

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR KOTA BOGOR

Riane Rizky Cesara N¹, Supriyanto², Angka Priatna³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan

E-mail : riannecesara02@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi pada kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor antara lain, dalam hal masuk kerja dan pulang kerja masih ada pegawai yang tidak tepat waktu. Pada jam kerja masih ada pegawai yang tidak berada di tempat, lalu dalam hal pulang kerja beberapa pegawai masih ada yang meninggalkan kantor sebelum jam pulang yang telah ditentukan. Kemudian masih adanya pegawai yang tidak menggunakan name tag, lambang korpri dan atribut kedinasan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin dengan kinerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu Deskriptif dengan menggunakan metode penelitian Explanatory Survey. Objek penelitian pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dengan indikator kehadiran, waktu kerja, peraturan melakukan pekerjaan, dan peraturan berpakaian. Sedangkan variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability* sampling dengan metode *sampling* jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 orang. Nilai t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $56-2 = 54$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar $1,6735$. Diketahui nilai t_{hitung} adalah $2,4819$ dan $t_{tabel} 1,6735$. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,4819 > 1,6735$) artinya H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor. Disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor relatif cukup baik dimana skor rata-rata empirik sebesar $59,88$ dan skor rata-rata teoritik sebesar 45 , dimana skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $59,88 > 45$

Kata Kunci : disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

The phenomenon that occurs in the office of the Bogor City Personnel and Apparatus Resources Agency, among other things, in terms of coming to work and returning from work there are still employees who are not on time. During working hours there are still employees who are not in place, then in the case of going home from work some employees still leave the office before the set time to go home. Then there are still employees who do not use name tags, corporate symbols and official attributes. The purpose of this study is to find out how the relationship between discipline and the performance of civil servants at the Civil Service Agency and the Development of Apparatus Resources in the City of Bogor. The type of research used in this research is descriptive using the explanatory survey research method. The object of research in this study consists of independent variables, namely work discipline with indicators of attendance, working time, regulations for doing work, and dress regulations. While the dependent variable used is employee performance with indicators of quality, quantity, implementation of duties and responsibilities. In this study, the authors used the non-probability sampling method with saturated or census sampling, which is a sampling technique using all members of the population as samples. The sample in this study were 56 people. The t_{table} value uses the value $\alpha = 0.05$ and $df = n-2$ or $56-2 = 54$, so a $t_{table} = 1.6735$. It is known that the t_{count} value is 2.4819 and the t_{table} is 1.6735 . Then $t_{count} > t_{table}$ ($2.4819 > 1.6735$) means that H_0 is rejected H_a is accepted. So it can be concluded that there is a relationship between work discipline and employee performance at the Bogor City Civil Service Agency and Apparatus Development Agency. Work discipline at the Bogor City Civil Service Agency and Apparatus Development Agency is relatively good where the empirical average score is 59.88 and the theoretical average score is 45 , where the empirical average score is greater than the theoretical average score with value $59.88 > 45$

Keywords: work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor merupakan perangkat daerah kota bogor yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah kota Bogor nomor 7 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Bogor.

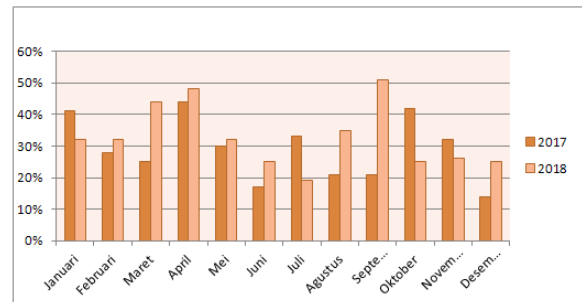
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor melaksanakan kebijakan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur yang berada di bawah walikota dan bertanggung jawab langsung kepada walikota.

Fenomena yang terjadi pada kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor antara lain, dalam hal masuk kerja dan pulang kerja masih ada pegawai yang tidak tepat waktu. Pada jam kerja masih ada pegawai yang tidak berada di tempat, lalu dalam hal pulang kerja beberapa pegawai masih ada yang meninggalkan kantor sebelum jam pulang yang telah ditentukan. Kemudian masih adanya pegawai yang tidak menggunakan name tag, lambang korpri dan atribut kedinasan.

Berikut adalah aturan-aturan dengan perubahan keputusan walikota Bogor nomor 016.2.45-72 tahun 2010 tentang Ketentuan Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintahan Kota Bogor.

