

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu Lembaga/ Instansi dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan atau jasa maupun lembaga/ instansi pemerintahan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam suatu lembaga/ instansi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan suatu lembaga/ instansi (MSDM).

Suatu lembaga / instansi pemerintahan baik dari lembaga tingkat tertinggi sampai tingkat rendah, yang berada di perkotaan maupun di pedesaan seperti Kantor Desa memerlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) dalam melaksanakan layanan terhadap masyarakat yang berperan aktif dan dominan dalam melaksanakan aktivitasnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai tidak mungkin pelayanan berjalan dengan baik, meskipun Suatu lembaga / instansi pemerintahan tersebut menggunakan teknologi yang canggih dan perlengkapan yang modern. Begitu juga dalam sebuah kantor desa yang

memberikan pelayanan terhadap masyarakat desa yang beraneka ragam latar belakang pendidikan, sosial maupun budaya.

Pada dasarnya setiap kantor desa tentu selalu memiliki tujuan yang ingin dicapainya, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai setiap kantor desa sebenarnya sama yaitu ingin memmberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada masyarakat. Dengan semakin berkembangnya sebuah kantor desa tentu harus diimbangi dengan kualitas aparaturnya, karena aparatur desa merupakan salah satu sumber daya manusia yang terpenting dalam suatu kantor desa, tanpa adanya aparatur yang berkualitas suatu kantor desa akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan. Dengan memiliki aparatur kerja yang terampil dengan disiplin yang tinggi itu berarti suatu kantor desa mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang.

^ Sesuai dengan kemajuan zaman, masyarakat semakin pandai dalam menilai atau mengkritik suatu kantor desa dalam memberikan pelayanan, dan pada saat ini banyak sekali hal- hal yang harus diselesaikan disuatu lembaga / instansi pemerintahan yang menyangkut kepentingan sosial masyarakat luas. Hal ini menyebabkan para pemimpin instansi terkait harus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (aparatur desa) seperti melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat membekali diri untuk melaksanakan tugas dalam pelayanan terhadap masyarakat. Untuk menerapkan hal tersebut maka perlu adanya kedisiplinan kerja yang tinggi.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya

disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen suatu kantor desa jika menginginkan setiap aparatur desa dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan suatu kantor desa, karena dengan adanya disiplin kerja, seorang aparatur desa menggambarkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa disiplin kerja seorang aparatur desa tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar karena tidak ada rasa tanggung jawab dalam bekerja. Sekalipun seorang aparatur desa memiliki kemampuan operasional yang baik jika tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Mengingat pentingnya disiplin, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah disiplin aparatur desa dalam bekerja ialah melakukan usaha untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur desa melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan dalam kantor desa tersebut, sehingga disiplin kerja para aparatur desa akan tetap terjaga bahkan meningkat.

Kinerja berarti kemampuan menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dari pada ukuran biasa yang telah umum. Kinerja merupakan suatu aspek yang penting bagi suatu kantor desa, karena apabila aparatur desa dalam kantor desa mempunyai kinerja yang tinggi/ baik, maka kantor desa tersebut akan memperoleh keberhasilan dalam memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan terhadap masyarakat. Untuk meningkatkan hasil kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan instansi terkait. Kinerja dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung para aparatur desa yang mempunyai motivasi dan disiplin yang tinggi serta lingkungan kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kantor Desa Pasir Intan Kecamatan Bangun Purba adalah salah satu Lembaga/ instansi pemerintahan desa di Rokan Hulu yang didirikan sejak berdirinya desa Pasir Intan yakni pada tahun 1981 dan menjadi desa definitif pada tahun 1985. Adapun jumlah aparatur desa di Kantor Desa Pasir Intan adalah berjumlah 22 orang yang terdiri dari : 1 Kepala desa, 1 Sekretaris desa, 5 Kaur Desa, 3 tenaga Pegawai Pembantu, 2 Staf desa, 5 Anggota BPD, 3 Kepala dusun, dan 2 tenaga cleaning service. Kantor desa ini sangat memperhatikan hasil kerja

aparatur desa dan kedisiplinannya, serta memberikan penghargaan untuk setiap kinerja aparatur desa dengan bentuk materi itu seperti pemberian upah/ gaji pokok, tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun, dan tunjangan pengobatan. Selain itu pemberian penghargaan untuk non materi yang berbentuk penghargaan prestasi kerja bagi aparatur desa yang berprestasi.

