

Volume 6. Nomor 2 Oktober 2016

DINAMIKA GOVERNANCE

Merupakan terbitan berkala enam bulan sekali yang menyajikan tulisan-tulisan dibidang Ilmu Administrasi Negara, berkaitan dengan Dinamika Governance; untuk lebih mempopulerkan ilmu kemasyarakatan ke tengah khalayak peminat dan untuk membuka forum belajar-mengajar yang lebih efektif dan efisien.

Penanggung Jawab

Dr. Ertien Rining Nawangsari. M.Si
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur

Penyunting/ Editor

Dr. Diana Hertati. M.Si
Dr. Agus Widiyarta. M.Si

Redaktur

Tukiman. S.Sos. M.Si

Desain Grafis

Dr. Lukman Arif. M.Si

Sekretariat

Dra. Sri Wibawani. M.Si
Dra. Susi Hardjati. M.Ap

Alamat Redaksi

Prodi Ilmu Administrasi Negara –FISIP
UPN “VETERAN” JAWA TIMUR

JURNAL DINAMIKA GOVERNANCE

Volume 6 Nomor 2 Oktober 2016

DAFTAR ISI

1. PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MELALUI SOSIALISASI DAN EDUKASI KONSUMEN CERDAS DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) OLEH DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI JAWA TIMUR.
Ary Setyo Wicaksono dan Sri Wibawani.....111
2. PERAN PUSKESMAS MEDOKAN AYU KOTA SURABAYA DALAM PENGENDALIAN PENYAKIT DEMAM BERDARAH DENGUE (DBD)
Ika Ayu Utami dan Ertien Rining N.....127
3. FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK DALAM MEMBAYAR PAJAK KENDARAAN BERMOTOR (STUDI DI KECAMATAN SEMAMPIR KOTA SURABAYA)
Lucy Alif Pravitasari Dan Lukman Arif.....139
4. IMPLEMENTASI PROGRAM PENGELOLAAN BANK SAMPAH (STUDI DI BANK SAMPAH “SALING ASIH” DESA LARANGAN KECAMATAN CANDI KABUPATEN SIDOARJO)
Teresia Retno Aryanti dan Tukiman.....147
5. PENGGUNAAN PROGRAM SSW (PERIZINAN ONLINE) SEBAGAI UPAYA UNTUK MENEKAN KOLUSI, NEPOTISME, DAN KORUPSI DALAM PROSES PERIZINAN DI KOTA SURABAYA
Agus Widiyarta, Catur Suratnoaji, Sumardjijati.....161
6. PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PD BPR BANK DAERAHLAMONGAN
Agrinata Thresna Zanuvar Attabik dan Pudjoadi.....172
7. KUALITAS PELAYANAN PERUM DAMRI PEMERINTAH KOTA SURABAYA (STUDY KASUS TRANSPORTASI PADA BUS TRANS SIDOARJO)
Dewangga Putra Pratama dan Agus Widiyarta.....182
8. KUALITAS LAYANAN DAN PERATURAN PAJAK DAERAH TERHADAP TINGKAT KEOPUAN SERTA SIKAP PADA KEPATUHAN WAJIB PAJAK
Rusdi Hidayat Nugroho.....191
9. PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN DESA
Indah Prabawati, Meirinawati.....203

PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PD BPR BANK DAERAH LAMONGAN

Agrinata Thresna Zanuvar Attabik dan Pudjoadi

Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,
Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran ” Jawa Timur
nataagri@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada fenomena atau permasalahan yang terjadi ketika banyak ditemukan keterlambatan kerja dan absensi hari kerja di PD BPR Bank Daerah Lamongan. Metode yang digunakan adalah metode atau teknik korelasi, yaitu Koefisien Korelasi Spearman Rank yang termasuk penelitian kuantitatif. Data analisa dengan Koefisien Korelasi Spearman Rank yang kemudian dilanjutkan dengan uji t untuk mengetahui tingkat signifikansinya. Serta melakukan uji determinasi dengan mengkuadratkan korelasi yang telah ditemukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin pegawai terhadap prestasi kerja. Kesimpulan dari data yang sudah dianalisa adalah bahwa terdapat hubungan yang sedang, dan memiliki pengaruh antara disiplin pegawai dengan prestasi kerja pegawai PD BPR Bank Daerah Lamongan. Dinyatakan memiliki hubungan yang sedang dan signifikan karena setelah data yang diperoleh dimasukkan ke dalam rumus Spearman Rank ditemukan koefisien korelasi sebesar 0,57 dan setelah diinterpretasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi Spearman Rank terdapat diantara 0,4 sampai dengan 0, yang berarti tingkat hubungan yang sedang. Dinyatakan dengan hasil signifikan karena hasil dari t hitung $>$ t tabel ($9,17 > 3,13773$). Dinyatakan memiliki pengaruh karena setelah korelasi ditemukan, yang kemudian dikuadratkan maka diperoleh 32,49% pengaruh disiplin pegawai terhadap prestasi kerja. sedangkan 67,51% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya kompensasi, pengetahuan dan keterampilan, dan motivasi.