1. Hari kerja ditetapkan 5 (lima) hari kerja yaitu mulai hari senin sampai dengan jum'at dengan jam kerja efektif selama 37 jam 30 menit (tiga puluh jam tiga puluh menit) per minggu di luar jam istirahat dan olahraga, dipergunakan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi kedinasan dan tidak boleh diganggu untuk kegiatan-kegiatan lain di luar kedinasan.
2. Jam kerja sebagaimana yang dimaksud adalah sebagai berikut :
 - a. Senin – Kamis
 - Masuk kerja : Pukul 07.30 WIB
 - Istirahat : Pukul 12.00 – 12.45 WIB
 - Pulang kerja : Pukul 15.30 WIB
 - b. Jumat
 - Masuk kerja : Pukul 07.30 WIB
 - Istirahat : Pukul 11.30 – 13.00 WIB
 - Pulang kerja : Pukul 15.30 WIB
3. Pada hari dan jam kerja para pegawai diwajibkan memakai pakaian dinas yang berlaku pada waktu itu lengkap dengan atribut papan nama dan lencana korpri serta mengikuti apel pagi dan apel sore.

4. Terhadap unit kerja yang bersifat memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini mengatur jadwal piket pada hari sabtu dari pukul 07.30 - pukul 12.00 WIB.



Gambar 1 Grafik Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2017-2018

Dari grafik di atas dapat dilihat terjadinya peningkatan absensi di setiap tahunnya. Pada tahun 2017 peningkatan tertinggi terjadi di bulan Januari, April, serta bulan Oktober. Dan pada tahun 2018 peningkatan tertinggi terjadi di bulan Januari, April, serta Bulan September. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus dievaluasi oleh pihak kantor BKPSDA kota Bogor untuk dapat mengingatkan kembali kepada pegawai agar tidak melakukan hal ini lagi

Tabel 1 Unsur-Unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor

No	Sasaran kinerja pegawai	Perilaku kerja
	Unsur-unsur	Unsur-unsur
1	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Tabel 1 menunjukkan unsur-unsur penilaian sasaran kerja yang terdiri dari unsur-unsur kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Penilaian SKP memiliki bobot sebesar 60%, sedangkan unsur-unsur perilaku kerja terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan memiliki bobot sebesar 40%.

Tabel 2 Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor

No	Nilai (%)	Kategori
1	91-ke atas	Amat baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Untuk melihat nilai sasaran kerja (skp) pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor dapat dilihat nilai pencapaian kerja pegawai dari tahun 2017-2018 pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Sasaran Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor Tahun 2017-2018

No	Bagian	Nilai Prestasi Kerja		Target %
		2017	2018	
1	Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai	88,89	80,97	100
2	Bidang Informasi dan Data Pegawai	87,43	88,28	100
3	Bidang Penatausahaan Pegawai	86,07	70,00	100
4	Bidang Kepangkatan dan Pensiun	86,64	84,00	100
5	Bidang Disiplin dan Kinerja	85,42	82,00	100
6	Bidang Penempatan dalam Jabatan	74,52	80,22	100
7	Bidang Pengembangan Kompetensi	66,56	81,71	100
8	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	84,50	89,00	100
9	Bidang Diklat	86,11	80,00	100
	Total Rata-Rata	82,94	81,79	100

Sumber : Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor Tahun 2017-2018

Pada tabel nilai rekapitulasi sasaran kerja pegawai (skp) pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor, nilai keseluruhan prestasi kerja pegawai setiap tahun tidak sesuai dengan harapan karena masih banyak bagian yang nilai prestasi kerjanya belum maksimal dan belum sesuai dengan target yang ditentukan oleh Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor.

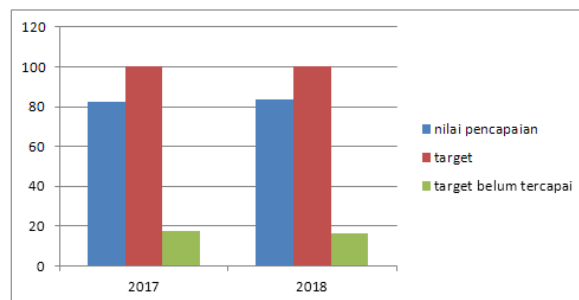
Tabel 4 Rekapitulasi Target Rata-Rata Pencapaian Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor Tahun 2017-2018

Tahun	Nilai Pencapaian Kerja	Target %	Target yang belum tercapai
2017	82,62	100	17,38
2018	83,78	100	16,22

Sumber : Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor Tahun 2017-2018

Berdasarkan tabel rekapitulasi target pencapaian kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor, target yang ditentukan adalah 100, sedangkan nilai pencapaian kerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor pada tahun 2017 hanya mencapai 82,62

dengan target yang belum tercapai sebesar 17,38, lalu pada tahun 2018 hanya mencapai 83,73 dengan target yang belum tercapai sebesar 16,22.