Adapun masalah – masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja pada aparatur desa pasir intan yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin aparatur dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Tanpa adanya pelaksanaan absensi harian yang memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran aparatur desa. Untuk pekerjaan yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih saja ada yang dikerjakan sekehendak hati tanpa memperhatikan aspek – aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja. Hal lain yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan (kepala desa). Sehingga ada masyarakat yang mengaku tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh aparatur desa pasir intan. Memang tidak semua aparatur desa sering melakukan hal – hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan kantor desa, ada juga aparatur desa yang selalu \disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut rekapitulasi absensi aparatur desa pasir intan selama satu tahun 2014 dalam setiap triwulan:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Kehadiran Aparatur Desa
Triwulan I

No	Bulan	Rata- rata Ketidakhadiran Aparatur		
		S (%)	I (%)	A (%)
1	Januari	0,68	0,63	0,22
2	Februari	0,36	0,81	0,27
3	Maret	1,36	0,68	0,13

(Sumber : Absensi Pegawai Kantor Desa Pasir Intan, 2014)

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Kehadiran Aparatur Desa
Triwulan II

No	Bulan	Rata- rata Ketidakhadiran Aparatur		
		S (%)	I (%)	A (%)
1	April	0,40	0,68	0,09
2	Mei	0,72	0,54	0,22
3	Juni	0,27	0,77	0,18

(Sumber : Absensi Pegawai Kantor Desa Pasir Intan, 2014)

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Kehadiran Aparatur Desa
Triwulan III

No	Bulan	Rata- rata Ketidakhadiran Aparatur		
		S (%)	I (%)	A (%)
1	Juli	0,54	0,54	0,22
2	Agustus	0,36	0,36	0,27
3	September	1,59	0,40	0,04

(Sumber : Absensi Pegawai Kantor Desa Pasir Intan, 2014)

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Kehadiran Aparatur Desa
Triwulan IV

No	Bulan	Rata- rata Ketidakhadiran Aparatur		
		S (%)	I (%)	A (%)
1	Oktober	0,68	0,5	0,36
2	Nopember	0,5	0,09	0,31
3	Desember	1,27	0,54	0,04

(Sumber : Absensi Pegawai Kantor Desa Pasir Intan, 2014)

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis mengambil judul dari penelitian ini yaitu :

“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA PASIR INTAN KECAMATAN BANGUN PURBA KABUPATEN ROKAN HULU.”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah disiplin kerja aparatur desa di Kantor Desa Pasir Intan Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu ?
2. Bagaimana Kinerja aparatur desa di Kantor Desa Pasir Intan Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja aparatur desa Pasir Intan Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan kerja aparatur desa di Kantor Desa Pasir Intan Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja aparatur desa di Kantor Desa Pasir Intan Kecamatan bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Desa Pasir Intan Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi mahasiswa dapat memberikan informasi yang lebih akurat mengenai disiplin kerja dan kinerja aparatur desa Pasir Intan dan mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur desa Pasir Intan.
- b. Bagi Perguruan tinggi sebagai bahan masukan bagi pengembangan kurikulum, pengembangan konsep, dan pengembangan teori yang terkait dalam bidang administrasi manajemen.
- c. Bagi Kantor Aparatur Desa Pasir Intan diharapkan dapat bermanfaat melalui masukan – masukan yang berguna bagi kantor desa melalui kerja sama dengan Universitas Pasir Pangaraian.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar penulisan skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab, sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori, Kajian Pustaka dan Hipotesis

Memuat uraian tentang landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Memuat uraian tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan

sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Memuat uraian mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data penelitian, dan pembahasan.

BAB V : Penutup

Bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi yang berisi tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II
LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL
DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Pengertian Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan, lembaga atau instansi tertentu dan juga karyawan/ pegawai.

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2005:444).

“Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan - keputusan, peraturan - peraturan, dan nilai - nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku” (Asmiarsih 2006 :23).

Gouzali (2006:111) “Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlisan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

Hasibuan (2013: 193) menyatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosialn yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tujuan organisasi”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesanggupan seseorang dalam melaksanakan semua peraturan perusahaan/ instansi tertentu yang dibuat untuk mengikat setiap pegawai suatu lembaga agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman. Peranan pegawai dilingkungan baik dalam kedudukannya sebagai bawahan maupun pimpinan sangat penting dalam menentukan keberhasilan unit kerjanya.