Kata kunci : *Disiplin Pegawai; Prestasi Kerja*

ABSTRACT

This study is based on a phenomenon or problem that occurs when many found work delays and absences weekdays in PD BPR Bank Regional Lamongan. The method used is a method or technique of correlation, ie Spearman Rank Correlation Coefficient which includes quantitative research. Data were analyzed by Spearman Rank Correlation coefficients were then followed by t test to determine the level of significance. As well as to test the determination by squaring the correlation that has been found to determine how much influence the discipline of employees on work performance. The conclusion from the data that has been analyzed is that there is a relationship that is being, and has the effect of discipline with the work performance of employees of PD BPR Bank Regional Lamongan. Otherwise have a relationship being and significant because after the data is to be incorporated into the formula found Spearman Rank correlation coefficient of 0.57 and after interpreted by the interpretation table Spearman Rank correlation coefficients are between 0.4 to 0, which means the level of relationship, Expressed with significant results as a result of the $t >$ t table ($9.17 > 3.13773$). Otherwise had influence because after a correlation was found, which is then squared it acquired 32.49% employee discipline influence on work performance. while 67.51% influenced by other factors, such as compensation, knowledge and skills, and motivation.

Keywords: *Employee Discipline; Work performance*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Setiap organisasi dalam melaksanakan program selaludiarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja semua anggotanya. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif dan efisien. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Terciptanya suatu kualitas dalam pengukuran kinerja ada kalanya juga ada pada perusahaan umum atau perusahaan daerah. Dalam perkembangan zaman yang sangat pesat berdampak pada persaingan antar perusahaan juga semakin ketat. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dapat dicapai apabila dalam suatu perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan baik agar mudah untuk pencapaian tujuannya.

Kedisiplinan kerja yang tinggi pasti diinginkan oleh perusahaan karena dikaitkan dengan hasil positif yang perusahaan harapkan, seperti perusahaan menjadi

berkembang dan maju dengan adanya peningkatan laba. Kedisiplinan kerja pegawai perlu dipertahankan dengan konsep yang telah ada dan bisa juga ditingkatkan.

Dalam rangka mengembangkan konsep tersebut Bank Daerah Lamongan merupakan Bank Perkreditan Rakyat Lamongan. Melalui sentuhan Bisnis Dewan Direksi Bank Daerah Lamongan menaruh harapan menjadi lebih baik dalam efektifitas kerja maupun dalam efisiensi biaya dalam rangka pengoptimalan laba.

Dengan demikian peningkatan kinerja pegawai PD. BPR. Bank Daerah Lamongan juga tidak terlepas dari kontribusi para pegawainya yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik tentunya juga dari kualitas penilaian pegawai yang berupa absensi kehadiran atau keterlambatan pegawai dalam jam kerja setiap harinya. Karena seorang pegawai harus bersikap disiplin dan mempunyai motivasi dalam bekerja, agar pencapaian suatu perusahaan dapat terpenuhi dengan baik.

Namun demikian dalam pelaksanaan kerja pegawai PD. BPR. Bank Daerah Lamongan masih mengalami kendala yaitu dalam hal absensi kehadiran dan keterlambatan dalam pekerjaan sehari-harinya. Karena dalam masalah tersebut menjadi dampak terhadap PD. BPR. Bank Daerah Lamongan dalam pencapaian tujuannya. Untuk itu perlu adanya penilaian atau pedoman penilaian prestasi kerja bagi pegawai tetap dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai serta memastikan perusahaan bergerak sesuai dengan

pemerintah daerah kabupaten Lamongan.