Sumber : Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor Tahun 2017-2018

Gambar 2 Grafik Nilai Pencapaian Kerja Pegawai (SKP) pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor.

Pada gambar 2 menunjukkan Nilai pencapaian kerja pegawai (SKP) pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor dimana pencapaian kerja pegawai mengalami penurunan setiap tahun nya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

“Human resource management is the process acquiring, training, appraising and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns” (Dessler, 2013).

“Human resource management is the process of managing human talent to achieve and organizations objectives” (Snell and Bohlander, 2013).

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi” (Mangkunegara, 2013).

“Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan bagi fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat” (Handoko, 2012).

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu” (Sutrisno, 2011)

Disiplin

Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat pada karyawan terhadap aturan dan ketepatan perusahaan. Jadi, ketika peraturan atau undang-undang yang ada di perusahaan diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika seorang karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan kondisi disiplin yang baik (Sutrisno, 2011).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Hartatik, 2014).

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”(Hasibuan, 2013).

Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang disebut juga standar pekerjaan” (Mangkunegara, 2013).

“Kinerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengavaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan” (Handoko, 2011).

“Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur” (Sedarmayanti, 2010).

Kerangka Pemikiran

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada dari pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit tercapai apabila tidak ada disiplin pada pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong untuk lebih bersemangat kerja agar dapat terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu,

kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin yang baik organisasi sulit untuk mewujudkan tujuannya berupa pencapaian kinerja yang optimal.

Menurut Hasibuan (2012) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Peraturan yang berkaitan dengan disiplin menurut Sutrisno (2011) yaitu :

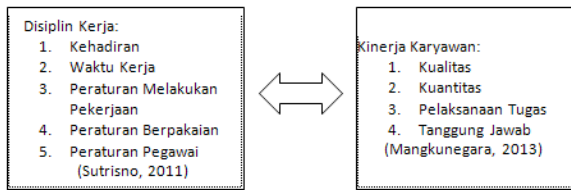
1. Kehadiran
2. Waktu Kerja
3. Peraturan Melakukan Pekerjaan
4. Peraturan Berpakaian
5. Peraturan Pegawai

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja yang setiap pelanggar dikenakan hukuman. Secara universal pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan atau aturan disiplin kerja karyawan baik di dalam maupun diluar jam kerja. Hukuman yang diberikan kepada pelanggar harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan dengan tujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat dievaluasi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2013) ada empat indikator yang menjadi patokan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Hal ini didukung oleh penelitian Arfina (2015) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Barang Daerah (DKPBD) Kabupaten Bogor Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan teori dari hasil penelitian tersebut terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Konstelasi Penelitian



Gambar 3 Konstelasi Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Diduga disiplin kerja pegawai pada Kantor BKPSDA Kota Bogor cukup baik
2. Diduga kinerja pegawai pada Kantor BKPSDA Kota Bogor cukup baik.
3. Diduga bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor BKPSDA Kota Bogor

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu Deskriptif dengan menggunakan metode penelitian Explanatory Survey. Metode penelitian Explanatory Survey adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan disiplin dengan kinerja pegawai pada BKPSDA kota Bogor.

Jenis Data

Jenis penelitian data yang diteliti adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
2. Data Kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang diperoleh yaitu data primer dan data sekunder

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur. Data primer diperoleh dari kuesioner dan observasi terhadap pihak instansi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh berupa data-data kehadiran, sasaran kerja pegawai yang tersedia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur dan jurnal penelitian terdahulu.

Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability* sampling dengan metode *sampling* jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 orang. Menurut Sugiyono (2016) penelitian ini disebut juga dengan study populasi atau study sensus.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari dari responden dengan menggunakan metode survey meliputi :

- a. Kuesioner
- b. Wawancara
- c. Observasi

2. Data sekunder

Pengumpulan data yang berasal tidak langsung dari responden, tetapi didapatkan dari buku-buku, jurnal-jurnal, penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total skor variabel. Teknik yang dipakai untuk menguji kuesioner dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* yaitu:

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai.