2. Faktor faktor Disiplin Kerja

Susilo (2007:165) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin”.

Hasibuan (2007:194) yang menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi”.

Sedangkan Wilson Bangun (2012 : 230) menyatakan bahwa “Melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang paling berpengaruh pada disiplin kerja adalah kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja, balas jasa dan sanksi. hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

3. Pengertian Kinerja

“Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. (Rivai & Basri, 2008:14). Apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Sedangkan Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) “Kinerja adalah adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu”.

Mangkunegara (2007 : 9) mengatakan bahwa: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” .

Samsudin (2005 : 159) menyebutkan bahwa “kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan- batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan”.

4. Penilaian Kinerja

Simamora (2009 : 338) “Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”

Samsudin (2005 : 159) menyatakan bahwa “ penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung

maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut (Rivai, 2005 : 55) “Manfaat penilaian kinerja adalah:

- a) Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :
 - Meningkatkan motivasi
 - Meningkatkan kepuasan kerja
 - Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- b) Manfaat bagi penilai
 - Meningkatkan kepuasan kerja
 - Untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
 - Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
 - Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
 - Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
- c) Manfaat bagi perusahaan
 - Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - Meningkatkan kualitas komunikasi
 - Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 - Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan”.

Robbins (2006:687) “dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain :

- a) Atasan langsung, semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.
- b) Rekan sekerja, evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.
- c) Pengevaluasi diri sendiri, mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.
- d) Bawahan langsung, evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.
- e) Pendekatan menyeluruh, pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai kepelanggan atasan rekan sekerja”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses membandingkan hasil kerja seseorang dengan standar prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi/ perusahaan.

5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

“Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)”. Hal ini sesuai dengan pendapat (Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2005 : 67) yang merumuskan bahwa :

- a. Human performance = ability + motivation
- b. Motivation = attitude + situation
- c. Ability = knowledge + skill

Listianto dan Setiaji (2007 : 2) “Ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Adalah sifat dari suatu komunikasi, atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati

perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.

4. Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi”.

Sedangkan Dessler (2006 : 78) “Ada tiga faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan”.

Dari pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor disiplin sangat berperan dalam meningkatkan kinerja, baik secara langsung perbaikan organisasi dan tata prosedur untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan, dan perbaikan penghasilan serta pemberian jaminan sosial.

6. Aparatur Desa

Sejak berlakunya otonomi daerah, desa memiliki kewenang sendiri untuk menjalankan pemerintahannya sendiri. Desa bukan merupakan bagian dari perangkat

desa dan berneda dengan kelurahan namun sebuah desa bisa diubah statusnya menjadi kelurahan, namun desa dan kelurahan adalah dua satuan pemerintahan dengan status berbeda. Desa adalah satuan pemerintahan yang diberi hak otonomi adat sehingga merupakan badan hukum sedangkan kelurahan adalah satuan pemerintahan administrasi yang hanya merupakan kepanjangan tangan pemerintah kabupaten/kota.

Desa adalah suatu wilayah yang ditinggali oleh sejumlah orang yang saling mengenal, hidup bergotong royong, memiliki adat istiadat yang relatif sama dan mempunyai tata-cara sendiri dalam mengatur kehidupan masyarakatnya. Desa dihuni oleh masyarakat yang hidup dalam satu budaya yang relatif homogeny terikat oleh kesamaan dan kesatuan sistem nilai sosial-budaya. “Mereka bermasyarakat secara rukun dan guyub, karena itu mereka disebut masyarakat paguyuban”. (Hanif Nurcholis, 2011: 1-2).

“Otonomi berdasarkan asal-usul dan adat istiadat adalah otonomi yang telah dimiliki sejak dulu kala dan telah menjadi adat istiadat yang melekat dalam masyarakat desa. Desa memang mempunyai urusan-urusan yang secara adat diatur dan diurus, maka maka urusan itu diakui oleh undang undang”. (Hanif Nurcholis, 2007: 234).

Didalam Penjelasan Umum Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, tentang pengertian desa sebagai berikut: Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batasan-batasan wilayah yurisdiksi, berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui, sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Landasan pemikiran dalam pengaturan mengenai desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat desa. Sedangkan menurut Pasal 1 ayat 5 Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 tentang Desa, dinyatakan bahwa “kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa desa merupakan suatu wilayah tertentu yang mempunyai dasar hukum serta memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan rumah tangganya sendiri dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dalam Pemerintahan Negara Republik Indonesia. Selain itu desa juga mempunyai unsur-unsur sebagaimana halnya sebuah negara. Menurut Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 tentang Desa, unsurunsur yang ada pada desa sebagai berikut:

a. Wilayah

Pengertian wilayah adalah suatu letak geografis suatu desa yang dalam hal ini desa mempunyai kekuasaan penuh atas daerah dalam garis batas tersebut. Jadi wilayah adalah segala kegiatan pemerintahan desa.

b. Penduduk

Pengertian penduduk adalah orang-orang yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu dan mempunyai hubungan secara sah menurut aturan yang

ada. Dalam hal untuk dapat disebut sebagai suatu daerah atau desa harus mempunyai penduduk 750 jiwa atau 75 kepala keluarga

c. Pemerintah

Pemerintah berfungsi untuk mengatur dan menyelenggarakan pemerintahan desa, segala kegiatan yang dilakukan di desa tersebut dalam hal ini dikoordinir oleh kepala desa.

Upaya pemerintahan desa dalam pembinaan administrasi desa yaitu menggambarkan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah kecamatan, khususnya camat yang merupakan tangan panjang dari bupati dan perangkatnya untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan desa di bidang administrasi.

“Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya pemerintah desa berpatokan pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah berkaitan dengan kedisiplinan penyelenggaraan pemerintahan oleh aparatur Negara”. (Hanif Nurcholis, 2007: 231).

Berikut adalah substansi pemerintahan aparatur desa pasir intan dengan wewenang/ tugas masing- masing yang berlaku di kantor desa pasir intan :

1. Kepala Desa

Kepala desa adalah pemimpin dari desa di Indonesia. Kepala desa merupakan pimpinan dari pemerintah desa. Masa jabatan kepala desa adalah 6 tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan. Kepala desa tidak bertanggung jawab kepada camat, namun hanya di koordinasikan saja oleh camat.

Wewenang kepala desa antara lain :

- memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa
- mengajukan rancangan peraturan desa
- menetapkan peraturan desa dengan persetujuan BPD
- menyusun dan mengajukan APBD bersama dengan BPD
- membina kehidupan masyarakat
- membina perekonomian desa
- mengkoordinasikan pembangunan desa

2. Sekretaris desa

Sekretaris desa merupakan ujung tombak pemerintahan desa yang melaksanakan tugas khususnya membantu kepala desa dibidang administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrative kepada seluruh perangkat desa serta membantu kepala desa dalam menjalankan hak, wewenang dan kewajiban pimpinan pemerintahan.

3. Kepala dusun

Untuk memperlancar jalannya pemerintahan desa dalam desa dibentuk dusun yang dikepalai oleh kepala dusun sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh menteri dalam negeri. Kepala dusun adalah orang yang mengetuai sebuah dusun, satu wilayah dibawah desa atau unsur pelaksana tugas kepala desa dengan wilayah kerja tertentu. Kepala dusun diangkat dan diberhentikan oleh camat atas nama bupati/ wali kota madya kepala daerah tingkat II atas usul kepala desa.

7. Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja

Dalam suatu ulasan empiris praktek manajemen sumber daya manusia pada penelitian sejenis (oleh Ani Fuaziah, 2005) yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan suatu instansi disebutkan “variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2013:193) “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, tanpa adanya disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi / perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal”.

Saydam (2006:54) “Manfaat dari penerapan disiplin kerja yang akan terlihat pada :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja para karyawan melakukan pekerjaannya.
3. Berkembangnya rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi di kalangan karyawan.
4. Besarnya tanggung jawab para karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,

semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan/ instansi dan pegawai. Dengan adanya disiplin kerja maka kinerja akan meningkat dan target atau tujuan suatu perusahaan / instansi akan tercapai.

