

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Profil Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten

Nama : Kanwil Direktorat Jenderal
Perbendaharaan Provinsi Banten

Alamat : Jl. KH Abdul Fatah Hasan No.33,
Sumurpecung, Kec. Serang, Kota, Serang,
Banten 42118

Alamat Email : kanwildjknbanten@gmail.com

No telepon : (0254)220113

b. Sejarah Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten (kanwil DJPb Provinsi Banten) adalah instansi vertikal dibawah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan. Berdiri di awal tahun 2000 an,

dengan nama Kantor Wilayah X Direktorat Jenderal Anggaran Serang (Kanwil X DJA Serang), sebagai perwakilan DJA di Provinsi Banten yang baru berdiri.

Sekitar tahun 2006, seiring dengan adanya reorganisasi di tubuh kementerian keuangan. Maka namanya diubah menjadi Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Banten, dengan wilayah kerja Provinsi Banten dan seluruh Kabupaten/Kota di Provinsi Banten. Kantor ini membawahi 3 KPPN, yaitu KPPN Serang, KPPN Tangerang, dan KPPN Rangkasbitung.

c. Visi dan Misi

VISI

Menjadi pengelola perbendaharaan Negara yang unggul di tingkat dunia.

MISI

- a. Mewujudkan pengelolaan kas dan investasi yang prudent, efisien, dan optimal.
- b. Mendukung kinerja pelaksanaan anggaran yang tepat waktu, efisien dan akurat.

- c. Mewujudkan akuntansi dan pelaporan keuangan Negara yang akuntabel, transparan, dan tepat waktu
- d. Mengembangkan kapasitas pendukung sistem perbendaharaan yang andal, profesional dan modern.

d. Tugas dan Fungsi Ditjen Perbendaharaan

1. Tugas

Direktorat jenderal perbendaharaan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, dan akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Fungsi

- a. Perumusan kebijakan di bidang pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, serta akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah.

- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, serta akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah.
- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan criteria di bidang pelaksanaan kas, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, serta akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah.
- d. Pemberian bimbingan teknis dan supervise di bidang pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, serta akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah.
- e. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan dibidang pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, serta akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah.

- f. Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Perbendaharaan.
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh menteri keuangan.

2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Teknik ini digunakan untuk mengungkap gambaran mengenai data responden secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan melalui tabulasi frekuensi guna menyikapi kecenderungan data berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan. Berikut ini gambaran reponden tersebut :

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase
Laki – Laki	26	56.5%
Perempuan	20	43.5%
Jumlah	46	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berjumlah 46 orang terdiri dari laki-laki sebanyak 26 orang (56,5%) dan perempuan sebanyak 20 orang (43,5%).

b. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (Orang)	Presentase
25 – 45 Tahun	20	43.5%
46 – 55 Tahun	16	34.8%
>55 Tahun	10	21.7%
Jumlah	46	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 20 orang (43,5%) berusia 25 – 45 tahun, dan sebanyak 16 orang (34,8%) berusia 46 – 55, sisanya sebanyak 10 orang (21,7%) berusia > 55 tahun.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase
SMA	6	13.0%
Akdemi / D3	8	17.4%
Sarjana S1	19	41.3%
>S1	13	28.3%
Jumlah	46	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 6 orang (13,0%) tingkat SMA, sebanyak 8 orang (17,4%) tingkat Akademi / D3, sebanyak 19 orang (41,3%) tingkat S1, dan sebanyak 13 orang (28,3%) tingkat >S1.

d. Responden berdasarkan pekerjaan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi (Orang)	Presentase
Pegawai Swasta		
Pegawai Negeri	46	100%
Lain-lain		
Jumlah	46	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pekerjaan seluruhnya bekerja sebagai pegawai negeri yaitu sebanyak 46 responden atau 100%.

e. Responden berdasarkan penghasilan

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Frekuensi (Orang)	Presentase
Rp. 1.500.000 – Rp. 3.000.000		
Rp. 3.500.000 – Rp. 4.500.000		
>Rp. 5.000.000	46	100%
Jumlah	46	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan penghasilan bahwa seluruhnya pegawai mempunyai penghasilan > Rp. 5.000.000 atau 100%.

18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	5	5	4	5	5	5	5	39
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	4	4	5	4	4	4	35
22	5	5	5	4	4	5	5	5	38
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	4	4	4	3	35
26	5	5	5	4	4	4	4	5	36
27	5	5	4	4	2	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	2	4	4	4	4	4	4	4	30
30	4	5	5	5	5	4	3	5	36
31	4	5	4	4	4	4	2	5	32
32	4	5	4	4	4	4	2	5	32
33	4	5	4	4	4	4	2	5	32
34	5	5	4	4	4	4	2	5	33
35	4	5	4	4	4	4	2	5	32
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	5	5	3	5	4	5	5	36
38	5	5	5	5	5	5	4	4	38
39	5	4	3	4	4	4	5	5	34
40	4	4	5	4	3	4	3	4	31
41	4	5	3	4	4	4	4	5	33
42	2	4	4	4	4	5	4	4	31

39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	4	4	5	4	4	3	4	4	5	37
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
43	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
44	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

B. Uji Statistik Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk validitas ini digunakan untuk mengetahui validitas setiap instrument sehingga item tersebut layak untuk penelitian. Dengan menggunakan jumlah responden 46, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - 2 = n$ merupakan jumlah sampel dalam penelitian. Jadi, $df = 46 - 2 = 44$, maka r_{tabel} adalah 0,290. Ketentuan untuk valid atau tidaknya suatu item apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas tiap variabel menggunakan program IBM Statistik SPSS Versi 21 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel X (Disiplin Kerja)

Item pertanyaan	r hitung	r tabel $\alpha = 0,05$ n = 46 - 2 = 44	Keterangan
x.1	0,667	0,290	Valid
x.2	0,391	0,290	Valid
x.3	0,622	0,290	Valid
x.4	0,310	0,290	Valid
x.5	0,713	0,290	Valid
x.6	0,596	0,290	Valid
x.7	0,616	0,290	Valid
x.8	0,431	0,290	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan pada variabel x menghasilkan nilai koefisien correlation > pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan uji dua arah dan 46 responden, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,290. Jadi

dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel X yang digunakan dapat dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Table 4.9
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item Pernyataan	r hitung	r table $\alpha = 0,05$ n = 46 - 2 = 44	Keterang an
y.1	0,693	0,290	Valid
y.2	0,710	0,290	Valid
y.3	0,773	0,290	Valid
y.4	0,723	0,290	Valid
y.5	0,790	0,290	Valid
y.6	0,774	0,290	Valid
y.7	0,726	0,290	Valid
y.8	0,757	0,290	Valid
y.9	0,743	0,290	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan pada variabel y menghasilkan nilai koefisien correlation > pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan uji dua arah dan 42 responden, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,290. Jadi

dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel y yang digunakan dapat dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur instrument suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumusan *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas

Variabel	Realiabilitas Coeficient	Cronbachs Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	8 Item Pernyataan	0,667	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	9 Item Pernyataan	0,898	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan bahwa alpha ($\alpha_X = 0,667$ dan $\alpha_Y = 0,898$), yang artinya lebih besar dari 0,60 maka hasil reliabilitas dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependent, independent atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Dalam pembahasan ini digunakan uji one sample kolmogorov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau dinyatakan berdistribusi normal jika lebih besar dari 0,05

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05003296
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.066
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.823
Asymp. Sig. (2-tailed)		.507

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil pengujian SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,507 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji statistik Durbin Watson.

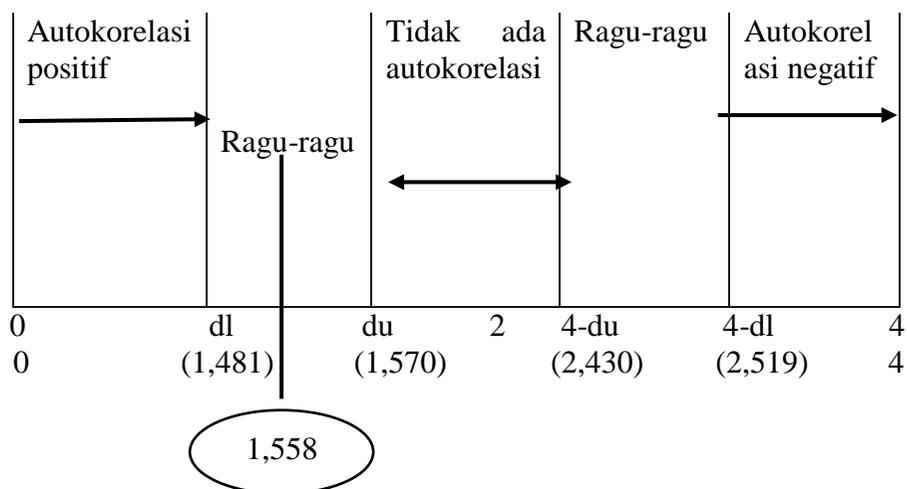
Table 4.12
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.361	.347	3.084	1.558

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Gambar 4.1

Pedoman statistik *Durbin Watson*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW_{hitung} sebesar 1,558 dengan diperoleh DW_{tabel} untuk “k=1” dan “N=46” adalah nilai dari dl (batas bawah) sebesar 1,481 dan nilai du (batas atas) sebesar 1,570. Karena nilai Durbin Watson sebesar 1,558 berada diantara $dl < d < du = 1,481 < 1,558 < 1,570$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi autokorelasi positif.

Untuk dapat memenuhi uji asumsi klasik yang berupa uji autokorelasi, maka dilakukan tranformasi data dalam bentuk lagres yang menghasilkan uji autokorelasi yaitu:

Tabel 4.13

Model Summary^b

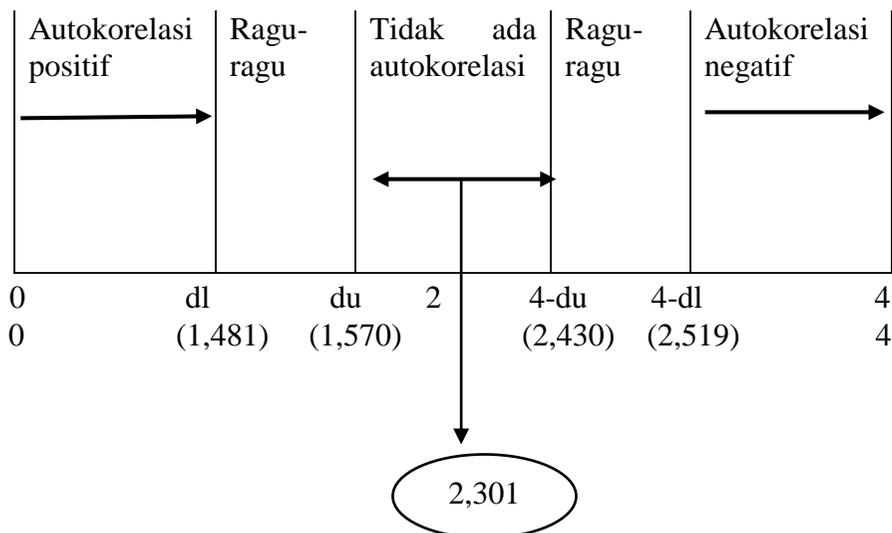
Model	R	R Square ^b	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.991 ^a	.981	.981	5.37650	2.301

a. Predictors: lagx

b. Dependent Variable: y

Gambar 4.2

Pedoman statistik *Durbin Watson*



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, nilai DW_{hitung} yang dihasilkan sebesar 2,301 dengan diperoleh DW_{tabel} untuk “ $K=1$ ” dan “ $N=46$ ” adalah nilai d_L (batas bawah) sebesar 1,4814 dan nilai d_U (batas atas) sebesar 1,570. Jadi, berdasarkan pedoman uji statistik Durbin Watson dapat dilihat bahwa nilai DW_{hitung} terletak diantara ($d_U < d < 4 - d_U$), yakni sebesar $1,570 < 2,301 < 2,430$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak ada autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians* dan *residual* atau pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut heteroskedastisitas, sedangkan untuk *varians* yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model heteroskedastisitas.

Table 4.14
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.307	2.789		.110	.913
1 Disiplin_kerja (X)	.066	.081	.121	.812	.421

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Dari hasil output diatas terlihat bahwa koefisien X memiliki tingkat signifikansi 0,421 (taraf signifikan pada $\alpha = 5\%$) hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh disiplin terhadap kinerja, penulis menggunakan SPSS 21 pada penelitian ini dan untuk melihat korelasi antara variabel dengan persamaan regresi linear sederhana tersebut, maka dengan menggunakan spss versi 21 dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.257	5.324		2.302	.026		
x	.772	.155	.601	4.988	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 12,257 + (0,772)x$$

- a. Angka konstan sebesar 12,257 menunjukkan bahwa ketika variabel Disiplin Kerja relatif tidak mengalami perubahan atau dengan 0 (nol) maka kinerja pegawai sebesar 12,257.
- b. Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja sebesar 0,772 menggambarkan bahwa ketika Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,772%.

Tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,000. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis terjadi jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu disiplin kerja (X) dengan signifikansin 0,000, disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4. Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk menguji tentang ada dan tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kekuatan hubungan yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.16
Uji Koefisien Korelasi (R)
Correlations

		Disiplin_kerja	Kinerja_pegawai
Disiplin_kerja	Pearson Correlation	1	.601
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Kinerja_pegawai	Pearson Correlation	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Dari tabel diatas dapat diketahui tingkat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan angka 0,601. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan korelasi (kuat) antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai karena nilai r terletak pada interval 0,60 – 0,79

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel terikatnya. Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang mana besarnya adalah kuadrat dari korelasi (r^2). Koefisien ini

disebut koefisien penentu. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.347	3.084

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai R square koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 0,361, selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (KD)

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

$$= 0,361 \times 100\%$$

$$= 36,1\%$$

Dari perhitungan di atas berarti variabel disiplin kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 36,1% dan sisanya sebesar 63,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu salah satunya adalah lingkungan kerja yang nyaman.

6. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel lain konstanta. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.257	5.324		2.30	.026
	Disiplin_ke rja	.772	.155	.601	4.98	.000

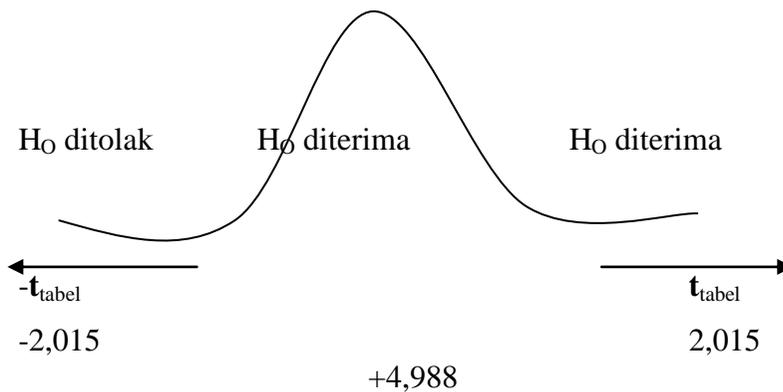
a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Dari tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,988 sedangkan pada nilai t_{tabel} didapat dari tabel distribusi t dicari pada signifikansi 5% (0,05) : 2 = 2,5% dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $df = 46-1-1 = 44$ maka didapat t_{tabel} sebesar 2,015. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,988 > 2,015$ dengan taraf sinifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000

maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Gambar 4.3
Daerah Keputusan Uji t



Pada gambar diatas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} 4,988 dan nilai t_{tabel} 2,015 oleh karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,988 > 2,015$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima .artinya ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, dari data yang diperoleh kemudian dilakukan pengolahan data untuk mengetahui bagaimana korelasi antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kanwil direktorat jenderal perbendaharaan provinsi banten.

Berdasarkan hasil dari uji t yang dilakukan dimana t_{hitung} dengan nilai sebesar 4,988 lebih besar dari t_{tabel} 2,015 ($4,988 > 2,015$) dan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji koefisien korelasi (R) antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai diperoleh nilai sebesar (R) 0,601 nilai ini berada pada interval 0,60 – 0,79 dengan kesimpulan

kuat, artinya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah kuat. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) besarnya pengaruh tersebut sebesar 0,361 atau 36,1%. Hal ini berarti disiplin kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 36,1%, sedangkan sisanya 63,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

2. Pandangan ekonomi islam tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai

Pada dasarnya sikap disiplin kerja pada pegawai yaitu bekerja dengan menaati perintah aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan maupun instansi sesuai dengan ajaran islam. Hal ini apabila dilihat dari pandangan islam dimana seseorang yang bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang dengan baik.

Bekerja dapat dikatakan disiplin apabila pegawai bisa datang ketempat kerja dengan tepat waktu dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi. Para pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi

Banten rata-rata datang ketempat kerja dengan tepat waktu yaitu jam setengah delapan, instansi pun sebelum bekerja melakukan do'a bersama karena dalam ajaran Islam ketika ingin mengerjakan pekerjaan harus didahului untuk berdo'a, dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, mempunyai rasa tanggung jawabdan kewajiban bagi pegawai untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Instansi, karena dengan disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Ketika bekerja hendaklah selalu ingat dengan segala peraturan yang harus ditaatinya agar segala tugas pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Karena di dalam islam di ajarkan etika dalam bekerja yaitu, jujur, berperilaku baik terhadap orang lain, saling menghormati, dan bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan. Karena dalam islam bekerja tidak hanya memiliki niat mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk diakhirat, dan seorang pegawai dalam bekerja harus mempunyai rasa tawakal.