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{R}{R - 1} \left(1 - \frac{\sigma b^2}{\sigma 1^2} \right)$$

Keterangan :

α : Cronbach's Alpha

R : Jumlah butiran soal

σb^2 : Variansi butir soal

$\sigma 1^2$: Variansi skor total

Sumber : (Sugiyono)

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang di amati dan tidak bertujuan menguji hopotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Caranya adalah sebagai berikut:

1. Editing

Merupakan langkah awal pada tahap pengolahan data. Proses editing ini dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data. Proses editing meliputi :

a. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau didrop.

Misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.

b. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali.

c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban.

2. Scoring

Yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada setiap butir pertanyaan dengan setiap variabel didalam kuesioner.

3. Tabulating

Tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk

tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melauli kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.

4. Rata-rata

Nilai harapan dari suatu peubah acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antar variabel independet (X) dengan variabel dependent (Y) dengan menggunakan *Rank Spearman*. Menurut Sugiyono (2016:191) Rumus *Ranks Spearman*:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)} \text{ Dimana } d_i^2 = R X_i - R(Y_i)^2$$

Keterangan :

r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman

b_i = Ranking data variabel $X_i - Y_i$

n = Jumlah Responden

R = Ranking

d_i = Selisih dari pasangan ranking ke-1

Sugiyono (2016)

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi yaitu kontribusi harapan besar untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

(Sugiyono,2011)

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempunyai hubungan yang nyata atau tidak dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis. Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut:

Ho : $\rho \leq 0$; artinya tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Ha : $\rho \geq 0$; artinya terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

1. Menentukan nilai t_{tabel}
 Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan menggunakan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$
2. t_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

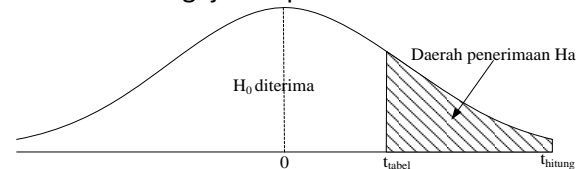
(sugiono 2014)

Dimana :

- t_h = t_{hitung}
- r = Koefisien Korelasi
- r^2 = Koefisien Determinasi
- N = Jumlah sampel

Dari hasil perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil penyajiannya adalah :

1. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
 Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
2. Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
 Artinya ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
3. Kurva Pengujian Hipotesis Korelasi



Gambar 4 Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

HASIL PENELITIAN

Pembahasan

Disiplin Pegawai pada Kantor BKPSDA Kota Bogor

Tabel 5 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
1.	Kehadiran : 1. Saya selalu tepat waktu saat datang dan pulang bekerja. 2. mengisi daftar hadir sebelum memulai pekerjaan. 3. Saya menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.	221	78	78,3
		222	79	
		220	78	
2.	Waktu Kerja : 1. Saya tepat waktu datang dan pulang dalam bekerja. 2. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja. 3. Saya menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.	226	80	78,6
		217	77	
		223	79	
3.	Peraturan Berpakaian : 1. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan. 2. Selalu menjaga penampilan, kerapihan, dan kebersihan, 3. Disiplin dan menaati ketentuan dalam menggunakan pakaian dan atribut.	226	80	80,3
		234	83	
		219	78	
4.	Peraturan Melaksanakan Tugas : 1. Selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan. 2. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien. 3. Selalu teliti pada setiap pekerjaan yang saya kerjakan.	218	77	78,6
		224	80	
		223	79	
5.	Peraturan Pegawai : 1. Taat pada peraturan yang ditetapkan. 2. Melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. 3. Mampu bekerjasama baik dalam perusahaan.	223	79	78,3
		218	77	
		223	79	
Rata-rata total tanggapan responden			78,82 %	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni sebesar 78,82%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (60% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Kantor BKPSDA Kota Bogor baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator Kehadiran, Waktu Kerja, Peraturan Berpakaian, Peraturan Melaksanakan Pekerjaan, dan Peraturan Pegawai. Nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator peraturan berpakaian sebesar 80,3% dengan pernyataan “selalu menjaga penampilan, kebersihan dan kerapihan. Sedangkan tanggapan

yang paling terkecil adalah 78,3 % yang ada pada indikator peraturan pegawai dengan pernyataan “melaksanakan semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan”.

