

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan instansi, berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap instansi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi instansi dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan instansi perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan disiplin kerja.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kehadiran, kesetiaan, ketetapan waktu, atau ketertiban dalam hal ini sikap dan perilaku yang mencerminkan terciptanya melalui proses binaan keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan keteladanan dari lingkungannya. Oleh karena itu, betapa pentingnya Disiplin Kerja dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum pegawai yang bermasalah. Kenyataan sebagian pegawai perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup

diterima, namun ada pula beberapa pegawai yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya seperti itu.

Berdasarkan pengalaman dan hasil pengamatan penulis saat melakukan kuliah magang yang dilaksanakan pada tanggal 7 Agustus 2021 – 7 September 2021 di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Samosir, masih ditemukan adanya beberapa pegawai yang melanggar peraturan – peraturan yang berlaku di instansi tersebut. Adapun peraturan yang dilanggar yaitu seperti hadir tidak tepat waktu sesuai ketetapan jam kerja instansi, pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai, dan tidak hadir pada hari kerja tanpa menyampaikan izin atau pemberitahuan kepada atasannya. Berdasarkan pengalaman ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Samosir.

Sekretariat DPRD Kabupaten Samosir adalah salah satu Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Nomor 34 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Samosir. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Kabupaten Samosir terletak di Provinsi Sumatera Utara. Untuk menjalankan kegiatan administrasi DPRD, Kabupaten Samosir memiliki Sekretariat DPRD, yaitu Sekretariat DPRD Kabupaten Samosir. Mampu tidaknya

Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan dengan adanya sumber daya manusia yang berpengetahuan, berkecakupan dan sumber daya manusia yang produktif dalam melaksanakan program-program yang sudah ditentukan oleh pemerintah. Sekretariat DPRD Kabupaten Samosir juga perlu didukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi dan berkualitas. Adanya pegawai yang berkualitas diharapkan mutu pelayanan pada anggota DPRD akan semakin baik. Disamping hal tersebut untuk mewujudkan kinerja yang optimal pada instansi tersebut harus didukung dengan kualitas manajemen organisasi yang baik pula. Melaksanakan proses kinerja yang baik akan memberikan manfaat yang baik pula bagi organisasi. Manajemen kinerja yang berjalan secara efektif dan efisien juga dapat mendukung suatu keberhasilan organisasi tersebut, baik dilakukan oleh pimpinan maupun pegawai pada keseluruhan unit kerjanya. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya yang semuanya didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab, dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Pekerjaan yang dikerjakan secara efektif dan efisien dapat memperoleh hasil yang memuaskan pula. Pegawai dituntut untuk mengembangkan kemampuan dan kecakupan serta tanggung jawab yang dimiliki sehingga dalam penyelesaian tugas yang dibebankan dapat di diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Kinerja merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai.” (Kompri, 2020 : 2). Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Sekretariat DPRD Kabupaten Samosir, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan bagi proses pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, dengan gambaran latar belakang yang ada maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan cara meningkatkan kinerja pegawai dengan judul :

**“ PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN SAMOSIR TAHUN 2021 ”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, dapat diambil pokok permasalahan yaitu Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Samosir Tahun 2021?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Samosir Tahun 2021.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh apabila penelitian ini tercapai yaitu :

1. Bagi Pemerintah

a. Pusat :

Sebagai masukan kepada pemerintah Indonesia dalam menentukan kebijakan-kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai secara khusus dalam lingkup Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).

b. Daerah :

Dapat digunakan sebagai gambaran mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Samosir Tahun 2021.

2. Bagi Masyarakat

a. Akademis :

Sebagai sumber informasi bagi peneliti yang lain yang berminat pada masalah yang sama dan analisis yang diperoleh dapat menjadi informasi bagi pihak yang memerlukan.

b. Umum :

Sebagai bahan perbandingan dari penelitian yang telah ada.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.

Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut “Afandi (2017 : 12)”, menyatakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku”. Lebih lanjut menurut “Kompri (2020 : 167)” menyatakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan yang ada dan ini merupakan suatu sikap”.

Menurut “Sinambela dan Sinambela (2018 : 16)” menyatakan “ disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma social yang berlaku ”.

