

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Paparan Data Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah BKD Kabupaten Malang**

Pada era reformasi dan Otonomi Daerah pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang dalam perjalanannya mengalami 3 (tiga) kali perubahan, yaitu :

1. Tahun 2001 berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 27 Tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian.
2. Tahun 2004 berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Sedangkan jabaran tugas dan fungsinya berdasar pada Keputusan Bupati Malang Nomor 83 Tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian.
3. Tahun 2008 berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Sedangkan jabaran tugas dan fungsinya tertuang pada Peraturan Bupati

Malang Nomor 24 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah.

#### 4.1.2 Visi dan Misi BKD Kabupaten Malang

##### VISI

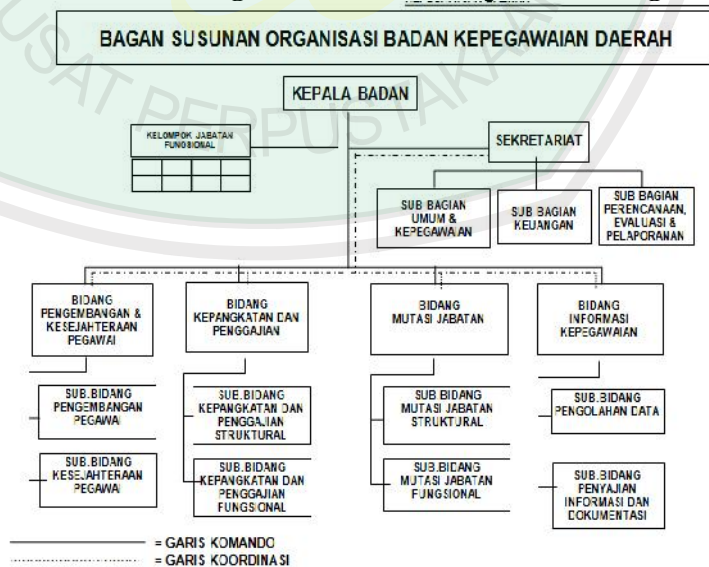
Terwujudnya Tertib Administrasi Kepegawaian Dalam Rangka Penataan Pegawai yang Proporsional Menuju Pembangunan Sumber Daya Aparatur yang Profesional.

##### MISI

1. Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian yang baik.
2. Melaksanakan pembinaan pegawai.
3. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dan melaksanakan pengembangan pegawai serta mengelola sistem informasi manajemen kepegawaian

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi BKD Kabupaten Malang**



#### **4.1.4 Tugas dan Fungsi BKD Kabupaten Malang**

##### **Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang**

1. Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah bidang kepegawaian.
2. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

##### **Fungsi BKD Kabupaten Malang**

1. Pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data berbentuk database serta analisa data untuk penyusunan program kegiatan.
2. Perencanaan strategis pada Badan Kepegawaian Daerah.
3. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian.
4. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang kepegawaian.
5. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian.
6. Pelaksanaan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan bidang kepegawaian.
7. Pelaksanaan standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan bidang kepegawaian.
8. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan pada Badan Kepegawaian Daerah.
9. Pengkoordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan bidang kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah.

10. Pembinaan dan pelaksanaan kerjasama dengan masyarakat, Lembaga Pemerintah dan Lembaga lainnya.
11. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah.
12. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian.
13. Perencanaan formasi dan pengembangan kepegawaian.
14. Penyiapan kebijakan umum pengembangan kepegawaian dan berkoordinasi dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan.
15. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
16. Penyiapan dan pelaksanaan administrasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
17. Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah.
18. Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
19. Pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa kepada Pegawai Negeri Sipil.

20. Penyiapan dan pelaksanaan administrasi kepangkatan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
21. Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian secara komprehensif.
22. Penyiapan kebutuhan data dan / atau informasi untuk penyusunan program pengembangan kepegawaian.
23. Pendokumentasian tata naskah kepegawaian.
24. Penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang kepegawaian.

## 4.2 Hasil Pembahasan

### 4.2.1. Gambaran Umum Responden

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa responden dari penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Malang.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	63.1
2	Perempuan	24	36.9
	<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 41 orang (63,1%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 24 orang (36,9%) berjenis kelamin perempuan.

Maka, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 41 orang (63,1 %).

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/ Golongan**

No	Pangkat	Frekuensi	Persentase (%)
1	GOL IV	6	9,2
2	GOL III	43	66,2
4	GOL II	11	16,9
5	GOL I	-	-
6	Tenaga Kontrak	5	7,7
	<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebanyak 6 orang (9,2%) berada pada GOL IV, sebanyak 43 responden (66,2%) berada pada GOL III, 11 orang (16,9%) berada pada GOL II, dan 5 responden (7,7%) sebagai Tenaga Kontrak.

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang merupakan GOL III sebanyak 43 orang (66,2%).

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden**

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S-3	1	1,5
2	S-2	10	15,4
3	S-1	30	46,2
4	D3	5	7,7
5	SMA	19	29,2
6	SMP	-	-
7	SD	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 1 orang (1,5%) berpendidikan S3, yang berpendidikan S2 berjumlah 10 orang (15,4),

berpendidikan S-1 berjumlah 30 orang (46,2%), berjumlah 5 orang (7,7%) berpendidikan D3, dan yang berpendidikan SMA berjumlah 19 orang (2,92%).

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai Badan Kepagawaian Daerah Kabupaten Malang sebagian besar tingkat pendidikannya adalah S-1 dengan jumlah responden 30 orang (46,2%).

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	4	6,2
2	31-40 Tahun	29	44,6
3	41-50 Tahun	22	33,8
4	51-60 Tahun	10	15,4
	<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2015)

Pada Tabel 4.4 menunjukkan tingkat usia responden. Dari 65 responden yaitu sejumlah 4 orang (6,2%) yang berusia antara 20-30 tahun, terdapat 29 orang (44,6%) yang berusia antara 31-40 tahun, sejumlah 22 orang (33,8%) yang berusia 41-50 tahun, dan yang berusia sekitar 51-60 tahun sejumlah 10 orang (15,4%).

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 10 tahun	4	6,2
2	< 15 tahun	29	44,6
3	< 20 tahun	22	33,8
4	< 25 tahun	10	15,4
	<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2015)

Pada Tabel 4.4 menunjukkan tingkat masa kerja atau lama bekerja responden. Dari 65 responden yaitu sejumlah 4 orang (6,2%) yang memiliki masa kerja <10 tahun, terdapat 29 orang (44,6%) yang berada pada masa kerja <15 tahun, sejumlah 22 orang (33,8%) pada masa kerja <20 tahun, dan pada masa kerja <25 tahun 10 orang (15,4%).

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendiskripsikan variable-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka persentase terhadap item-item variabel penelitian. (Sani dan Vivin, 2013:235)

##### a. Variabel Ketepatan Waktu

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Item Variabel Ketepatan Waktu (X<sub>1</sub>)**

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
X <sub>1,1</sub>	0	0	0	0	6	9,2	37	56,9	22	33,8
X <sub>1,2</sub>	0	0	2	3,1	6	9,2	47	72,3	10	15,4
X <sub>1,3</sub>	0	0	2	3,1	8	12,3	46	70,8	9	13,8

Sumber : Data diolah (2015)

Dari variabel ketepatan waktu (X<sub>1</sub>) pada tabel 4.6 item (X<sub>1,1</sub>), dari 65 pegawai sebanyak 6 orang (9,2%) menjawab cukup setuju, 37 orang (56,9%) menjawab setuju, 22 orang (33,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai setuju bahwa mereka selalu dikantor saat jam kerja.



Pada item melaksanakan tugas dengan tepat waktu ( $X_{1,2}$ ), sebanyak 2 orang (3,1%) yang menjawab tidak setuju, sebanyak 6 orang (9,2%) yang menjawab cukup setuju, dan sebanyak 47 orang (72,3%) yang menjawab setuju, 10 orang (15,4%) yang menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui jika sebagian besar pegawai setuju jika melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

Pada tabel 4.6 untuk item ( $X_{1,3}$ ) sebanyak 2 orang (3,1%) tidak setuju, sebanyak 8 orang (12,3%) yang cukup setuju, 46 orang (70,8%) menjawab setuju jika selalu pulang kerja tepat waktu, sebanyak 9 orang (13,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai (70,8%) setuju jika selalu pulang tepat waktu.

**b. Variabel Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik**

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Item Variabel Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik( $X_2$ )**

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
$X_{2,1}$	0	0	0	0	6	9,2	39	60,0	20	30,8
$X_{2,2}$	0	0	0	0	4	6,2	43	66,2	18	27,7
$X_{2,3}$	0	0	0	0	6	9,2	41	63,1	18	27,7

Sumber : Data diolah (2015)

Dari data pada tabel 4.7 pada item ( $X_{2,1}$ ) dapat diketahui bahwa terdapat 6 orang (9,2%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 39 orang (60,0%) yang menjawab setuju jika sudah menjaga dan memelihara peralatan kantor, sebanyak 20 orang (30,8%) yang menjawab sangat setuju pada item ( $X_{2,1}$ ). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai BKD

Kabupaten Malang (60,0%) setuju jika sudah menjaga dan memelihara peralatan kantor dengan baik.

Pada tabel 4.7 item ( $X_{2,2}$ ), dari 65 pegawai sebanyak 4 orang (6,2%) yang menjawab cukup setuju, 43 orang (66,2%) menjawab setuju, sebanyak 18 orang (27,7%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dari 65 responden sebagian besar setuju jika sudah menjaga peralatan kantor dengan baik.

Pada tabel 4.7 item ( $X_{2,3}$ ), dari 65 responden sebanyak 6 orang (9,2%) yang menjawab cukup setuju, 41 orang (63,1%) menjawab setuju, sebanyak 18 orang (27,7%) menjawab sangat setuju bahwa selalu memanfaatkan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (63,1%) selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik.

### c. Variabel Tanggungjawab Tinggi

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Item Variabel Tanggungjawab Tinggi ( $X_3$ )**

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
$X_{3,1}$	0	0	0	0	8	12,3	41	63,1	16	24,6
$X_{3,2}$	0	0	2	3,1	2	3,1	43	66,2	18	27,7
$X_{3,3}$	0	0	0	0	4	6,2	44	67,7	17	26,2

Sumber : Data diolah (2015)

Pada tabel 4.8 item ( $X_{3,1}$ ), dari 65 responden terdapat sebanyak 8 orang (12,3%) menjawab cukup setuju, 41 orang (63,1%) menjawab setuju, yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (24,6%).

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan jika sebagian besar pegawai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Pada tabel 4.8 item ( $X_{3,2}$ ), dari 65 responden sebanyak 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju, sebanyak 2 orang (3,1%) menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 43 orang (66,2%), sebanyak 18 orang (27,7) yang menjawab sangat setuju jika sudah menyelesaikan tugas sesuai prosedur. Jadi, dapat diketahui jika sebagian besar pegawai (66,2%) setuju sudah melaksanakan tugas sesuai prosedur.

Dari variabel tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ) item ( $X_{3,3}$ ), sebanyak 4 orang (6,2) yang menjawab cukup setuju, sebanyak 44 orang (67,7%) menjawab setuju, 17 orang (26,2%) menjawab sangat setuju.

**d. Variabel Ketaatan terhadap Aturan**

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Item Variabel Ketaatan terhadap Aturan ( $X_4$ )**

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
$X_{4,1}$	0	0	0	0	8	12,3	36	55,4	21	32,3
$X_{4,2}$	0	0	0	0	2	3,1	42	64,6	21	32,3
$X_{4,3}$	0	0	0	0	4	6,2	40	61,5	21	32,3
$X_{4,4}$	0	0	0	0	4	6,2	45	69,2	16	24,6

Sumber: Data diolah (2015)

Pada tabel 4.9 item ( $X_{4,1}$ ), dari 65 responden sebanyak 8 orang (12,3%) menjawab cukup setuju, sedangkan sebanyak 36 orang (55,4%) menjawab setuju bahwa selalu mematuhi peraturan tata tertib yang sudah ditetapkan, 21 orang (32,3%) menjawab sangat setuju.

Item (X4.2) pada tabel 4.9, dari sebanyak 65 responden terdapat 2 orang (3,1%) menjawab cukup setuju, sebanyak 42 orang (64,6%) menjawab setuju bahwa memakai seragam kantor sesuai dengan jadwal yang ditentukan, sebanyak 21 orang (32,3%) menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan jika sebagian besar pegawai (64,6) selalu memakai seragam kantor sesuai jadwal yang sudah ditentukan.

Pada tabel 4.9 item (X<sub>4,3</sub>) sebanyak 4 orang (6,2%) menjawab cukup setuju, sedangkan sebanyak 40 orang (61,5%) menjawab setuju, 21 orang (32,3%) menjawab sangat setuju jika selalu siap melaksanakan perintah dari atasan.

Pada tabel 4.9 item (X<sub>4,4</sub>) sebanyak 4 orang (6,2%) menjawab cukup setuju, sedangkan sebanyak 45 orang (69,2%) menjawab setuju, 16 orang (24,6%) menjawab sangat setuju bahwa siap mendapatkan sanksi jika melanggar peraturan.