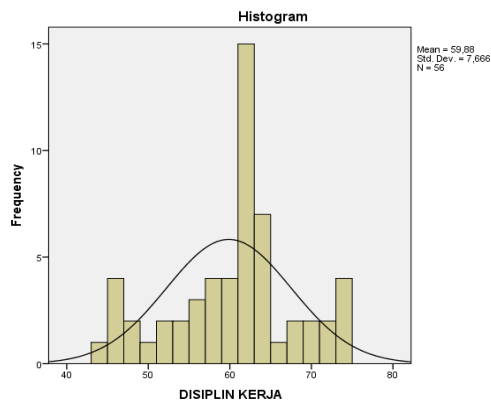
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja Pegawai) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics Disiplin Kerja		
N	Valid	56
	Missing	0
	Mean	59,88
	Std. Error of Mean	1,024
	Median	61,00
	Mode	61
	Std. Deviation	7,666
	Variance	58,766
	Range	30
	Minimum	44
	Maximum	74
	Sum	3353

Sumber : Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata secara empirik disiplin kerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya 59,88 adalah sebesar dengan range 30 dan total skor 3353



Gambar 5. Histogram Disiplin Kerja Kinerja Pegawai pada BKPSDA Kota Bogor

Untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDA Kota Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(5) + 5(2)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 59,88 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDA Kota Bogor cukup baik (59,88 > 45).

Tabel 7. Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Pegawai

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	59.88	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011)

Tabel 8 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1.	Kuantitas :			
	1. Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target.	227	81	81
	2. Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik.	228	81	
3. Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	229	81		
2.	Kualitas :			
	1. mampu mencapai standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	218	77	79
	2. selalu menyempatkan diri untuk mengkoreksi kembali hasil kerja.	225	80	
3. Sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	231	82		
3.	Pelaksanaan Tugas :			
	1. Menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah atasan.	231	82	79
	2. Selalu semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pimpinan.	220	78	
3. Mengerjakan tugas yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan.	222	79		
4.	Tanggung Jawab :			
	1. Mampu menjalankan perintah atasan dengan baik.	230	82	80
	2. Mampu bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan dari atasan.	220	78	
3. Berada dalam ruangan saat masih dalam jam kerja.	224	80		
Rata-rata total tanggapan Responden		79,75%		

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja pegawai yakni sebesar 79,75%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada

interval (60% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor baik. Hal ini ditujukan

dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kuantitas, Kualitas, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab. Nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator kuantitas sebesar 81% dengan pernyataan "bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan". Sedangkan tanggapan yang paling terkecil 79% adalah yang ada pada indikator Pelaksanaan Tugas dengan pernyataan "selalu semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan"

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 9 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Valid	56
Missing	0
Mean	48,38
Std. Error of Mean	,828
Median	49,50
Mode	51
Std. Deviation	6,198
Variance	38,420
Range	24
Minimum	36
Maximum	60
Sum	2709

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Disiplin Kerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 48,38 dengan range 24 dan total skor sebesar 2709.

Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor BKPSDA Kota Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

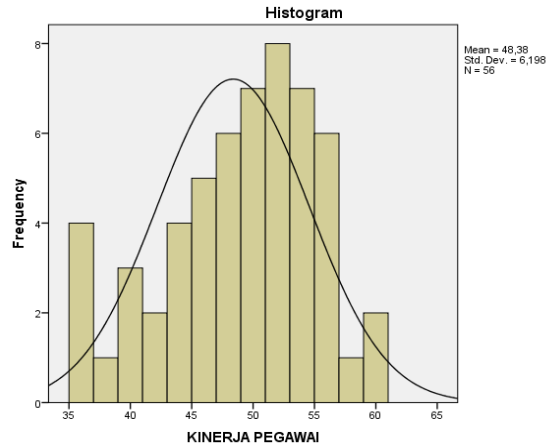
$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(5) + 5(2)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 48,38 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDA Kota Bogor cukup baik (48,38 > 45).

Tabel 10 Sebaran Nilai Interval Kinerja Pegawai

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	48,38	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 - 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011:184)



Gambar 6. Histogram Kinerja

Analisis Koefisien Kolerasi

Untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor, maka penulis menghitung koefisien korelasi *Rank Spearman*, selanjutnya dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi tersebut, analisis koefisien determinasi (kd). Uji hipotesis koefisien korelasi dengan 56 responden.