Adapun penelitian yang penulis gunakan sebagai bahan referensi adalah Penelitian yang ditulis oleh; Nama Peneliti; (Intan Ratna Maharani), Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan manajemen, Institut Pertanian Bogor. Dengan judul; Pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten ciamis. Variabel dalam penelitian ini adalah **Variabel Bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi yaitu disiplin (X) dan Variabel Terikat (Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja (Y).** Metode penelitian; penelitian ini dilakukan dengan pengamatan langsung dilapangan, dan wawancara dengan pihak-pihak terkait yaitu kepala dinas pendidikan kabupaten ciamis dan kepala bagiannya, serta melalui hasil pengisian kuesioner mengenai disiplin preventif, disiplin korektif dan prestasi kerja, serta dengan studi pustaka. Hasil penelitian; Disiplin kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten ciamis sangat tinggi, ditandai dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten ciamis sudah termasuk kedalam kategori baik. Penerapan disiplin kerja berupa disiplin preventif dan disiplin korektif memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Disiplin preventif memiliki pengaruh nyata terhadap prestasi kerja. Apabila terjadi peningkatan penerapan disiplin preventif, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai. Disiplin korektif memiliki pengaruh nyata terhadap prestasi kerja. Apabila terjadi peningkatan penerapan disiplin preventif.

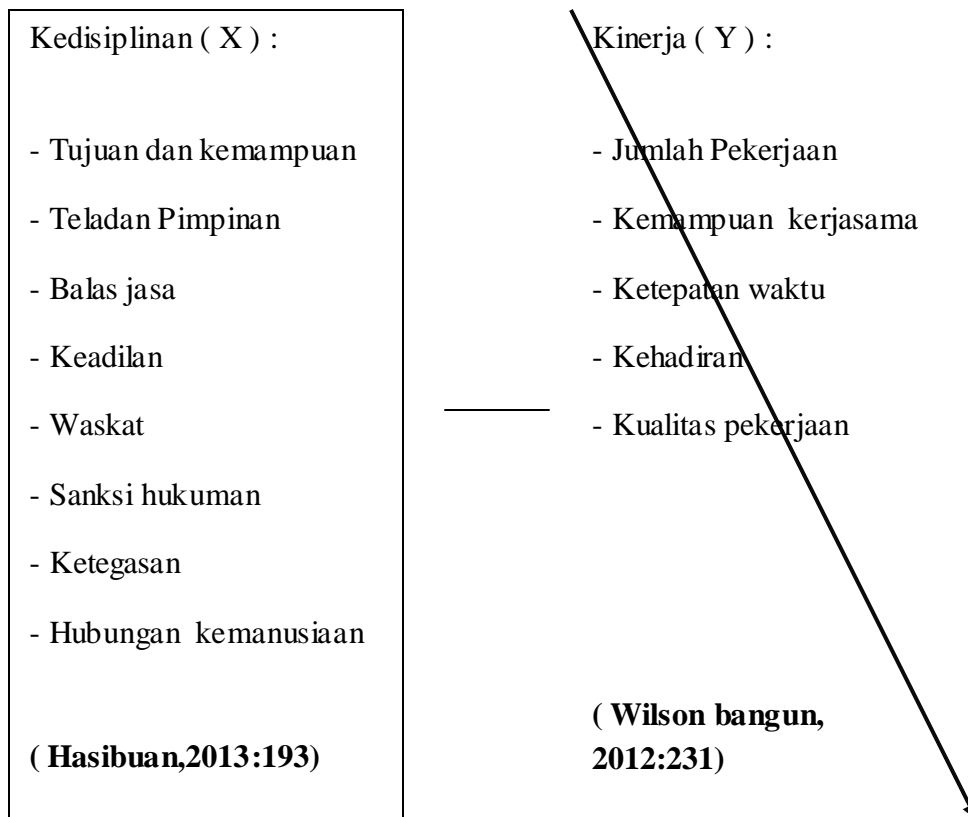
B. Kerangka Konseptual

Dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pasir Intan, langkah-langkah yang akan dilakukan oleh penulis yaitu diawali dengan menganalisis tentang bagaimana disiplin kerja dan bagaimana Kinerja Aparatur Desa di Kantor Desa Pasir Intan.

Pegawai merupakan sumber daya yang mempunyai tempat terpenting dalam suatu lembaga/ instansi. Diperlukan suatu sikap disiplin yang harus terus menerus dipelihara agar tercapai suatu hasil yang baik dalam suatu lembaga/ instansi. Disiplin merupakan merupakan hal yang penting untuk diterapkan disebuah lembaga/ instansi. Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi sebuah lembaga/ instansi yang dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Dalam penelitian ini penulis ingin menganalisis adanya pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pasir Intan, baik kedisiplinan kehadiran para aparatur desa maupun kedisiplinan aparatur desa dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat desa pasir intan.

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ditetapkan pengaruh disiplin sebagai variabel X terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y.

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian teoritis yang telah di kemukakan sebelumnya, adapun hipotesis yang di buat oleh penulis dapat dirumuskan sebagai berikut: “ Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur

Desa di Kantor Desa Pasir Intan Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Rokan
Hulu.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja, sedangkan analisis penelitian ini adalah Aparatur Desa pasir Intan, yang merupakan instansi pemerintahan desa yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Pasir Intan ini berlokasi di Desa Pasir Intan Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009 : 90).

Menurut Suharsimi Arikunto (2009:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.

Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya. Yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. jadi apabila sebuah penelitian memuat kesimpulan, maka kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur desa pasir intan yang berjumlah 40 orang. Untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat tabel 3.1 jumlah aparatur desa pasir intan.

Tabel 3.1
Jumlah Aparatur Desa Pasir Intan

No	Keterangan	Jumlah
1	Kepala desa	1
2	Sekretaris desa	1
3	BPD	5
4	Kaur Desa	5
4	Kepala dusun	3
5	Tenaga Honorer dan Staf	5
7	Cleaning service	2
Jumlah		22 Orang

(Sumber : Data Kantor desa pasir intan)

2. Sampel

Sugiyono (2009:78) mengemukakan bahwa ”Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel”. Mengingat populasi yang dijadikan objek penelitian sebanyak 19 orang, maka teknik sampling yang diambil adalah sampling jenuh.

Sugiyono (2009:78) mengemukakan bahwa ”Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel disebut sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Dalam penelitian ini, penulis akan mengadakan penelitian dengan sampel yang diambil dari 22 Aparatur Desa di Kantor Desa Pasir Intan Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu..

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari yaitu data primer dan sekunder

a. Data primer

Data Primer ialah data yang di kumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung ditempat penelitian dengan data mengambil data yang di butuhkan sesuai dengan penelitian berupa wawancara.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang penulis peroleh sudah dalam bentuk jadi tanpa diolah terlebih dahulu

D. Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data adalah prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian, sehingga diperoleh gambaran mengenai objek penelitian tersebut.
2. Wawancara, mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak yang terkait dalam kantor desa. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum kantor desa, sistem dan prosedur penggajian aparatur desa, serta unit-unit organisasi yang terkait dengan sistem penggajian.

3. Kuesioner adalah penelitian yang dilakukan secara langsung dengan proses memberikan pertanyaan yang disertai pilihan jawaban secara tertulis kepada aparatur desa pasir intan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan **karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.**

Sugiyono (2010:58) mengemukakan bahwa,“Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja yaitu kesadaran dan kesanggupan seseorang dalam melaksanakan semua peraturan perusahaan/ instansi tertentu yang dibuat untuk mengikat setiap pegawai suatu lembaga agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman.. Dengan indikator variabel ; Kejelasan tujuan, beban kerja, keteladanan pimpinan, kepuasan terhadap balas jasa yang di berikan, adanya persamaan hak dan kewajiban, keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan, pelaksanaan

hukuman ketika melakukan kesalahan, penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan, keharmonisan hubungan.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Aparatur desa pasir intan yang merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Indikator variabel terikat ini adalah ; Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehadiran karyawan sesuai waktu yang di tentukan, kerjasama antar karyawan.

Berikut Operasional variabel untuk disiplin (X) dan Kinerja (Y) dalam bentuk table agar lebih mudah untuk dipahami.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin (x)	Kesadaran dan Kesiediaan seseorang Menanti semua Peraturan perusahaan Dan norma-norma Social yang berlaku. (Hasibuan, 2013:193)	Tujuan dan kemampuan	- Kejelasan tujuan - Beban kerja	Ordinal
		Teladan Pimpinan	- Keteladanan pimpinan	Ordinal
		Balas jasa	- Kepuasan terhadap balas jasa yang di berikan	Ordinal
		Keadilan	- Adanya persamaan hak dan kewajiban	Ordinal
		Waskat	-Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan	Ordinal
		Sanksi hukuman	-Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan	Ordinal
		Ketegasan	-Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan	Ordinal
		Hubungan kemanusiaan	-Keharmonisan hubungan	Ordinal
Kinerja (Y)	Hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan Pekerjan (<i>job requiremen</i>) (Wilson bangun, 2012:231)	Jumlah pekerjaan	-Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan	Ordinal
		Kualitas pekerjaan	-Kualitas pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal
		Ketepatan waktu	-Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Kehadiran	-Kehadiran karyawan sesuai waktu yang di tentukan	Ordinal
		Kemampuan kerjasama	-Kerjasama antar karyawan	Ordinal

F. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian dan tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*.

