependen terhadap variabel independent.

**Tabel 29.** Regresi Linear Sederhana *Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,255	1,120		2,013	,049
Motivasi K	,925	,028	,977	32,618	,000

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2018

Berdasarkan data di atas secara simultan dapat dijelaskan bahwa analisis regresi linear sederhana menghasilkan arah regresi sebesar 0,925 dengan nilai konstanta sebesar 2.255. Dengan demikian pengaruh Disiplin terhadap Kinerja dapat digambarkan melalui persamaan regresi :

$$Y = 2,225 + 0,925 (X)$$

Hasil regresi linier sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi X bernilai positif yaitu 0,925 yang berarti jika Disiplin semakin baik, maka kinerja akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin sebesar 1 (satu) satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,925 persen.

Pengujian Hipotesis dengan menggunakan uji secara parsial (uji signifikan t) dimana ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel-variabel independen

(disiplin) terhadap variabel dependen (kinerja). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi t lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 (taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti menolak  $H_a$ .
- b. Jika nilai signifikansi t lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti menerima  $H_a$ .

Koefisien Determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi variabel dependen amat terbatas.

**Tabel 30.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin (X) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted Square
1	,977 <sup>a</sup>	,955	,954

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai R adalah sebesar 0,977 sehingga secara simultan korelasi Disiplin Terhadap Kinerja termasuk kuat. Adapun nilai  $R^2$  (square) sebesar 0,955 artinya Disiplin dapat menjelaskan perubahan Kinerja sebesar 95,5% sedangkan 4,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Hipotesis yang diajukan adalah bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja. Berdasarkan hipotesis tersebut maka hasil uji yang diperoleh dari hasil perhitungan statistik seperti pada tabel menunjukkan variabel disiplin mempunyai nilai signifikansi t sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi t lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hipotesis awal : “Disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja” diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa Disiplin kerja di Universitas Lampung dalam kategori “Baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 34-41. Semakin baik Disiplin pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung maka kinerjanya pun akan semakin meningkat.

Dari hasil regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi X bernilai positif yaitu 0,925 yang berarti jika Disiplin semakin baik, maka kinerja akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin sebesar 1 (satu) satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,925 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa : Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung.

Hasil penelitian Variabel Disiplin yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung, maka Universitas Lampung sebaiknya lebih memperhatikan masalah disiplin karena disiplin itu merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai baik di tingkat organisasi, institusi maupun dalam pemerintahan untuk itu peran semua pihak untuk meningkatkan disiplin sangat di butuhkan untuk kedepannya agar kinerja Universitas Lampung secara umum menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta . BPF

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hudori, Bovie Kawulusan, Trisnowati Josiah. 2022. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smpn 3 Pesawaran*.
- Husnan, S. 2009. *Dasar-dasar Teori Portofolio & Analisis Sekuritas*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Livia Ayu, Trisnowati Josiah, Ahiruddin. 2023. Penelitian Terdahulu. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Kantor Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji)*.
- Priansa, D. J. 2014. *PERENCANAAN & PENGEMBANGAN SDM*. Bandung. Alfabeta. Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kecana: Jakarta.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. Soejono. 2009. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyono, 2010. *Desain Komunikasi Visual: Teori dan Aplikasi*.
- Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1. ISSN NO 2088-0944.