(sumber : Ir. Munif Syarif, MM)

Berdasarkan permasalahan yakni dalam hal absensi kehadiran dan keterlambatan kerja pegawai, berikut Penulis sampaikan daftar absensi pegawai PD. BPR. Bank Daerah Lamongan periode Desember tahun 2015 :

Tabel 1.1 Daftar Absensi Keterlambatan Pegawai Perbagian Bulan Desember 2015

No.	Bidang	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Terlambat
1.	Pengolahan Data Elektronik	5	2
2.	Perencanaan	3	1
3.	Perlengkapan	6	3
4.	Analisa Kredit	7	6
5.	Kas	5	3
6.	Pembukuan	3	2
7.	Dana dan Jasa	12	6
8.	Manajer Bisnis Area	6	3
9.	Umum	25	13
10.	Kredit	9	1
11.	Satuan Pengawasan Intern	6	4
12.	Task Force	4	1
13.	Unit Pelayanan	96	55
14.	Kantor Cabang Ngimbang	8	5

Sumber : PD. BPR. Bank Daerah Lamongan, Januari 2016

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh bagian pada kantor induk PD. BPR Bank Daerah Lamongan seluruh bagian terdapat pegawai yang melakukan keterlambatan jam kerja pada bulan Desember 2015. Bagian yang mengalami keterlambatan paling banyak pada bulan Desember 2015 adalah bagian Umum, yang merupakan mempunyai

jumlah pegawai paling banyak dan bagian yang mengalami keterlambatan paling sedikit adalah bagian perencanaan, bagian kredit, dan bagian task force. Selain di kantor induk juga terdapat unit pelayanan kantor PD. BPR. Bank Daerah Lamongan yang mempunyai 96 pegawai dan terdapat 55 pegawai terlambat masuk kerja, serta PD. BPR. Bank Daerah Lamongan mempunyai satu kantor cabang Ngimbang yang berjumlah 8 pegawai dan terdapat 5 pegawai yang terlambat masuk kerja pada bulan Desember 2015.

Alasan penulis melakukan penelitian di PD. BPR. Bank Daerah Lamongan, karena PD. BPR. Bank Daerah Lamongan mempunyai realita banyak pegawai yang kurang disiplin dalam jam masuk kerja dan kurang disiplin dalam kehadiran hari kerja. Pada dasarnya PD. BPR. Bank Daerah Lamongan mempunyai peraturan dan sanksi terhadap pegawai yang tidak masuk kerja dan terlambat dalam jam kerja. Secara umum pegawai yang tidak disiplin dipengaruhi banyak faktor diantaranya adanya sanksi, dalam hal ini kedisiplinan kerja harus terdapat pada setiap pegawai PD. BPR. Bank Daerah Lamongan, karena akan mempengaruhi kegiatan kerja dari perusahaan daerah tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Daerah Lamongan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rivai (2004:444-452) “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 social yang berlaku”. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat pada tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat pada karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyedia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Simamora (2004:610) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi dan menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam organisasi.

Singodimenjo dalam Sutrisno (2009:90) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian disiplin diatas penulis dapat menyimpulkan, bahwa seorang karyawan memiliki kesadaran diri masing-masing sehingga memiliki disiplin kerja yang tinggi jika bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Tujuan Disiplin Kerja

Terdapat tiga tujuan menurut Simamora (2004:611) yaitu: Untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan organisasi. Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan. Membantu karyawan menjadi lebih produktif dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang

Pengukuran Disiplin Kerja

Syadam (1998:195) mengemukakan bahwa melemahnya disiplin kerja karyawan akan terlihat pada suasana kerja berikut yaitu: Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan.

Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.

Menurunnya semangat dan gairah kerja.

Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.

Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih senang mengobrol dari pada bekerja. Tidak terlaksananya supervise dan pengawasan melekat dari atasan yang baik.

Sering terjadi konflik (pertentangan) antar karyawan dan pimpinan perusahaan.

Keterlambatan Kerja

Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan dapat menunjukkan disiplin kerja, yang dalam hal ini umumnya disebabkan karena kemalasan dan kurang respeknya terhadap pimpinan. Oleh karena itu pimpinan harus bersikap tegas dan adil dalam melakukan tindakan terhadap karyawan yang terlambat. Pimpinan harus menyelidiki apa yang menjadi penyebab keterlambatan mereka.

Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standard yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2004:307) “Kinerja dan penilaian prestasi kerja adalah perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dalam perkembangan tersebut perusahaan

mampu bersaing dan mengakui kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik”.Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh factor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejuahmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari beberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan perusahaan di lingkungan perusahaan.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru atau lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidak hadiran. Dengan demikian, penilai prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan

umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas berbagai hal yang mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi/kritik.

Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada akhirnya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

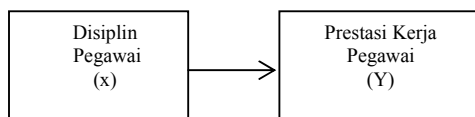
Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1.

Kerangka Berfikir Penelitian



Variabel Bebas (X)

Variabel Terikat (Y)

Keterangan:

Variabel independen/bebas (X) yaitu disiplin pegawai

Variabel dependen/terikat (Y) yaitu prestasi kerja pegawai

= Pengaruh/hubungan

Disiplin apabila diberikan sesuai maka prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Artinya bahwa semakin tinggi/semakin sesuai disiplin diberikan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai, dan bukan sebaliknya. Dari penjelasan di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada hubungan/pengaruh antara variabel X (disiplin pegawai) dengan variabel Y (prestasi kerja pegawai).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Ada pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Daerah Lamongan”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif/ korelatif, karena dalam penelitian ini menggunakan data yang berupa angka.

Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah disiplin pegawai terhadap prestasi kerja pegawai PD BPR Bank Daerah Lamongan.

Teknik Pengambilan Sampel

Penarikan sampel pada penelitian adalah pegawai PD BPR Bank Daerah Lamongan sebanyak adalah 176 responden.

Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, dimana sampel diambil dan dilakukan pada seluruh anggota pegawai tetap PD BPR Bank Daerah Lamongan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner yang ditujukan kepada seluruh pegawai tetap PD BPR Bank Daerah Lamongan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket yang disebarkan kepada seluruh pegawai tetap PD BPR Bank Daerah Lamongan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Spearman Rank. Untuk menguji kuesioner yang akan disebarkan kepada seluruh pegawai tetap dan digunakan uji validitas dan uji determinasi. Serta uji hipotesis untuk menguji hubungan dan kecocokan antar variabel yang digunakan. Hasil Penelitian dan Pembahasan Umum

Deskripsi Responden

Dari tingkat pendidikan hampir 70% responden berpendidikan sarjana, hal ini memberikan indikasi bahwa tingkat pendidikan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan terhadap prestasi kerja. Mengingat dengan memiliki

pendidikan yang lebih tinggi, maka akan mempengaruhi kedisiplinan dan prestasi kerjanya. Disiplin pegawai di PD. BPR. Bank Daerah Lamongan dengan kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban responden yang mencapai 65% yang menyatakan bahwa disiplin pegawai yang dilakukan di PD. BPR. Bank Daerah Lamongan adalah sedang. Sedangkan 35% lainnya menyatakan bahwa disiplin pegawai yang dilakukan dalam kategori tinggi. Dan tidak ada seorangpun (0 %) responden yang menjawab bahwa di PD. BPR. Bank Daerah Lamongan disiplin diberikan kategori rendah.

Prestasi kerja pegawai perusahaan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari rekapitulasi jawaban dari responden untuk kategori tinggi yang mencapai 88%. Sedangkan pada kategori sedang mencapai 12%. Pada kategori rendah menyatakan bahwa tidak ada pegawai yang prestasi kerjanya rendah.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur konsistensi interval penggunaan *Interpretasi Koefisien Korelasi* diketahui bahwa semua variabel diperoleh rata-rata nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka secara keseluruhan variabel dikatakan reliabel.