#### e. Variabel Prestasi Kerja (Y)

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Frekuensi Item Prestasi Kerja (Y)**

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
Y <sub>1</sub>	0	0	0	0	3	4,6	46	70,8	16	24,6
Y <sub>2</sub>	0	0	0	0	2	3,1	44	67,7	19	29,2
Y <sub>3</sub>	0	0	0	0	4	6,2	49	75,4	12	18,5
Y <sub>4</sub>	0	0	0	0	11	16,9	46	70,8	8	12,3

Sumber: Data diolah (2015)

Pada tabel 4.9 item (Y<sub>1</sub>), yaitu menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan tugas dan tanggungjawab, sebanyak 3 orang (4,6%) yang

menjawab cukup setuju, menjawab setuju sebanyak 46 orang (70,8%) dari total responden, dan sebanyak 26 orang (24,6%) yang menjawab sangat setuju.

Item (Y<sub>2</sub>) yaitu memiliki pengalaman kerja dalam bidang yang ditekuni terdapat sebanyak 2 orang (3,1%) menjawab cukup setuju, menjawab setuju dengan total 44 orang (67,7%), sedangkan yang menjawab sangat setuju pada item ini sebanyak 19 orang (29,2%).

Untuk Item (Y<sub>3</sub>) yaitu memberikan gagasan atau ide dapat memperbaiki sistem kerja agar lebih efektif, pada item tersebut terdapat sebanyak 4 orang (6,2%) dengan jawaban cukup setuju, sebanyak 49 orang (75,4%) menjawab setuju, sedangkan 12 orang (18,5%) menjawab sangat setuju bahwa memberikan ide atau gagasan dapat memperbaiki sistem kerja.

Pada tabel 4.9 item (Y<sub>4</sub>), dengan pernyataan selalu memiliki ide yang kreatif dalam menyelesaikan tugas kantor, dengan jawaban responden sebanyak 11 orang (16,9%) yang menjawab cukup setuju, sebanyak 46 orang (70,8%) yang menjawab setuju, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (12,3%) dari total responden sebanyak 65 responden.

### **4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **4.2.3.1 Uji Validitas**

Sebelum penganalisisan data, data harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengambilan data diperoleh dari hasil kuesioner yang telah

disebar. Menurut Arikunto (dalam Sani dan Vivin, 2013 : 234), suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Menurut Sugiyono (dalam Sani dan Vivin, 2013 : 234) instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasinya  $> 0,3$  dengan  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R	Probabilitas	Keterangan
Ketepatan Waktu (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,835	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,787	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,705	0,000	Valid
Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,75	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,906	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,894	0,000	Valid
Tanggungjawab Tinggi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,916	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,879	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,825	0,000	Valid
Ketaatan terhadap Aturan (X <sub>4</sub> )	X <sub>4.1</sub>	0,782	0,000	Valid
	X <sub>4.2</sub>	0,825	0,000	Valid
	X <sub>4.3</sub>	0,870	0,000	Valid
	X <sub>4.4</sub>	0,791	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,737	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,808	0,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,784	0,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,789	0,000	Valid

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.10 yang menyajikan hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrument penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pertanyaan yang diuji memiliki nilai hasil korelasi  $r$  lebih dari 0,3 sehingga keseluruhan instrument penelitian tersebut dikatakan valid.

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu indeks yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama (Sani dan Vivin, 2013 : 234). Menurut Arikunto (dalam Sani dan Vivin, 2013 : 234) instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya  $\geq 0,6$ .

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Ketepatan Waktu ( $X_1$ )	0,667	Reliabel
Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik ( $X_2$ )	0,777	Reliabel
Tanggungjawab Tinggi ( $X_3$ )	0,839	Reliabel
Ketaatan terhadap Aturan ( $X_4$ )	0,843	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,784	Reliabel

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.11 yang menyajikan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena nilai CronbachAlphavariabel Ketepatan Waktu ( $X_1$ ), Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik ( $X_2$ ), Tanggungjawab Tinggi ( $X_3$ ), Ketaatan terhadap Aturan ( $X_4$ ), Prestasi Kerja (Y) lebih besar dari 0,60.

#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi artinya terdapat

multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel maka dapat dilihat dari nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 5, maka dapat dikatakan bahwa dalam model tidak ada multikolinieritas (Sani dan Vivin, 2013 : 244).

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel Bebas	Statistik Kolinieritas		Multikolinieritas
		Toleransi	VIF	
1	Ketepatan Waktu ( $X_1$ )	0,743	1,345	Tidak terjadi
2	Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik ( $X_2$ )	0,431	2,321	Tidak terjadi
3	Tanggungjawab Tinggi ( $X_3$ )	0,463	2,158	Tidak terjadi
4	Ketaatan terhadap Aturan ( $X_4$ )	0,385	2,594	Tidak terjadi

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan data hasil pengujian asumsi multikolinieritas, nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas kurang dari 5, hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Sani dan Vivin, 2013 : 224).



**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas**

<b>Variabel Bebas</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Ketepatan Waktu ( $X_1$ )	0,565	Homoskedastisitas
Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik ( $X_2$ )	0,781	Homoskedastisitas
Tanggungjawab Tinggi ( $X_3$ )	0,443	Homoskedastisitas
Ketaatan terhadap Aturan ( $X_4$ )	0,574	Homoskedastisitas

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan data hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) makin besar pula.

#### **4.2.4.3 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikat adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Sani dan Vivin, 2013 : 245).

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32697523
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.898
Asymp. Sig. (2-tailed)		.396

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,396 > 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

#### 4.2.4.4 Uji Linieritas

Pengujian linearitas ini perlu dilakukan, untk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan Y. Jika nilai sig  $f < 0,05$ , maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Linieritas**

No	Variabel bebas	Sig.	Keterangan
1.	Ketepatan Waktu ( $X_1$ )	0,000	Linieritas
2.	Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik ( $X_2$ )	0,001	Linieritas
3.	Tanggungjawab Tinggi ( $X_3$ )	0,001	Linieritas
4.	Ketaatan terhadap Aturan ( $X_4$ )	0,012	Linieritas

Sumber: Data diolah (2015)

Dari tabel di 4.15, Semua variabel bebas memiliki nilai sig < 0,05, Maka asumsi linieritas terpenuhi.

#### 4.2.5 Analisis Data

##### 4.2.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya mengenai pengaruh variabel independen (rasa kekerabatan, gotong royong) secara bersama-sama (simultan) atau secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perhitungan statistik analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 16.0. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier. Pada analisis regresi linier ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta uji parsial atau

uji t. Adapun hasil perhitungan tersebut dapat diketahui pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.744	.497
X1	.407	.125
X2	.068	.157
X3	.178	.099
X4	-.050	.135

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2015)

Pada tabel 4.13 berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditampilkan pada tabel tersebut, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,744 + 0,407 X_1 + 0,068 X_2 + 0,178 X_3 - 0,050 X_4$$

Berdasarkan model regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,744, hal ini berarti bahwa jika variabel rasa ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggungjawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan tetap atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar 1,744.

b. Variabel Ketepatan Waktu ( $X_1$ )

Koefisien variabel regresi ketepatan waktu mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, jika nilai koefisien regresi variabel ketepatan waktu ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat berturut-turut sebesar 0,407 atau 40,7%.

c. Variabel Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik ( $X_2$ )

Koefisien variabel regresi menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, jika nilai koefisien regresi variabel menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat berturut-turut sebesar 0,068 atau 6,8%.

d. Variabel Tanggungjawab tinggi ( $X_3$ )

Koefisien variabel regresi tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, jika nilai koefisien regresi variabel tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ) dinaikkan satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat berturut-turut sebesar 0,178 atau 17,8%.

e. Variabel Ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ )

Koefisien variabel regresi ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, jika nilai koefisien regresi variabel ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ) dinaikkan satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat berturut-turut sebesar -0,050 atau 5%.

#### 4.2.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagai berikut ini

**Tabel 4.18**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.280	.33770

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah (2015)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh 0,325. Hal ini berarti 32,5% prestasi kerja dipengaruhi oleh ketepatan waktu ( $X_1$ ), menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ), tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ), ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ), sedangkan sisanya 67,5% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.6 Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji ada dua yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuannya untuk menguji dan mengetahui tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikansi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat

digunakan uji F sedangkan untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka digunakan uji T dan koefisien beta yang telah distandarisasi. Berdasarkan hasil penelitian SPSS versi 16.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan yaitu ketepatan waktu ( $X_1$ ), menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ), tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ), ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama (simultan) diperoleh pada tabel 4.18 uji F (simultan) :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.292	4	.823	7.217	.000 <sup>a</sup>
Residual	6.842	60	.114		
Total	10.135	64			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2015)

Uji hipotesis secara simultan (uji F), hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $7,217 > 2,53$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan ini nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama

ketepatan waktu ( $X_1$ ), menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ), tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ), ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $y$ ).

