

PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK MELALUI DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Muhammad Syafri¹, Marsidi², Antonius Rino Vanchapo³

¹Universitas Negeri Makasar

² Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu

³ Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik Waskita Dharm Malang

muhammadsyafri@unm.ac.id, van_chapo@yahoo.com firdaus@gmail.com

Received: 27-12- 2023

Revised: 29-12-2023

Approved: 30-12-2023

ABSTRAK

Kantor Pemerintah Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah Kota. Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap tingkat kedisiplinan pegawai kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam saat ini cukup tinggi. Akan tetapi masih terlihat adanya pegawai yang masih tidak taat terhadap aturan kedisiplinan yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Penelitian ini mengupas tentang, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 147 orang pegawai dan sampel yang digunakan yaitu berjumlah 60 orang pegawai. Pengumpulan data menggunakan observasi dan kuisioner, Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Penelitian menunjukkan variable Disiplin kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variable Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di organisasi saat ini semakin diperhatikan disetiap kegiatan terutama diarahkan untuk pencapaian tujuan. Robbins, (2006) mengatakan organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan. Tindakan-tindakan dari setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik pemimpin maupun anggota atau bawahan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan.

Pencapaian tujuan organisasi banyak aspek yang menjadi penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Pegawai atau karyawan yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu pemimpin harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dan setiap pemimpin mempunyai metode memimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Rivai dan Mulyadi (2011:2), menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi

perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. 3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. 5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1

Kantor Pemerintahn Kota Pagar alam Provinsi Sumatera Sealatan telah menetapkan SOP disiplin kerja pegawai yang dijadikana sebagai salah satu dalam penilaian kinerja pegawai. Disiplin pegawai kantor Pemerintahn Kota Pagar alam dilaksanakan dengan cara melaksanakan absensi secara manual, absen dialakukan sebanyak 2 kali yaitu absensi kehadiran datang dan kehadiran pulang. Absen direkap setiap bulan sebagai laporan ke bagian umum dan untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Daftar absensi dijadikan sebagai dasar pimpinan untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai. Pegawai yang tidak hadir 3 kali berturut-turut tanpa ada keterangan maka akan ditegur secara lisan, jika masih terulang maka akan ditegur secara tertulis yang akan disampaikan kepada pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 5 Tahun 2014 telah ditetapkan tentang kedisipinan pegawai untuk menilai kinerja pegawai. Penilaian Kinerja pegawai kantor Pemerintahan Kota alam melalui penilaian SKP. Komponen SKP yang dievaluasi salah

satunya dalam tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap tingkat kedisiplinan pegawai kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam saat ini cukup tinggi. Akan tetapi masih terlihat adanya pegawai yang masih tidak taat terhadap aturan kedisiplinan yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut

STUDI PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur yaitu : manusia, uang, metode, materi, organisasi, dan pasar. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bilangan ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM. Manajemen yang mengatur suatu unsur manusia ini ada yang menyebutnya sebagai kepegawaian atau manajemen personalia.

Menurut Hasibuan (2014:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:112) definisi disiplin kerja yaitu: 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. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indicator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, Menurut H. Malayu Hasibuan (2012 : 194) indicator disiplin yaitu :

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indicator yaitu:

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

Dimensi tingkat kewaspadaan diukur menggunakan dua indicator yaitu:

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja

b. Menjaga dan merawat peralatan kerja

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja

b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya

c. Bekerja sesuai jam kerja

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja

b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu: memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

Kinerja Pegawai

menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja karyawan yang dipakai di dalam penelitian ini adalah dari pendapat yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2012:105)** mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu :

1. Kesetiaan

Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan.

2. Kualitas dan kuantitas kerja

Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

4. Kedisiplinan

Mencerminkan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil.

6. Kerja sama

Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.

7. Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan yang simpatik dan wajar.

8. Prakarsa

Kemampuan berfikir yang *original* dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

9. Kecakapan

Merupakan kecakapan karyawan menyatukan dan menyelaraskan bermacam,macam elemen yang dimana semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan didalam situasi manajemen.

10. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung-jawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan terhadap disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya, disiplin kerja yang rendah dihubungkan terhadap kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor didi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara disiplin kerja, kompetensi dan peluang sumberdaya pendukung dapat memberikan kebutuhan karyawan. Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh terpenuhinya kebutuhan mereka, selain dari kesadaran pada karyawan itu sendiri.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya Disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu sebagai landasan penelitian yang bersifat empiris dan bertujuan untuk mendapatkan bahan pertimbangan dan acuan. pada tabel 1

Tabel 1
Penelitian terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai. Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong	-Kepemimpinan (X1) -Motivasi(X2) -Kondisi Kerja(X3) -Disiplin(X4) -Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan.
SRI WAHYUNI	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional, Kondisi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu”.	-Kepemimpinan Transformasional, (X1)-Disiplin Kerja(X2) Dan <i>Burnout</i> (X3)Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara variable perilaku kepemimpinan trasformasional (X1), kondisi kerja (X2) dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPS Prov Bengkulu akan tetapi untuk lebih baiknya perlu ditingkatkan lagi agar memperoleh hasil kinerja yang optimal.Kondis kerja (X2), memberikan sumbangan pengaruh yang besar dalam meningkatkan Kinerja pegawai (Y) Pada BPS ProvinsiBengkulu, akan tetapi pihak BPS harus memperhatikan faktor lain diluar variabel tersebut agar memperoleh hasil kierja yang optimal. 2. Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Perilaku Kepemimpinan Trasformasional (X1), memiliki tanggapan responden yang terendah rata-rata 3.54. Dikarenakan pemimpin kurang memeberikan motivasi kepada pegawai, dan kurang memberikan stimulasi intelektual kepada pegawai, untuk kedepan sebaiknya pemimpin mampu memberikan motivasi dan stimulasi intelektual agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. 3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini tentunya tidak lepas dari kesalahan dan kelemahan. Diharapkan kepeda peneliti lanjutan pada masalah yang sama untuk mengembangkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang sebagai penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif karena data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat menggunakan kuisioner. Kuisioner ini digunakan sebagai instrumen penelitian untuk memperoleh hasil yang tepat dan akurat. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam Sumatera Selatan. Jumlah Pegawai 147 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Teknik simple random sampling sedemikian rupa sehingga setiap unuit dasar (individu) mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel, jadi saya hanya membuat nama dalam kertas-kertas kecil dilipat dan kemudian saya gabungkan dan mengambil 20 nama secara acak. Besar sampel yang saya gunakan adal 20 orang responden merupakan Pegawai Kantor Pemerintaha Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan.

Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS (*statistical package for social science*).

Uji Validitas

“Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti” (Sugiyono,2004). “Validitas menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur” (Ferdinand, 2006). Menurut Ghozali (2006) mengatakan bahwa “Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut”.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrumen pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah. Dalam penelitian ini jawaban kuesioner yang diperoleh dari kuisioner bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua alternatif jawaban), sehingga akan digunakan teknik pengujian dengan metode *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2007).

“Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2001). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam

mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-r)r} \quad (\text{Azwar, 2003 :75})$$

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shoot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Imam Ghozali, 2007).

Uji Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan pengujian regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar data yang akan diasumsikan dalam model regresi telah memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik bertujuan melihat kelayakan model serta untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model, karena model regresi yang baik adalah model yang lolos dari pengujian asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual normal atau tidak. Seperti diketahui uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. "Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal" (Ghozali, 2006). Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2006):

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonaritas

Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinearitas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. "Suatu model regresi yang bebas multiko mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10" (Ghozali, 2006).

Uji Heteroskedasitas

Menurut Ghozali (2006) "Uji Heterokedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas". Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y_{pred} = Y_{sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized* analisisnya:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang tidak teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka-angka. Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data, dan penemuan hasil (Supranto, 2000). Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya, dengan menggunakan alat analisis statistik.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu (X), *Disiplin Kerja*, terhadap *Kinerja Pegawai* (Y). Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2006), yaitu:

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2001). Menurut Ghozali (2007), kelemahan dasar penggunaan koefisien determinasi ini adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun secara simultan dengan menggunakan uji t.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 60 pegawai pada Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan maka dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Lama Bekerja Dan Pendidikan. Data-data tersebut dijelaskan di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	53,3	53,3	53,3
	Perempuan	28	46,7	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa Jumlah Pegawai Kantor Pemerintahan berdasarkan Jenis Kelamin lebih didominasi Laki-Laki sebanyak 32 orang responden atau 53,3% dan jenis kelamin Perempuan sebanyak 28 orang responden atau 46,7%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	14	23,3	23,3	23,3
	30-40	30	50,0	50,0	73,3
	> 40	16	26,7	26,7	100,0

Total	60	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Dari tabel diatas diketahui karakteristik responden berdasarkan umur yaitu 14 orang responden atau 23% yang berusia antara 20-30 tahun, 30 orang responden atau 50% berusia antara 30-40 tahun dan 16 orang responden atau 26% berusia lebih dari >40 tahun. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan diatas umur 30.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Lama Bekerja

		Lama-kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	7	11,7	11,7	11,7
	10-20	23	38,3	38,3	50,0
	> 30	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Dari tabel diatas diketahui karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja yaitu, 7 orang responden atau 11,7% yang lama bekerja antara 1-10 Tahun, 23 orang responden atau 38,3% lama bekerja antara 10-20 tahun, dan 30 orang responden atau 50,0% lama bekerja lebih dari ≥ 30 Tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4

Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK Sederajat	21	35,0	35,0	35,0
	DIPLOMA/S1 /S2	39	65,0	65,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Dari tabel diatas diketahui karakteristik responden berdasarkan Pendidikan yaitu, 21 orang responden atau 35,0% yang terakhir pendidikan SMA/SMK Sederajat, 39 orang responden atau 65,0% yang terakhir pendidikan Diploma /S1/S2. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir pegawai adalah Diploma /S1/S2 yaitu sebesar 65,0%.

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian terhadap masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel menunjukkan sebagai suatu ukuran yang reliabel dengan *Cronbach's Alpha* > 0.60. hal ini berarti instrumen penelitian (kuesioner) memiliki hasil yang reliabel (konsisten) sehingga instrumen ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan data mengenai nilai skor jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner masing-masing variabel penelitian yaitu disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan. Adapun tanggapan responden tersebut sebagai berikut :

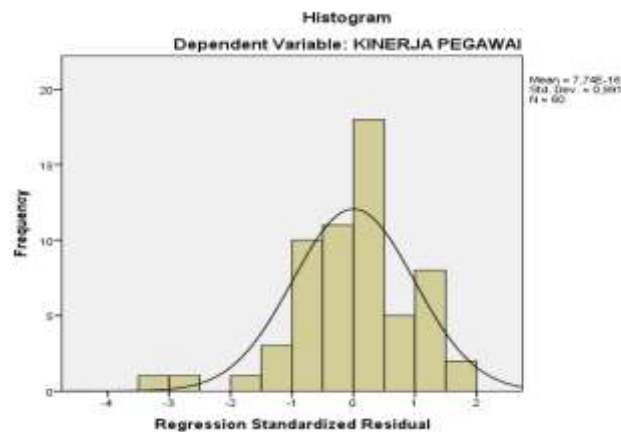
Tabel 4.7

Kreteria Penilaian Tanggapan Responden

Interval Penilaian	Kategori Penilaian
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

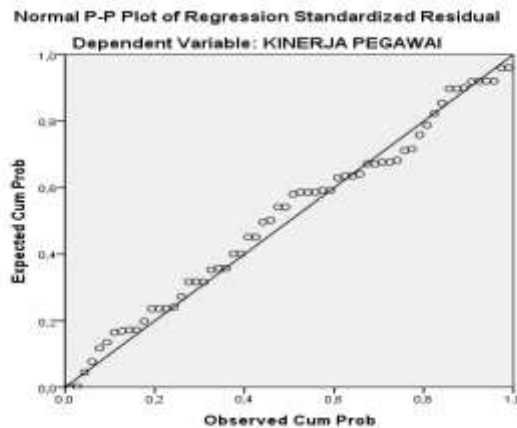
Uji Asumsi Klasik Normalitas

Pada gambar test of normality dengan menggunakan kolmogorov-smirnov nilai sig > 0,05, bisa dilihat bahwa data berdistribusi normal :



Gambar 2

Grafik Histogram Uji Normalitas
 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y)



Gambar 3

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Uji Nomarlitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonalgrafik tersebut, makamodel regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi Asumsi Normalitas.

Uji Asumsi Klasik Multikoleritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu faktor advertising dan daya tarik wisata, saling berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikoleritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai tolenrasi diatas 0,1 dan vif nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecendrungan terjadi gejala multikoliner. Pengujian multikolonieritas menggunakan software spss versi 16 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1

Uji multikolinieritas antara Disiplin Kerja(X) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	19,994	3,320		6,022	,000					
DISIPLIN KERJA	1,320	,158	,739	8,350	,000	,739	,739	,739	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.14 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model Regresi terjadi ketidak sama varians. Adapun hasil Uji Statistic Heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk Uji Heterokedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Variabel Kinerja Pegawai(Y).

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear Sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier Sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 24. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut pada tabel:

Tabel 4.11

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	19,994	3,320		6,022	,000				
DISIPLIN KERJA	1,320	,158	,739	8,350	,000	,739	,739	,739	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 24 didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,994 + 1,320X$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 19,994 mempunyai arti bahwa apabila variabel disiplin Kerja (X), nilainya 0(nol), maka variabel Kinerja akan tetap yaitu 1,320. Hal ini berlaku saat dilaksanakannya penelitian.
2. Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 1,320, berarti apabila terjadi disiplin kerja satu satuan maka akan mendapatkan kinerja sebesar 1,320.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.12
Model Summary^b

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,739 ^a	,546	,538	2,81881	,546	69,724	1	58	,000	2,227
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA										
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI										

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi $R = 0.739$. Nilai ini mempunyai arti bahwa disiplin kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 90% dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan. sedangkan untuk koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.0564$ atau 56,4% dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Pengujian Hipotesis Uji t (t-tes)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.13

One-Sample Test						
	Test Value = 4.0					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
RATA-RATA	7,315	15	,000	,27708	,1963	,3578

Berdasarkan tabel Uji Hipotesis di atas dapat diketahui nilai t_{sig} untuk variabel Disiplin Kerja (X) yaitu sebesar 0.000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat 95% dan signifikansi 5% didapat $t_{sig} = 0.050$. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{sig} < \text{Sig}(0.000 < 0.050)$ artinya H_1 diterima, bahwa variabel Disiplin Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data mentah dari jawaban kuesioner yang telah dijawab oleh responden dengan jumlah 60 orang, maka peneliti dalam membahas hasil penelitian ini sudah sesuai dengan permasalahan, pembahasan ini merupakan jawaban dari permasalahan yang peneliti ajukan sehingga dapat diketahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_1 dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015), hasil penelitian

menunjukkan, berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja . Dan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni dengan judul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional, Kondisi Kerja, Dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 10,277 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1,167.
2. **Keterbatasan Penelitian**
 - a. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas Disiplin Kerja pada konsumen pada Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam Provinsi Sumatera Selatan saja, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi beberapa kantor diprovinsi Sumatera Selatan, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
 - b. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh Disiplin kerja karyawan saja. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand. (2006). "Metode Penelitian Manajemen". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ardana. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arman (2009). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo",4(2)
- Alex S.Nitisemito. (2002). "Manajemen Personalia Edisi Revisi". Jakarta: Ghalia Indonesia.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), "Manajemen Jilid I", terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 1996.
- Dessler, G. (2006). "Manajemen Personalia". Edisi 3. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Semarang badn penerbit universitas diponegoro.
- Gorda, (2006) "Manajmen Sumberdaya Manusia, edisi revisi". Cetakan Kesepuluh. Jakarta. Bumi Askara.

- Hasibuan, Melayu.(2013).”Manajemen Sumberdaya Manusia”. Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta. Bumi Askara.
- Lawler, E.E. & Porter, W.I. (1968). “Managerial Attitude and Performance”. Illions:Irwin Dorsey Inc.
- Logahan.(2009). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem”.Tarakanita.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2006) “Evaluasi Kinerja Sdm”. Cetakan Kedua bandung: PT Rafika Aditama.
- Maria dan Wijono, (2012). “Pengaruh Ketertiban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) Ende”. Jurnal Universitas Kristen Satya Wacana. Vol. 05 No. 02.
- Maulizar, dkk, (2012). “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syari’ah Mandiri Cabang Banda”. Jurnal Manajemen. Vol 1 No. 1. Thn 2012. Hlmn:58-56.
- Moinir, (2004). “Manjemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Nawawi, hadari 2005. “Manajemen Sumberdaya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif”. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitseminto, (2002). “Manjemen Personalia”. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah No 5 Tahun 2014 telah ditetapkan tentang kedisipinan pegawai untuk menilai kinerja pegawai.
- Robbins, Stephen, (2006), “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Robbins, (2008). “Perilaku Organisasi Buku 1”. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sarwoto, (2005). “Perilaku Organisasi”. PT. Aditiya Media, Yogyakarta.
- Sedermayanti, (2001). “Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja”. Mandar Maju, Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1.
- Sedermayanti, (2006). “Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja”. Mandar Maju, Bandung.

- Sondang, P, Siagan. (2008). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bumi Askara, Jakarta.
- Sugiyono, (2010). “Metode Penelitian Bisnis”. Alfabeta, Bandung.
- Veithzal, Rivai. (2011). “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dariteori Ke Praktik”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zesbendri dan Anik Ariyati, (2005), “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor”, Jakarta : STIE IPWIJA.