Uji T

Uji T Untuk mengukur apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dalam hal ini hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi positif

yaitu 0,57, dan uji hipotesisnya diperoleh t hitung 9,17, sedangkan t tabel 3,13773 (t hitung $>$ t tabel). Dari analisa tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang rendah dan signifikan antara disiplin pegawai dengan prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Daerah Lamongan juga memiliki 32,49% terhadap prestasi kerja pegawai perusahaan, dan 67,51% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Dari analisis dan pengujian hipotesis variabel X dengan variabel Y diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

Pada variabel X disiplin pegawai dan prestasi kerja pegawai PD BPR Bank Daerah Lamongan terdapat hasil uji t hitung diperoleh nilai t hitung 9,17 yang setelah diperbandingkan dengan nilai distribusi t untuk uji dua pihak dengan tingkat signifikansi sebesar 1%, dan derajat kebebasan 174 ($dk=176-2$), yang memiliki nilai 3,13773 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung $>$ tabel). Maka analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan $\rho = 0,57$. Jadi koefisien determinasi dari $0,57^2 = 0,3249 = 32,49\%$. Hal ini berarti pengaruh disiplin pegawai terhadap prestasi kerja adalah 32,49% sisanya 67,51% dipengaruhi oleh factor lain, misalnya kompensai, pengetahuan dan keterampilan, dan motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian berupa data yang terkumpul melalui kuisioner tentang variabel penelitian yang diuraikan pada bab IV dan dilakukan analisis pada pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh antara disiplin pegawai terhadap prestasi kerja di PD.BPR.Bank Daerah Lamongan sebesar 32,49% sisanya 67,51% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kompensasi, pengetahuan dan keterampilan, dan motivasi.

Terdapat korelasi/hubungan antara disiplin pegawai dengan prestasi kerja pegawai PD BPR Bank Daerah Lamongan sebesar 0,57 dengan interpretasi tingkat korelasinya sedang

Tingkat Disiplin Pegawai PD. BPR. Bank Daerah Lamongan berada pada kategori tingkat disiplin yang sedang yang dinyatakan oleh sebesar 65% responden berada pada kategori tingkat disiplin sedang.

Prestasi Kerja PD. BPR. Bank Daerah Lamongan berada pada kategori tinggi yang dinyatakan oleh sebesar 88% responden berada pada kategori Prestasi Kerja yang tinggi.

Pembuktian hipotesis yang menyatakan menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai PD BPR Bank Daerah Lamongan

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Walaupun tingkat prestasi kerja pegawai sudah berada pada kategori tinggi tetapi karena faktor disiplin memberikan pengaruh positif pada prestasi kerja dan kategori disiplin masih berada pada tingkat sedang, disarankan untuk di tingkatkan lagi.
2. Perlu diusahakan suasana yang kondusif diantara sesama pegawai karena indikator pada pertanyaan ketidakcocokan dapat menimbulkan konflik. dengan suasana yang harmonis maka konflik dapat diminimalisasi sehingga disiplin menjadi meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2004 . *Evaluasi Kinerja*. Rajawali
- Darma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Jakarta : Program Pascasarjana Fisip
- Hasibuan, SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* .Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Haji Masagung
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi 1*. Yogyakarta : Penerbit
- Buku UPP AMP YKPN
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Salemba Empat
- Maslow. 2012. *Motivasi Dan Kepribadian*. Jakarta : PT. Gramedia
- Prawirosentono, Suyadi 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta :BPFE
- Prawirosentono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivaidan Fawzi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* .Bandung : PT Refika Aditama
- Sudjana, 2005. *Metode Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV Alfabeta
- Suryoto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat*. Jakarta :Kencana Prenada Media Group
- PERATURAN PEMERINTAH
Undang-Undang No.5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah.
Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
Glosarium Departemen Dalam Negeri (www.depdagri.co.id).
Accesed at tanggal 10 Maret 2016.
Keputusan Menteri Dalam negeri dan Otda Nomor 43 Tahun 2000 tentang Pedoman Kerjasama Perusahaan Daerah dengan Pihak Ketiga Pasal 1.
Undang-Undang No. 10 pasal 1 ayat 2 tahun 1998 tentang Perbankan.

Undang-Undang No.3 tahun 2004
tentang Bank Indonesia.

Peraturan Direksi Perusahaan Daerah
Bank Perkreditan Rakyat Bank
Daerah Lamongan
Nomor : 145 Tahun 2015
Tentang Ketentuan
Kepegawaian Perusahaan
Daerah Bank Perkreditan
Rakyat Bank Daerah
Lamongan Pasal 67.