## 2. Uji T (Parsial)

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.744	.497		3.509	.001			
X1	.407	.125	.402	3.269	.002	.505	.389	.347
X2	.068	.157	.070	.436	.665	.397	.056	.046
X3	.178	.099	.282	1.808	.076	.402	.227	.192
X4	-.050	.135	-.063	-.371	.712	.310	-.048	-.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2015)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dari setiap variabel ketepatan waktu ( $X_1$ ), menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ), tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ), ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ), nilai  $p > 0,05$ , apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat prestasi kerja(Y) dengan cara membandingkan  $t_{tabel}$  dengan  $N=$



jumlah sampel 65 dengan  $\alpha = 0,05$  didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,960, maka dihasilkan:

1. Variabel ketepatan waktu ( $X_1$ )

Uji terhadap variabel ketepatan waktu ( $X_1$ ), didapatkan  $t_{hitung} 3,509$  dengan signifikansi  $t$  sebesar 0,001. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,509 > 1,960$ ) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari 5% ( $0,001 < 0,05$ ), maka secara parsial maka secara parsial variabel ketepatan waktu ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara ketepatan waktu ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $y$ ) dapat ditolak. Sedangkan hipotesis  $H_a$  ada pengaruh yang signifikan antara ketepatan waktu terhadap prestasi kerja diterima.

2. Variabel menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ )

Uji terhadap variabel menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ), didapatkan  $t_{hitung} 3,269$  dengan signifikansi  $t$  sebesar 0,002. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,269 > 1,960$ ) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari 5% ( $0,002 < 0,05$ ), maka secara parsial maka secara parsial variabel menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $y$ ) dapat ditolak. Sedangkan hipotesis  $H_a$  ada pengaruh yang

signifikan antara menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja diterima.

3. Variabel tanggungjawab tinggi ( $X_3$ )

Uji terhadap variabel tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ), didapatkan  $t_{hitung} 0,436$  dengan signifikansi  $t$  sebesar  $0,665$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,436 < 1,960$ ) atau signifikansi  $t$  lebih besar dari  $5\%$  ( $0,665 > 0,05$ ), maka secara parsial variabel tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). sehingga hipotesis  $H_0$  diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara tanggungjawab tinggi terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Sedangkan  $H_a$  ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) ditolak.

4. Variabel ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ )

Uji terhadap variabel ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ), didapatkan  $t_{hitung} -0,371$  dengan signifikansi  $t$  sebesar  $0,712$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-0,371 < -1,960$ ) atau signifikansi  $t$  lebih besar dari  $5\%$  ( $0,712 > 0,05$ ), maka secara parsial variabel ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). sehingga hipotesis  $H_0$  diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Sedangkan  $H_a$  ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) ditolak.

### 3. Uji Dominan

Untuk menguji variabel dominan terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing diketahui dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel terikat dan diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Dominan**

Variabel	r	r <sup>2</sup>	Kontribusi
Ketepatan Waktu (X <sub>1</sub> )	0,505	0,255	25,5
Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik (X <sub>2</sub> )	0,397	0,158	15,8
Tanggungjawab Tinggi (X <sub>3</sub> )	0,402	0,161	16,1
Ketaatan terhadap Aturan (X <sub>4</sub> )	0,310	0,096	9,6

Sumber: Data diolah (2015)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah variabel Ketepatan Waktu (X<sub>1</sub>) yaitu memiliki kontribusi sebesar 25,5%. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Ketepatan Waktu (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang dominan di banding variabel lainnya adalah diterima.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan (uji F), hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $7,217 > 2,53$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan ini nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketepatan waktu (X<sub>1</sub>), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X<sub>2</sub>),

tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ), ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $y$ ).

Hal ini didukung oleh penelitian Sayudha (2013) dalam penelitiannya, bahwa disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja. Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2009:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa, jika seseorang memiliki disiplin yang baik, maka akan mendapatkan prestasi yang baik juga. Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT. Dalam setiap apa yang dilakukan manusia, diperlukan disiplin. Karena Allah maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluknya. Dengan demikian, dalam diri kita akan muncul control dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan karena takut akan hukuman. Sebagaimana firman Allah SWT menjelaskan dalam Al-Quran Q.S Al-Mu'minun:51.

يٰۤاَيُّهَا الرُّسُلُ كُلُّوْا مِنَ الطَّيِّبٰتِ وَاَعْمَلُوْا صٰلِحًا اِنِّىۤ بِمَا تَعْمَلُوْنَ  
عَلِيْمٌ

Artinya:

“Wahai sekalian UtusanKu makanlah dari yang halal dan beramallah yang shalih. Sesungguhnya Aku sangat mengetahui apa jua pun yang kamu kerjakan”.(Q.S Al-Mu'minun:51)

Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah secara baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah maha mengetahui sesuatu yang tersimpan dan yang menyelinap dibalik hati nurani seseorang.

#### **4.3.2 Pembahasan Secara Parsial**

##### **1. Variabel ketepatan waktu ( $X_1$ )**

Uji terhadap variabel ketepatan waktu ( $X_1$ ), didapatkan  $t_{hitung} 3.509$  dengan signifikansi  $t$  sebesar  $0,001$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,509 > 1,960$ ) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari  $5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ), maka secara parsial maka secara parsial variabel ketepatan waktu ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara ketepatan waktu ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $y$ ) dapat ditolak. Sedangkan hipotesis  $H_a$  ada pengaruh yang signifikan antara ketepatan waktu terhadap prestasi kerja diterima.

Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009:94) Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan

dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. Sutrisno (2009:94)

Dalam surat Al-'Ashr Allah swt. berfirman:

وَالْعَصْرِ ١

إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكْفُورٌ ٢

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا  
بِالصَّبْرِ ٣

Artinya:

“(1). Demi masa. (2). Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, (3). Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal

saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.” (Al-‘Ashr: 1-3).

Dari dalil diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan ditekankan pada pandai tidaknya seseorang mengatur waktu yang ada dengan mengerjakan amal shaleh. Dalam surat Al-‘Ashr:1-3 telah dijelaskan bahwa semua ummat manusia harus memanfaatkan waktunya dan mengisi seluruh waktunya dengan kebaikan. betapa pentingnya waktu sedetik pun. Surat tersebut juga menjelaskan bahwa, orang yang yang tidak menghargai waktu adalah termasuk orang-orang yang merugi. Hal ini, dapat dipahami bahwa kita harus disiplin dalam menggunakan waktu.

## 2. Variabel menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ )

Uji terhadap variabel menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ), didapatkan  $t_{hitung}$  3,269 dengan signifikansi t sebesar 0, .002. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (3,269 > 1,960) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,002 < 0,05), maka secara parsial maka secara parsial variabel menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (y) dapat ditolak. Sedangkan hipotesis  $H_a$  ada pengaruh yang signifikan antara menggunakan peralatan kantor dengan baik ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja diterima.

Soejono (1997:67) menjelaskan bahwa, variabel menggunakan peralatan kantor dengan baik menunjukkan seseorang memiliki disiplin

yang baik, sebagaimana pegawai tersebut bias menjaga dari kerusakan dan memanfaatkan sesuai kebutuhan, diluar kebutuhan pribadi.

Didukung teori Sutrisno (2009:94) menjelaskan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Salah satu peraturan tersebut yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

### 3. Variabel tanggungjawab tinggi ( $X_3$ )

Uji terhadap variabel tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ), didapatkan  $t_{hitung} 0,436$  dengan signifikansi  $t$  sebesar  $0,665$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,436 < 1,960$ ) atau signifikansi  $t$  lebih besar dari  $5\%$  ( $0,665 > 0,05$ ), maka secara parsial variabel tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). sehingga hipotesis  $H_0$  diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara tanggungjawab tinggi terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Sedangkan  $H_a$  ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara tanggungjawab tinggi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) ditolak.

Hal ini didukung oleh berita yang saya baca bahwa sudah menjadi rahasia umum Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Negara tercinta ini menjadi sorotan dalam masalah disiplin, masyarakat banyak menyaksikan di televisi bagaimana PNS di kejar-kejar oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) karena meninggalkan tempat tugas dan berada di pusat



perbelanjaan tanpa izin atau sepengetahuan atasannya. Berdasarkan fenomena yang terjadi sudah sering kita ketahui bahwa disaat jam kerja banyak PNS yang berkeliaran diluar kantor. (<http://bdkjakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=196>).

#### 4. Variabel ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ )

Uji terhadap variabel ketaatan terhadap aturan ( $X_3$ ), didapatkan  $t_{hitung}$  -0,371 dengan signifikansi t sebesar 0,712. Karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-0,371 < -1,960$ ) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ( $0,712 > 0,05$ ), maka secara parsial variabel ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). sehingga hipotesis  $H_0$  diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja (Y). Sedangkan  $H_a$  ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara ketaatan terhadap aturan ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja (Y) ditolak.

Firman Allah Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ

Artinya:

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan Ingatlah Allah supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jumuah ayat 10)

Dari ayat tersebut Allah menganjurkan kepada umatnya untuk mencari rizki di muka bumi ini. Apabila bersungguh-sungguh dan dengan jalan yang diperintahkan Allah SWT maka akan memperoleh hasil yang diinginkan dan rahmati Allah SWT Prestasi .

(<http://hikmahteladan.blogspot.com/2013/03/surat-al-jumuah-ayat-9-dan-10-beserta.html>)

Jika dikaitkan dengan variabel ketaatan terhadap aturan, bahwasannya Allah menganjurkan untuk taat menjalankan kewajiban, yaitu melaksanakan ibadah shalat lima waktu dan setelah itu dianjurkan untuk mencari rizki di muka bumi ini. Seseorang akan mendapatkan hasil apabila bersungguh-sungguh.

Menurut salah satu pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang, bahwasannya masih ada beberapa pegawai yang tidak taat terhadap aturan, mereka masih suka datang terlambat, tanpa izin terlebih dahulu.

Rivai (2004:304) menjelaskan untuk mencapai prestasi maka dilakukan penilaian prestasi yaitu menilai hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya. Selain itu penilaian prestasi diartikan juga sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan

#### **4.3.3 Faktor Dominan yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Variabel dominan terlebih dahulu ketahuilah kontribusi masing-masing diketahui dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel terikat dan diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan

terikat. Menurut uji dominan variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap prestasi kerja adalah variabel Ketepatan Waktu ( $X_1$ ) yaitu memiliki kontribusi sebesar 25,5%. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Ketepatan Waktu ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang dominan di banding variabel lainnya adalah diterima.

Hal ini didukung oleh jawaban responden, sebagian besar pegawai 37 orang (56,9%) menjawab setuju pada variabel ketepatan dari total responden. Berarti Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang lebih meningkatkan pegawaiannya untuk selalu tepat waktu. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

#### **4.3.4 Menurut Perspektif Islam**

Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT. Dalam setiap apa yang dilakukan manusia, diperlukan disiplin. Karena Allah maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluknya. Dengan demikian, dalam diri kita akan muncul control dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang

dipaksakan karena takut akan hukuman. Sebagaimana firman Allah SWT menjelaskan dalam Al-Quran Q.S Al-Mu'minun:51.

يَا أَيُّهَا الرُّسُلُ كُلُوا مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ  
عَلِيمٌ ﴿٥١﴾

Artinya:

“Wahai sekalian UtusanKu.makanlah dari yang halal dan beramallah yang shalih. Sesungguhnya Aku sangat mengetahui apa jua pun yang kamu kerjakan”.(Q.S Al-Mu'minun:51)

Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah secara baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah maha mengetahui sesuatu yang tersimpan dan yang menyelip dibalik hati nurani seseorang.

Dalam surat Al- 'Ashr Allah swt. berfirman:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾

إِنِّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا  
بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya:

“(1). Demi masa. (2). Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, (3). Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.” (Al-‘Ashr: 1-3).

Dari dalil diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan ditekankan pada pandai tidaknya seseorang mengatur waktu yang ada dengan mengerjakan amal shaleh. Dalam surat Al-‘Ashr:1-3 telah dijelaskan bahwa semua ummat manusia harus memanfaatkan waktunya dan mengisi seluruh waktunya dengan kebaikan. betapa pentingnya waktu sedetik pun. Surat tersebut juga menjelaskan bahwa, orang yang tidak menghargai waktu adalah termasuk orang-orang yang merugi. Hal ini, dapat dipahami bahwa kita harus disiplin dalam menggunakan waktu.

Prestasi kerja dalam pandangan islam dijelaskan dalam Q.S. An-Najm: 39 yaitu:

مَا لِلْإِنْسَانِ إِلَّا لِيَسْوَأَنَّ

Artinya:

Dan bahwasannya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

Dapat disimpulkan bahwa Allah mengharuskan manusia untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi menjadi lebih maju sesuai dengan apa yang

diusahakannya. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah, melainkan dengan kerja keras. Bekerja keras merupakan keharusan bagi setiap manusia.