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas merupakan instrumen yang dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Validitas merupakan instrument yang dapat mengukur kebenaran sesuatu yang diperlukan. Menurut Suharsimi Arikunto (2009:168), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Suharsimi Arikunto 2009:170)

Keterangan :

r = Koefisien validitas

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2009:172), “Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Suharsimi Arikunto (2009:178) Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya, maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown, yaitu:

$$r_n = \frac{2 (r_b)}{(1 + r_b)}$$

(Sugiyono, 2009:190)

Keterangan :

R n = adalah nilai reliabilitas

R b = adalah nilai koefisien korelasi

Pengujian reliabilitas tersebut menurut Sugiyono (2009:190) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan instrumen genap.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item ($r_i \geq r_{tabel}$) dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item ($r_i < r_{tabel}$) dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan langkah yang sangat kritis dalam melakukan penelitian yang bersifat ilmiah, karena dari analisis data itulah akan didapatkan arti dan makna dalam memecahkan masalah-masalah yang akan diteliti. Data yang terkumpul selama peneliti melakukan penelitian, akan diklasifikasi, dianalisis dan diinterpretasikan secara mendetail, teliti dan cermat untuk memperoleh kesimpulan yang lebih obyektif dari suatu penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan secara mendalam sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan informasi lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti.

Dalam mengadakan penganalisaan data, penulis terlebih dahulu membuat rancangan analisis yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat kuantitatif serta digunakan untuk melihat faktor penyebab. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Variabel X (Disiplin Kerja)

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap Disiplin kerja yang meliputi Kejelasan tujuan, beban kerja, keteladanan pimpinan, kepuasan terhadap balas jasa yang di berikan, adanya persamaan hak dan kewajiban, keaktifan pimpinan

dalam melakukan pengawasan, pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan, penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan, keharmonisan hubungan.

2. Analisis deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel Y yang diteliti terfokus pada Kinerja karyawan yang meliputi: Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehadiran karyawan sesuai waktu yang di tentukan, kerjasama antar karyawan.. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1985:184)

Untuk mengukur tingkat capaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan oleh Sugiyono (2010:74) sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Skor maksimum

Tingkat Capaian Responden (0% - 100%)	Klasifikasi Tingkat Capaian Responden
90- 100	Sangat Baik
80- 89	Baik
65- 79	Cukup Baik
55- 64	Kurang Baik
1-54	Tidak Baik

Sumber : Suharsimi Arikunto(2010:121) Prosedur Penenlitian

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier sederhana, karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pgaruh variabel independent (X) yaitu disiplin kerja terhadap variabel deperdent (Y) yaitu kinerja karyawan.

Untuk menentukan pengaruh antara variabel X (Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), dinyatakan dengan rumus regresi linier sederhana.

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2009: 270)

Dimana:

Y = Kinerja

α = Konstanta dari persamaan regresi

b = Koefisien regresi dari variable X

X = Disiplin kerja

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Untuk bentuk/arah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan positif (+) dan (-), atau $(-1 < r \leq +1)$, artinya jika: $r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan kuat dan positif). $r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negative (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif). $r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan. Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)*.

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Suharsimi Arikunto 2010:168)

Keterangan :

r = Koefisien validitas

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke- n

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

Berikut menentukan nilai-nilai koefisien korelasi yang dijadikan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi:

Tabel 3.4
Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,800-1,000	Sangat kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Cukup kuat
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Cukup rendah

Sumber: Sugiyono (2010: 95)

3. Koefisien Determinasi (kd)

Untuk besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien korelasi determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien korelasi dinyatakan dalam presentase rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2010:210)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.5 berikut :

Tabel 3.5
Pedoman untuk memberikan interpretasi
Pengaruh (guilford)

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010:250)

3. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji hipotesis parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel- variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0.05. apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesisi alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel indenpenden secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0.05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesisi alternative yang mneyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan di uji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier sederhana. Secara statistik yang akan di uji berada pada

taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0: \rho \leq 0$, = artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada aparatur desa pasir intan.

$H_a: \rho > 0$, = artinya terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada aparatur desa pasir intan.