Menurut “Singodimejo (2002) dalam Sutrisno (2009 : 86)” menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Berdasarkan menurut para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk perilaku dan pengendalian dari pegawai dalam mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi.

2.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja Menurut “Saripuddin (2016 : 421)” antara lain : “

1. Tingkat kehadiran Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
2. Ketaatan pada atasan Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
3. Kesadaran bekerja Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.
4. Tanggung jawab Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya”.

Dari uraian diatas maka peneliti membuat indikator Disiplin Kerja yang dipakai dalam penelitian ini :

1. Tingkat kehadiran
2. Ketaatan pada atasan
3. Kesadaran bekerja

4. Tangung jawab

2.1.3 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut “Kompri (2020 : 2)” menyatakan bahwa “ Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Lebih lanjut menurut Ilyas (1999 : 65) ”menyatakan bahwa “Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi”.

Menurut “Afandi (2017 : 84)”, “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Organisasi penting untuk mengetahui kinerja pegawainya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap pegawai.

Menurut “Prawirosentono (1999) dalam Sinambela dan Sinambela (2018 : 10)” mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing , dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Berdasarkan pendapat para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

2.1.4 Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Adapun menurut “Sari (2015:23)”, pengukuran kinerja dapat ditentukan atas dasar indikator sebagai berikut : “

1. Kualitas Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektifitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja persepsi

pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian Adalah tingkat seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerja sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri”.

Dari uraian diatas, maka peneliti membuat indikator Kinerja Pegawai yang

dipakai dalam penelitian ini :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian.

2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian yaitu skill yang di miliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Motivasi kerja yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
3. Gaya Kepemimpinan yaitu perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.
4. Lingkungan kerja yaitu suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
5. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

6. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil Peneliti	Perbedaan
Ispan Melinda Yusuf 2016	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo	Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tamalate di Kota Makassar	Perbedaan Variabel
Dodi Paneo 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo	Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo	Perbedaan Variabel
Aji Tuhagana 2016	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang	Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Buana Perjuangan Karawang	Perbedaan Variabel

Sutarno 2016	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar	Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara optimal Pada Kantor Camat Pataruman Kota Banjar	Perbedaan Variabel
-----------------	--	--	--------------------

Sumber : Hasil kajian penulis (2021).

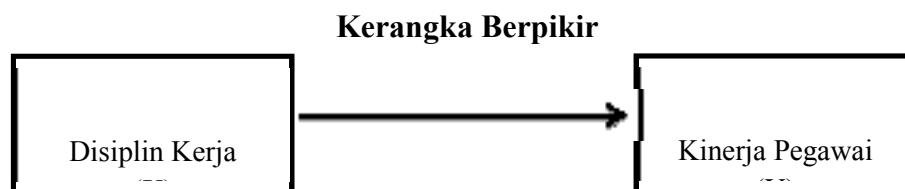
2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang serta sesuai dengan aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut Kompri (2020 : 168) Disiplin harus dilaksanakan secara adil dan konsisten. Setiap karyawan yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan sama. Yang terpenting, setiap insiden dari tingkah laku yang disepakati harus dibicarakan. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengkomunikasikan kebijakan sejak awal. Para karyawan harus betul – betul memahami kebijakan tersebut. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Hal ini disimpulkan dari yang dijelaskan sebelumnya bahwa terdapat hubungan antar disiplin kerja yang baik dengan kinerja yang unggul. Jadi disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berikut ini adalah gambar kerangka berpikir dari variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Gambar 2.1



Sumber : Hasil kajian penulis (2021).

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang permasalahan suatu penelitian. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan pelaksanaan penelitian untuk mendapatkan data yang benar dan tepat sehingga sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Menurut “Syahrudin dan Salim (2007 : 98)” menyatakan bahwa “hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang kita hadapi”.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti paparkan sebelumnya dan berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan atau memecahkan masalah yang dihadapi dan dilakukan secara hati-hati dan sistematis, dan data data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka. oleh karena itu, teknik pengumpulan data dapat dikatakan sebagai cara untuk mengumpulkan data dalam melakukan penelitian ini. teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner atau angket dan atau tes atau uji coba, sebagai upaya untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitas sebuah kuesioner tersebut. Metode penelitian kuantitatif dapat memberikan gambaran tentang populasi secara umum. dalam penelitian kuantitatif, yang disoroti adalah hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Samosir, tepatnya di Jl. Raya Simanindo Kompleks Perkantoran Parbaba Desa Siopat Sosor, Kecamatan Pangururan, Kabupaten Samosir, Sumatera Utara. Adapun proses skripsi dan penelitian yang dilakukan penulis yaitu di bulan Januari – Agustus 2022.

Tabel 3.1

Jadual Kegiatan Penelitian & Penulisan Skripsi

	KEGIATAN	WAKTU KEGIATAN																													
		Jan-22		Pebr-22				Mar-22				Apr-22				Mei-22				Jun-22				Jul-22				Agu-22			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																												
2	ACC Judul					■																									
3	Persetujuan Pembimbing					■																									
4	Bahan Literatur					■	■																								
5	Penyusunan Proposal							■																							
6	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■																	
7	Seminar Proposal													■	■																
8	Revisi Proposal														■	■															
9	Pengumpulan Data (Penelitian)														■	■	■	■	■												
10	Pengolahan dan Analisis Data																		■	■	■	■	■								
11	Bimbingan Skripsi																							■	■						
12	Periksa Buku																								■	■	■				
13	Penggandaan dan Tanda Tangan																									■	■	■			
14	Ujian Meja Hijau																											■			

Sumber : hasil kajian penulis (2021)

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Syahrudin dan Salim (2007 : 113) “Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan universe. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat – sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati”. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah penelitian populasi, dimana yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Samosir yang berjumlah 41 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi

No.	Bagian	PNS		
		L	P	Jlh
1	Umum	10	13	23
2	Humas dan Perumusan Perundang-undangan	2	3	5
3	Rapat dan Risalah	7	6	13
	Jumlah	19	22	41

Sumber : Draft renstra Sekretariat DPRD Kabupaten Samosir (2021).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan) Observasi sering kali diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis berbagai fenomena yang diteliti. Observasi bukan hanya sekedar pengamatan dan catatan, akan tetapi di dalamnya terdapat tujuan, alat dan sistem. Metode observasi peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang keadaan, jumlah pegawai, sarana dan prasarana, serta kegiatan yang ada pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Samosir.

2. Angket (kuesioner) Menurut Hadjar (1996 : 160) dalam Syahrudin dan Salim (2007 : 135):
 “Angket (questionary) adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek, baik secara individual atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat, dan perilaku”.
 Kuesioner yang digunakan oleh penulis dalam memperoleh data adalah dalam bentuk ceklist (√) dimana responden tinggal membubuhkan tanda ceklist (√) pada kuesioner. Setiap soal disediakan lima alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut:

Tabel 3.3

Alternatif Skor Jawaban Responden

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup setuju (CS)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Tidak Setuju (TS)	1

Sumber : hasil kajian penulis (2022).

3. Dokumentasi Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Dengan metode ini peneliti mengumpulkan data tentang struktur organisasi, lambang DPRD, dan jumlah pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Samosir.

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.4

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Operasional	Ukuran
Disiplin Kerja (X)	Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:194) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan badan atau organisasi dan normanorma social yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Ketaatan pada atasan 3. Kesadaran bekerja 4. Tangung jawab 	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Menurut Wilson bangun (2012:234) Kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	Skala Likert

Sumber : Hasil kajian penulis (2022).

3.6 Teknik Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan penulis, maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, yaitu metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Penelitian ini menggunakan program pengolahan data yaitu SPSS versi 25 (SPSS v 25). Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

1. Uji validitas

Uji validasi mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program computer SPSS v 25.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kusioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpha melalui program computer SPSS v 25. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen.

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

X = Variabel independen (Disiplin Kerja)

Y = Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi.

4. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variable independen (X) dan variable dependen (Y) dengan rumus :

$$T_{\text{tabel}} = (0,05/2 : n - k - 1)$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi

selanjutnya hasil hipotesis dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan pada halaman sebagai berikut :

jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, H0 diterima dan Ha ditolak

jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, H0 ditolak dan Ha diterima.

5. Uji R² (Uji Determinasi)

Jika (R²) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, sebaliknya jika (R²) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan rumusan koefisien determinasi adalah :

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

Dimana :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi.