Berdasarkan Hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan *software* SPSS 23 mengenai hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor, maka penulis menggunakan Uji Korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

1. Koefisien Korelasi Rank Spearman

Tabel 11 Hasil Korelasi Rank Spearman Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Disiplin Kerja	1,000	,320**
			,000
	N	56	56
Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	,320**	1,000
		,000	
	N	56	56

Hasil perhitungan spss diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Karyawan, dari *output* diatas diketahui nilai *correlation coefficientn* (koefisien kolerasi) sebesar 0,320 maka menunjukkan hubungan yang Rendah dan positif antara Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor

Tabel 12 Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399	0,320	Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 0,1000		Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi Rank Spearman diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,320$ Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0,320^2 \times 100 \% \\
 &= 10,24\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $KD=10,24\%$, hal ini menunjukkan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor BKPSDA Kota Bogor memberikan kontribusi sebesar 10,24% sedangkan 89,76% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

1. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai.

$H_a : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.

2. Menentukan nilai t_{table}

Nilai t_{table} dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara : taraf signifikan $\alpha = 5 \%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $56-2= 54$

$$\begin{aligned}
 t &= r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}} \\
 t &= 0.320 \sqrt{\frac{56-2}{1-0.320^2}}
 \end{aligned}$$

$$t = 0.320 \sqrt{\frac{54}{1-0.1024}}$$

$$t = 0.320 \sqrt{60.1604}$$

$$t = 0.320 \times 7,756$$

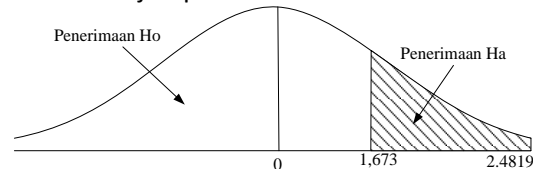
$$t_{hitung} = 2.4819$$

3. Menentukan t_{table}

Nilai t_{table} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df= n-2$ atau $56-2 = 54$ maka diperoleh t_{table} sebesar = 1.6735

Diketahui nilai t_{hitung} adalah 2.4819 dan t_{table} 1,6735. Maka $t_{hitung} > t_{table}$ ($2.4819 > 1,6735$) artinya H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor.

4. Kurva Uji Hipotesis



Gambar 7 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor relatif cukup baik dimana skor rata-rata empirik sebesar 59,88 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, dimana skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $59,88 > 45$.
2. Kinerja Pegawai pada Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor relatif cukup baik dimana skor rata-rata empirik sebesar 48,38 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, dimana skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $48,38 > 45$.
3. Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor. Hal ini dapat dilihat dari analisis berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh $r = 0,320$. Artinya bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Aparatur Kota Bogor mempunyai hubungan yang rendah.

- b. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $r^2 = 0,1024$ yang berarti bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 10,24% (lemah) sedangkan sisanya 88,76% dipengaruhi oleh faktor lain.
- c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 diterima H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor.

Saran

1. Hasil penelitian mengenai Disiplin kerja menunjukkan hasil yang cukup baik, tetapi kantor BKPSDA harus lebih memperhatikan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan juga harus lebih bertindak tegas agar tidak ada lagi pegawai yang tidak menaati jam kerja bahkan ketika melakukan pekerjaannya.
2. Hasil penelitian mengenai Kinerja pegawai menunjukkan hasil yang cukup baik, tapi sebaiknya pegawai harus bisa mencapai standar kualitas yang telah ditetapkan oleh pihak instansi yang terkait, agar tidak ada lagi pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan tugasnya. Dan bersikap sungguh-sungguh dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja dengan baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara Disiplin kerja dengan Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor, artinya untuk mencapai kinerja yang tinggi dan menghasilkan kualitas yang baik harus disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh instansi. Oleh karena itu bagi perusahaan harus benar-benar memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Yogyakarta: Deepublish.
- Arfina (2015) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Barang Daerah Kabupaten Bogor. Bogor : Universitas Pakuan.
- Bohlender, and Snell. 2013. *Principles of Human Resources Management, 15th ed.* Mason, South Western: Cengage Learning.
- Dessler, Gary . 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Indeks.
- _____. 2013 , *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Jakarta : Prehalindo
- Dewi Wulandari (2019) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi. Bogor : Universitas Pakuan.
- Dika Kristina (2017) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol Kabupaten Bogor. Bogor : Universitas Pakuan.
- e-journal Ilmu Administrasi Negara, 3(4),2015:1912-1926ISSN0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org@copyright 2015.
- Handoko , T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFPE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2014 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. 2008. *Human Resources Management 10th Edition*, Pearson Education Inc. New Jersey.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Sadili, Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sofyan Anugrah (2019) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor. Bogor : Universitas Pakuan.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat.