



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku

J Fuji Inzani SL^{*}, Baharuddin²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.

¹Email: fujiinzani1@gmail.com

²Email: baharuddinbahar856@gmail.com

Abstrak

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan efektif dan efisien sebab sumber daya manusia adalah tokoh sentral yang menjadi motor penggerak tata laksana kebijakan dan kegiatan operasional sebuah organisasi. Terwujudnya tujuan organisasi bukan hanya bergantung pada teknologi yang modern dan kelengkapan fasilitas, namun lebih bergantung pada pegawai sebagai pelaksana tugas tersebut. Pegawai adalah pihak yang menggerakkan sistem pada suatu organisasi pemerintahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 pegawai. Teknik pengolahan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana serta uji t (parsial) dan analisis koefisien korelasi (r). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office Kalukku District

Abstract

Government agencies are organizations consisting of a collection of people specially selected to carry out state duties as a form of service to the community. The goals of government agencies can be achieved if they are able to manage, mobilize and utilize their human resources effectively and efficiently because human resources are the central figure who is the driving force for the management of policies and operational activities of an organization. The realization of organizational goals does not only depend on modern technology and complete facilities, but also depends more on employees as executors of these tasks. Employees are those who drive the system in a government organization. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance at the Kalukku District Office. The method used is a quantitative method with primary data collection through questionnaires. The sample used in this study was 70 employees. Data processing techniques by testing research instruments using validity test, reliability test, simple linear regression analysis and t (partial) test and correlation coefficient analysis (r). The results showed that work discipline has an effect on employee performance at the Kalukku District Office and work discipline has a very strong relationship with employee performance at the Kalukku District Office.

Keywords: *Work Discipline; Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan sebuah organisasi dapat dicapai tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalamnya karena sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk memberikan kinerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi tentu diperlukan sejumlah faktor pendukung sebagaimana yang dikemukakan oleh Sinambela (2016:237), disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Begitupun sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka kinerja yang mampu dihasilkan pegawai juga cenderung rendah. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan tindakan seseorang yang mencerminkan kesediaannya bersikap taat terhadap seluruh aturan dan norma sosial yang diberlakukan dalam organisasi serta melaksanakan seluruh tugas dengan baik tanpa adanya unsur paksaan atau tekanan.

Salah satu instansi pemerintahan yang juga dituntut untuk menampilkan kinerja yang tinggi ialah Kantor Kecamatan Kalukku, dimana Kantor Kecamatan Kalukku memiliki tugas dalam menyelenggarakan urusan tugas pemerintahan, mengkoordinasikan program kerja pada upaya memberdayakan masyarakat desa, mengkoordinasikan pelaksanaan penertiban dan ketentraman umum, mengkoordinasikan pengimplementasian peraturan daerah dan bupati, mengkoordinasikan pemeliharaan fasilitas pelayanan umum dan pelaksanaan tugas lainnya yang diperintahkan oleh bupati. Berdasarkan tugas-tugas Kantor Kecamatan Kalukku yang sangat strategis tersebut, maka Kantor Kecamatan Kalukku dituntut untuk senantiasa memberikan kinerja yang tinggi. Berikut fenomena terkait kedisiplinan dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kalukku, pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan jumlah dan kualitas yang ditetapkan serta pegawai belum mampu memanfaatkan sumber daya yang disediakan instansi dalam rangka mendukung pelaksanaan pekerjaannya seperti fasilitas komputer. Selain itu, masih ada sejumlah pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja dimana mereka selalu terlambat hadir dikantor serta beberapa pegawai meninggalkan ruangan pada saat jam kerja berlangsung.

Keteraturan merupakan ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode dalam memelihara keteraturan tersebut. Dalam kehidupan organisasi sangat dibutuhkan ketaatan para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pada kerangka organisasi ketaatan setiap pegawai sangat diperlukan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi. Umumnya, kedisiplinan ialah sebuah bentuk dari tindakan dalam bersikap patuh dan taat pada pelaksanaan tugas berdasarkan aturan dan nilainya.

1.2. Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku ?
2. Apakah disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku ?

1.3. Manfaat Penelitian

Umumnya, penelitian yang dilakukan tentu memiliki sejumlah manfaat yang diharapkan, begitupun dengan penelitian ini juga memiliki manfaat :

1. Manfaat Teoritis : dapat memberikan sumbangan konsep teoritis tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis : Menjadi bahan masukan bagi Kantor Kecamatan Kalukku dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi ialah sumber daya manusia sebagai aset terpenting dan memiliki peran sebagai pihak utama yang menggerakkan tata laksana keseluruhan aktivitas organisasi. Hal tersebut menggambarkan jika organisasi mesti mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2017:3), “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Fahmi (2016:1), “Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut Sinambela (2016:8), “Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu ilmu manajemen yang didalamnya mengatur tentang sumber daya manusia atau tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi yang mesti diarahkan, dipelihara dan diawasi selama proses pelaksanaan tugasnya.

B. Perilaku Organisasi

Menurut Thoha (2014:5), “Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”. Sedangkan menurut Sopiah (2011:3), “Perilaku keorganisasian adalah perilaku manusia atau tindakan, sikap manusia yang dapat diukur atau diamati”. Berdasarkan definisi tersebut penulis bisa menyimpulkan jika perilaku organisasi yaitu sebuah ilmu yang mengacu pada hubungan antar manusia dalam sebuah organisasi. Terdapat sejumlah prinsip-prinsip dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Thoha (2014:36) yaitu, 1). setiap manusia memiliki perilaku yang tidak sama sebab memiliki kemampuan yang tidak sama. 2). Setiap manusia memiliki kebutuhan yang tidak sama. 3). Setiap orang berpikir mengenai masa depan dan membuat pilihan mengenai seperti apa akan bertindak. 4). Setiap orang mengerti terhadap lingkungannya pada kaitannya dengan pengalaman kebutuhan masa lalunya. 5). Setiap orang memiliki respon atau tanggapan senang atau tidak senang. 6). Terdapat sejumlah faktor yang menjadi penentu dari sikap serta perilaku seseorang.

C. Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) terdapat sejumlah bentuk dari disiplin kerja, 1). Disiplin preventif ialah pendisiplinan yang memiliki tujuan dalam mendorong kedisiplinan diri pada tenaga kerja, mengikuti standar dan aturan hingga dapat dicegah penyelewengan dalam bekerja. 2). Disiplin korektif ialah memiliki tujuan melakukan penanganan terhadap pelanggaran aturan dan berniat menghindari pelanggaran selanjutnya. 3). Disiplin progresif ialah kegiatan dalam pemberian hukuman yang lebih berat pada pelanggaran yang dilakukan secara berulang.

D. Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2016:190), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Masram (2017:138), “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seorang pegawai”. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bentuk dari prestasi kerja seseorang setelah melaksanakan suatu pekerjaan yang diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

Terdapat sejumlah aspek yang mampu berpengaruh pada kinerja yang dikemukakan oleh Prawirosentono (2014:87), yaitu 1). Efisiensi dan Efektivitas, aspek ini dianggap efektif jika mampu menggapai tujuan serta dianggap efisien jika mampu memberikan rasa puas untuk mendorong pencapaian tujuan, terlepas dari efektif atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan. 2). Otoritas dan Tanggung Jawab, aspek ini berfokus pada tanggung jawab serta kewenangan yang diberikan dan tidak ada tumpang tindih mengenai tugas yang diberikan. 3). Kedisiplinan, aspek ini umumnya mencerminkan sebuah keadaan atau perilaku yang hormat dalam diri tenaga kerja pada aturan dan norma organisasi. 4). Inisiatif, aspek ini berhubungan pada kemampuan dalam berfikir dan berkeaktivitas melalui gagasan

dalam perencanaan sebuah hal yang berhubungan pada visi organisasi. Sehubungan dengan uraian tersebut penulis bisa menyimpulkan jika sejumlah aspek yang bisa berpengaruh pada kinerja ialah pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien, terdapat pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dalam organisasi, adanya sikap disiplin, pegawai mampu berfikir kreatif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2013:70) indikator kinerja adalah 1) kuantitas pekerjaan yang dilihat dari seberapa banyak jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam waktu tertentu. 2). Kualitas pekerjaan yang dilihat dari mutu pekerjaan yang mampu diperoleh serta seberapa sempurna pekerjaan tersebut diselesaikan. 3). Ketepatan waktu yang dilihat dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan mulai dari awal hingga menjadi output. 4). Efektivitas ialah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan dengan optimal sumber daya dan waktu yang disediakan organisasi. 5). Tingkat kehadiran seseorang pada organisasi bisa berdampak pada kinerja orang tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Kalukku. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini selama kurang lebih 2 (dua) bulan lamanya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data primer menggunakan kuesioner/angket. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini ialah menggunakan teknik *Accidental Sampling* dimana menetapkan banyaknya sampel dipilih berdasarkan siapa saja pegawai yang ditemui secara kebetulan saat melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Kalukku. Adapun banyaknya sampel untuk penelitian ini ialah 70 responden yang terdiri dari ASN 26 orang dan PTT sebanyak 44 orang.

Teknik pengolahan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana serta uji t (parsial) dan analisis koefisien korelasi (r). Dalam melihat pengaruh dan hubungan dari disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku digunakan regresi linear sederhana dengan formula :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b = Garis Regresi
- e = *Margin Error*

Skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert meliputi dari lima tingkatan jawaban yang diberi skor: jawaban sangat tidak setuju memiliki skor 1, jawaban tidak setuju memiliki skor 2, jawaban kurang setuju memiliki skor 3, jawaban setuju memiliki skor 4 dan jawaban sangat setuju memiliki skor 5.

Dalam penelitian ini alat uji analisis yang digunakan adalah :

1. Uji T (parsial), untuk mengukur apakah variabel bebas (X) secara signifikan dan parsial memberikan pengaruh pada variabel terikat (Y). Untuk mengambil keputusan dipergunakan jenjang signifikansi (α) = 0.05 yang dimana dengan syarat berikut : 1). Bila nilai $T_{hitung} > \text{nilai } T_{tabel}$ dengan signifikansi < 0.05 maka variabel bebas (X) secara signifikan dan parsial memberikan pengaruh pada variabel terikat (Y). 2). Bila nilai $T_{hitung} < \text{nilai } T_{tabel}$ dengan signifikansi > 0.05 maka variabel bebas (X) secara signifikan dan parsial tidak memberikan pengaruh pada variabel terikat (Y).
2. Analisis Koefisien Korelasi (r), analisa ini dipergunakan dalam mencari tahu keeratan hubungan dari variabel X terhadap variabel Y dengan rumus berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Periode

- X = Nilai Disiplin Kerja
 Y = Nilai Kinerja Pegawai
 Σ = Menyatakan Jumlah Mengenai Operasi Matematika Yang Ada Didepannya.

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien (r)	Kategori
0.00 hingga 0.199	Sangat Rendah
0.20 hingga 0.399	Rendah
0.40 hingga 0.599	Sedang
0.60 hingga 0.799	Kuat
0.80 hingga 1.00	Sangat Kuat

Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut: 1). Disiplin kerja yang menjadi fokus untuk penelitian ini ialah perilaku pegawai Kantor Kecamatan Kalukku yang diukur melalui indikator tingkat kehadiran pegawai meliputi hadir dan terlambatnya seorang pegawai, ketaatan pada peraturan kerja dengan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan organisasi, ketaatan pada standar kerja dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diamanahkan. Tingkat kewaspadaan tinggi dalam bekerja yaitu selalu berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan serta selalu bekerja dengan dilandasi oleh sikap yang etis seperti senantiasa berperilaku sopan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. 2). Kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai Kantor Kecamatan Kalukku yang diukur melalui indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta tingkat kehadiran.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Kalukku yang berjumlah 70 pegawai. Berikut uraian karakteristik responden:

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Perempuan	41	58,57
2	Laki-Laki	29	41,43
	Jumlah	70	100%

Sumber Data : Data Primer, 2022

Sehubungan dengan tabel 2 diatas nampak jika responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 58,57% dan responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 41,43%. Maka bisa ditarik kesimpulan jika jenis kelamin perempuan yang paling dominan dalam penelitian ini.

Tabel 3 . Karakteristik Berlandaskan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	44	62,86
2	D3	3	4,28
3	S1	22	31,43
4	S2	1	1,43
	Total	70	100%

Sumber Data : Data Primer, 2022

Sehubungan dengan tabel 3 diatas tersebut nampak jika responden penelitian yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 44 responden dengan persentase 62,86%, yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjumlah 3 responden dengan persentase 4,28%, yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 22 responden dengan persentase 31,43% dan yang memiliki tingkat pendidikan S2 berjumlah 1 responden dengan persentase 1,43%. Sehingga dapat disimpulkan jika responden dengan tingkat pendidikan SMA yang paling dominan dalam penelitian ini.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur/kuesioner benar-benar dapat mewakili persepsi/pendapat responden mengenai variabel penelitian. Kriteria penilaian uji validitas ialah jika nilai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor
Kecamatan Kalukku

$r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (pada jenjang signifikansi $\alpha = 0,05$) maka kuesioner yang dipergunakan dinyatakan valid. Nilai r_{hitung} dapat diketahui melalui pengolahan data pada program SPSS, sedangkan nilai r_{tabel} dapat diketahui melalui tabel distribusi r dengan menggunakan rumus $(df) = N - 2$. Dimana jumlah N adalah sampel yaitu 70 orang sehingga $(df) = 70 - 2 = 68$. Dengan demikian, nilai r_{tabel} pada tabel distribusi r adalah sebesar 0.2352.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.691	0.2352	Valid
Pernyataan 2	0.447	0.2352	Valid
Pernyataan 3	0.850	0.2352	Valid
Pernyataan 4	0.651	0.2352	Valid
Pernyataan 5	0.583	0.2352	Valid
Pernyataan 6	0.763	0.2352	Valid
Pernyataan 7	0.663	0.2352	Valid
Pernyataan 8	0.663	0.2352	Valid
Pernyataan 9	0.758	0.2352	Valid
Pernyataan 10	0.607	0.2352	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2022

Sehubungan dengan analisis tersebut nampak jika nilai r_{hitung} untuk pernyataan 1 hingga pernyataan 10 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.2352 Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel disiplin kerja (X) valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.560	0.2352	Valid
Pernyataan 2	0.298	0.2352	Valid
Pernyataan 3	0.409	0.2352	Valid
Pernyataan 4	0.621	0.2352	Valid
Pernyataan 5	0.499	0.2352	Valid
Pernyataan 6	0.558	0.2352	Valid
Pernyataan 7	0.371	0.2352	Valid
Pernyataan 8	0.435	0.2352	Valid
Pernyataan 9	0.629	0.2352	Valid
Pernyataan 10	0.761	0.2352	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2022

Sehubungan dengan analisis tersebut nampak jika nilai r_{hitung} untuk pernyataan 1 hingga pernyataan 10 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.2352. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel kinerja pegawai valid.

Uji reliabilitas dilakukan melalui penghitungan besarnya *Alpha Cronbach* (AC), Nilai AC dibandingkan dengan nilai *Alpha Cronbach* (AC) output SPSS. Jika nilai *Alpha Cronbach* (AC) output SPSS > dari nilai AC 0,60 maka kuesioner dikatakan reliable atau konsisten.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil olah data SPSS	Nilai Koefisien <i>Alpha Cronbach</i> (AC)	Ket
Disiplin Kerja (X_1)	0.762	0.60	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0.714	0.60	Reliabilitas

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS, 2022

Sehubungan dengan hasil analisis tersebut nampak jika nilai *cronbach alpha* hasil olah data SPSS untuk variabel disiplin kerja (X_1), dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari nilai koefisien *cronbach alpha* 0.60. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat memberikan jawaban yang reliable/konsisten.

Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku digunakan regresi linear sederhana. Berdasarkan olah data yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.531	3.678		9.388	.000
DISIPLIN KERJA	.215	.087	.288	2.476	.016

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber Data : Hasil analisis SPSS, 2022

Berikut interpretasi tabel hasil olah data diatas :

$$Y = 34.531 + 0.215 + e$$

Dimana :

- Nilai a sebesar 34.531 menunjukkan bahwa jika nilai variabel disiplin kerja tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan/tetap, maka nilai dari kinerja pegawai sebesar 34.531.
- Nilai b sebesar 0.215 menunjukkan nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja dan bernilai positif, yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.215 satuan, dengan asumsi variabel yg lain konstan/tetap.

Uji T (Parsial)

Dilakukan untuk mengukur apakah variabel bebas disiplin kerja (X) secara signifikan dan parsial memberikan pengaruh pada variabel terikat kinerja pegawai (Y). Untuk mengambil keputusan dipergunakan jenjang signifikansi (α) = 0.05 yang dimana dengan syarat bila besarnya $T_{hitung} >$ besarnya T_{tabel} dengan signifikansi < 0.05 maka variabel bebas disiplin kerja (X) secara signifikan dan parsial memberikan pengaruh pada variabel terikat kinerja pegawai (Y). Nilai T_{hitung} dicari dengan menggunakan program SPSS, sedangkan nilai T_{tabel} dicari dengan melihat tabel distribusi t menggunakan rumus berikut ini :

$$t = (a/2) ; (n - k - 1)$$

$$t = 0,05/2 : (70 - 1 - 1)$$

$$= 0,025 \quad df = 68$$

Maka nilai $T_{tabel} = (0,025 ; 68)$ didalam tabel distribusi t adalah 1.99547.

Berdasarkan hasil analisis statistik *coefficients* kolom Sig pada tabel di atas, diketahui nilai T_{hitung} sebesar 2.476 $>$ nilai T_{tabel} 1.99547 dan nilai signifikansi 0.016 $<$ 0.05, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku, diterima.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisa ini dipergunakan dalam mencari tahu keeratan hubungan dari variabel X terhadap variabel Y. Berikut hasil olah data dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 8. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.288 ^a	.083	.069	2.330

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber Data : Hasil analisis SPSS, 2022

Sehubungan dengan hasil analisa tersebut nampak jika nilai koefisien korelasi sebesar 0.083 dan berada pada kategori sangat kuat, yang berarti bahwa antara variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku, diterima.

Sehubungan dengan hasil dari pengolahan data yang sudah dilakukan diperoleh jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku dimana berdasarkan tanggapan responden penelitian yakni pegawai Kantor Kecamatan Kalukku merasa bahwa pegawai telah hadir dikantor tepat waktu, pegawai juga merasa mampu menggunakan jam istirahat dengan benar, selain itu pegawai telah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Hal tersebut menggambarkan jika pegawai Kantor Kecamatan Kalukku telah memiliki disiplin kerja yang baik sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:89) bahwa “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Kemudian berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian diperoleh informasi bahwa pegawai juga bekerja sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu, pegawai merasa bahwa pegawai senantiasa taat terhadap standar pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi serta mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diamanahkan. Pegawai juga merasa jika mereka senantiasa berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai merasa mampu memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien serta mampu bekerja sesuai dengan etika yang berlaku dalam organisasi dan senantiasa bersikap sopan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut menggambarkan jika pegawai Kantor Kecamatan Kalukku telah mampu menunjukkan sikap disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya sebab telah memenuhi sejumlah indikator dari disiplin kerja yang dikemukakan oleh Rivai (2014:46) yaitu kehadiran, taat terhadap peraturan kerja, taat terhadap standar kerja, senantiasa berhati-hati dalam bekerja serta senantiasa menunjukkan sikap yang etis selama melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chelita Kaawoan (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian diperoleh pula informasi terkait kinerja pegawai dimana pegawai merasa mampu memenuhi jumlah beban kerja yang telah ditetapkan, pegawai juga merasa mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan organisasi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, pegawai mampu memenuhi standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kemudian pegawai juga mampu memaksimalkan waktu yang diberikan oleh organisasi serta mampu bekerja dengan efektif. Pegawai juga mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya yang diberikan, senantiasa hadir dikantor. Kondisi tersebut menunjukkan jika pegawai Kantor Kecamatan Kalukku mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi organisasi sebab telah memenuhi sejumlah indikator dari kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:70) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas serta tingkat kehadiran.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Sehubungan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka penulis bisa menyimpulkan jika :

1. Berdasarkan hasil olah data, diketahui nilai T_{hitung} sebesar $2.476 > \text{nilai } T_{tabel} 1.99547$ dan nilai signifikansi $0.016 < 0.05$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku, diterima.
2. Berdasarkan hasil olah data diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.083 dan berada pada kategori sangat kuat, yang berarti bahwa antara variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku, diterima.

5.2. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mengajukan sejumlah saran :

1. Disarankan kepada pihak Kantor Kecamatan Kalukku agar senantiasa memperhatikan sikap disiplin pegawai utamanya kemampuan pegawai dalam memanfaatkan jam istirahat dengan benar serta sikap pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang masih kurang sopan.
2. Disarankan kepada pihak Kantor Kecamatan Kalukku agar senantiasa memperhatikan kemampuan pegawai dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan organisasi serta kemampuan pegawai dalam mampu memenuhi standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alto Belly Kanter, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Langowan Timur, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 1, No 2.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Chelita, Kaawoan, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kakas Barat*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 4, No 3.
- Emron, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irham, F., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Hamali, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center for Academic Publishing Servive, Yogyakarta.
- Hartatik, P.I, 2018. *Sumber Daya Manusia, Laksana*, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- M. Arip Amirullah, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mu'ah, M., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publiser, Sidoarjo.
- Prawirosentono, S, 2014. *Kinerja*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, V., 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017. *Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, 2011. *Perilaku Organisasi*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Toha, M., 2014, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta.