

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BATURAJA TIMUR KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

**Oleh :
NOVITA SARI
19.11.135**

ABSTRACT

Novita Sari, 2023, The Influence of Work Discipline on Employee Performance at the East Baturaja Subdistrict Office, Ogan Komering Ulu Regency. Department of Public Administration at the Satya Negara Palembang Administrative Science College, main supervisor (I) Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and accompanying supervisor (II) Dian Anggraini, S.IP., M.Si.

Discipline is an effort to prevent violations of mutually agreed provisions in carrying out activities so that punishment can be avoided for a person or group. Performance is the work result that can be achieved by a person or group of people in a company in accordance with their respective authority and responsibilities in an effort to achieve organizational goals illegally, does not violate the law and does not conflict with morals and ethics.

The method used is quantitative method, data collection techniques using observation, questionnaires, literature study and documentation. The results of the study based on the Simple Linear Regression Test obtained Work Discipline (X) with a positive value of 0.789. This means that if there is an increase or addition to Work Discipline, employee performance will increase by 0.789, conversely if this figure is negative then Work Discipline will decrease by 0.789. Based on the coefficient of determination test, the R value is 0.644 or 64.4%. The work discipline variable can be explained or has an influence on employee performance of 64.4%, while the rest is influenced by other factors that were not studied. Based on the t test, the Work Discipline variable has a partial influence on the Employee Performance variable with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Atas dasar tujuan tersebut, dirancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya capital, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang sangat penting untuk diperhatikan terletak pada faktor manusianya dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Instansi pemerintah memiliki tujuan atau berfungsi sebagai pelayanan publik, pelaksanaan pembangunan dan menjalankan administrasi pemerintah. Pegawai bagi sebuah instansi merupakan komponen yang penting dalam aktivitas suatu instansi, karena dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Untuk itu diperlukan kinerja pegawai yang optimal guna mendukung pelaksanaan tugas instansi yang bersangkutan sehingga seluruh rencana yang telah ditetapkan instansi tersebut dapat dicapai.

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota (kota madya). Sebuah kabupaten itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam Hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu Keberadaan disiplin kerja sangat penting dalam keberlangsungan hidup organisasi, Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Sedangkan menurut Afandi (2016:1) berpendapat

bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:172) kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Didalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Adapun dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik

mungkin. sehingga perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Kantor Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah salah satu kecamatan / camat yang ada di Kabupaten Ogan Komering Ulu, Provinsi Sumatera Selatan. Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Beberapa perizinan yang sering dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar SKCK, surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk

pembangunan atau acara, pengesahaan surat keterangan miskin, dispensasi nikah, rekomendasi dan pengesahaan permohonan cerai, belum nikah, dan nikah. Surat-surat lainnya yang dapat diurus terkait perizinan tertentu seperti surat eksplorasi air tanah, penggalian mata air, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf. Kantor Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu memiliki jumlah karyawan berjumlah 46 Orang. Pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu memiliki fungsi dan peranan masing-masing sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun standar penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1
Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber : Kantor Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu

Tabel 1 merupakan tabel yang menunjukkan unsur-unsur penilaian kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu yang terdiri dari lima unsur diantaranya 91-100 merupakan standar nilai amat baik, 76-90 merupakan standar nilai baik, 61-75 merupakan standar nilai cukup, 51-60

merupakan standar nilai sedang dan 50 kebawah merupakan standar nilai kurang. Standar nilai kinerja pegawai diatas akan dicocokkan dengan rekapitulasi rata-rata nilai hasil kinerja pegawai pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Tabel 2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai
Pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu tahun 2020-2021

No	UNSUR PENILAIAN	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kejujuran	92	Amat Baik	85	Baik
2	Disiplin kerja	82	Baik	75	Cukup
3	Kerjasama	82	Baik	73	Cukup
4	Kerapian, kebersihan diri dan lingkungan	82	Baik	72	Cukup
5	Ketaatan terhadap prosedur kerja	82	Baik	76	Baik
6	Loyalitas dan dedikasi	85	Baik	76	Baik
7	Motivasi Kerja	85	Baik	75	Cukup
8	Komunikasi	83	Baik	72	Cukup
Jumlah		673	-	604	-
Rata-Rata		84,13%	Baik	75,50%	Cukup

Sumber : Kantor Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu

Pada tabel 2 tentang hasil penilaian kinerja karyawan dapat dilihat bahwa tahun 2020 rata-rata hasil penilaian kinerja sebesar 84,13%, sedangkan pada tahun 2021 sebesar 75,50%. Pada tabel penilaian

kinerja pegawai pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering khususnya pada disiplin kerja pegawai mengalami penurunan pada tahun 2020 disiplin kerja pegawai berada pada angka 82

dengan keterangan baik dan pada tahun 2021 menurun pada angka 75 dengan keterangan cukup, itu berarti dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering mengalami penurunan, dan ini berdampak buruk bagi Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering jika terus terjadi penurunan kinerja kerja pegawai, berdasarkan wawancara awal yang dilakukan penulis pada pegawai Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu masih dikatakan cukup atau belum dalam kategori baik disiplin kerja khususnya pada jam kerja pegawai, masih banyaknya pegawai yang sering datang terlambat dikarenakan lokasi rumah yang jauh, serta kurangnya kedisiplinan pegawai yang peneliti temukan pada staff pegawai Kantor Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu mengenai ketidak hadirannya tanpa sebab, dan pulang lebih cepat tanpa izin. Hal ini akan menjadi permasalahan dalam Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam suatu instansi diperlukannya kedisiplinan pegawai. Ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk dapat membuat strategi agar pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja seperti

memberikan sanksi pada pegawai yang kurang disiplin kerja, hal ini dilakukan agar disiplin kerja pegawai dapat berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BATURAJA TIMUR KABUPATEN OGAN KOMERING ULU”**.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk menganalisis dan menguji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Artinya disiplin sebagai acuan bagi organisasi untuk menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi. Menurut Husnan (2012:238) arti disiplin ialah setiap perseorangan maupun kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” serta berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang dibutuhkan seandainya tidak ada “perintah”. Menurut Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2012:142) Disiplin juga dikatakan sebagai sasaran untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

5. Landasan Teori

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2011:208) kata disiplin berarti kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau

kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2017:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sedarmayanti (2016:195) kinerja dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

6. PROSEDUR PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu berjumlah 46 Orang.

c. Sampel

Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 46 Orang Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Karakteristik responden

Deskripsi profil responden menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 46 Orang responden yang telah mengisi data diri pada kuisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja

- Responden Dari Jenis Kelamin

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Perempuan	16	35%
2	Laki-laki	30	65%
Jumlah		46	100%

- Responden Dari Umur

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	9	20%
2	31-40 Tahun	25	54%
3	41-50 Tahun	5	11%
4	>50 tahun	7	15%
Jumlah		46	100%

- Responden Dari Tingkat Pendidikan

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	S2	3	7%
2	S1	27	59%
3	DIII	5	11%
4	SMA	11	24%
Jumlah		46	100%

- Responden Dari Lama Bekerja

Tabel 9

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	<2 Tahun	3	7%
2	2-3 Tahun	6	13%
3	4-5 Tahun	17	37%
4	>5Tahun	20	43%
Jumlah		46	100%

b. Uji Validitas

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,796	0,285	Valid
Pernyataan 2	0,784	0,285	Valid
Pernyataan 3	0,697	0,285	Valid
Pernyataan 4	0,788	0,285	Valid
Pernyataan 5	0,624	0,285	Valid
Pernyataan 6	0,692	0,285	Valid
Pernyataan 7	0,785	0,285	Valid
Pernyataan 8	0,707	0,285	Valid
Pernyataan 9	0,873	0,285	Valid
Pernyataan 10	0,895	0,285	Valid

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,779	0,285	Valid
Pernyataan 2	0,865	0,285	Valid
Pernyataan 3	0,853	0,285	Valid
Pernyataan 4	0,752	0,285	Valid
Pernyataan 5	0,720	0,285	Valid
Pernyataan 6	0,810	0,285	Valid
Pernyataan 7	0,746	0,285	Valid
Pernyataan 8	0,836	0,285	Valid
Pernyataan 9	0,780	0,285	Valid
Pernyataan 10	0,787	0,285	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 46 maka didapat r_{tabel} sebesar 0,285, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai

c. Uji Reliabilitas

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,918	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,933	0,60	Reliabel

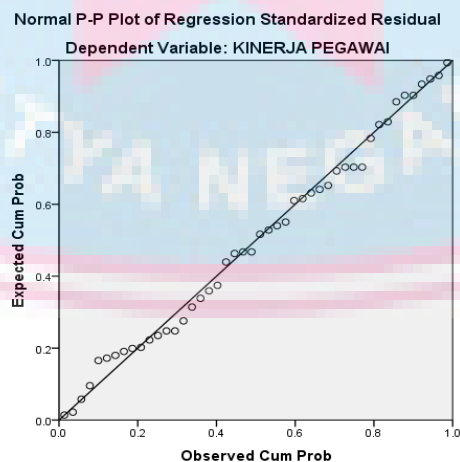
Berdasarkan tabel 12 diatas uji realibilitas semua variabel memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berarti pertanyaan disiplin kerja

d. Uji Normalitas

(r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,285 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

dan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Gambar 3. Uji Normalitas



Dari plot residual independen diatas terdapat bahwa nilai residual berada disekitar garis lurus atau mengikuti garis lurus sehingga

dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

e. Uji Multikolinieritas

Tabel 33. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.913		
DISIPLIN KERJA	.789	1.000	1.000

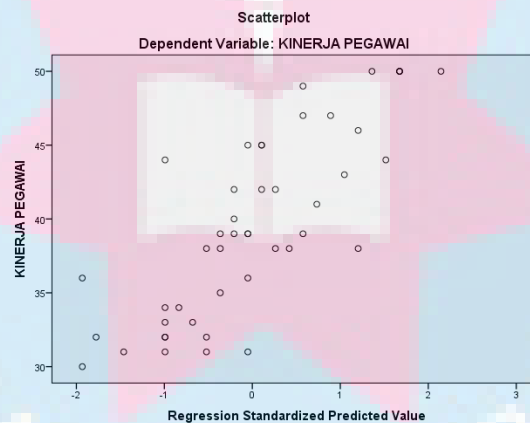
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dilihat dari tabel diatas nilai VIF masing-masing variable bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variable independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas,

dari hasil uji diatas dapat dilihat semua bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 jadi semua variable dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas

f. Uji Heteroskedasitas

Gambar 4. Uji Heteroskedasitas



Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga masalah Heteroskedasitas pada model regresi. dapat diambil kesimpulan tidak terjadinya

g. Regresi Linier Sederhana

Tabel 34. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.913	3.258		3.350	.002
DISIPLIN KERJA	.789	.088	.803	8.927	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,913 + 0,789 X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstan (α) sebesar 10,913
Menunjukkan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau = 0

, maka Kinerja Pegawai sebesar 10,913

2. Nilai koefesien regresi variabel Disiplin Kerja (X) bernilai positif sebesar 0,789. Artinya jika terjadi peningkatan atau penambahan Disiplin Kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,789, sebaliknya jika angka ini bernilai negatif maka Disiplin Kerja akan menurun sebesar 0,789

h. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 35. Hasil Uji Koefesien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.636	3.780

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefesien determinasi R Square sebesar 0,644 atau 64,4%. Variabel disiplin kerja dapat

dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan kinerja pegawai sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebanyak 36,6% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

i. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 36. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.913		3.350	.002
	DISIPLIN KERJA	.789	.803	8.927	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan nilai sig dari tabel 36 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

2. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan Uji t variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Sedangkan dari uji Koefisien Determinasi dilihat dari nilai R square sebesar 0,644 atau 64,4%. Variabel disiplin kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan kinerja pegawai sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebanyak 36,6% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlan (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar” yang menyatakan adapun hasil penelitian ini disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.

C. Simpulan Dan Saran

a. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu, maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu dilihat dari Uji Regresi Linier Sederhana didapatkan Disiplin Kerja (X) bernilai positif sebesar 0,789. Artinya jika terjadi peningkatan atau penambahan Disiplin Kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,789, sebaliknya jika angka ini bernilai negatif maka Disiplin Kerja akan menurun sebesar 0,789. Berdasarkan uji Koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,644 atau 64,4%. Variabel disiplin kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan kinerja pegawai sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebanyak 36,6% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti. dan uji t variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran seperti Diharapkan penelitian ini bisa menjadi acuan bagi Kantor Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu dalam membuat kebijakan dan menjadi informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kantor

Camat Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu harus bisa menciptakan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai lebih baik lagi. bila pegawai kurang disiplin dalam bekerja maka sebaiknya pimpinan membuat strategi dengan memberikan teguran atau surat peringatan sebagai sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja.

D. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.

Amas, I., & Ariska, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan*. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 2(1), 48-58.

Anggraini, D. (2020). *Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK), 2(2), 60-66. <https://doi.org/10.48093/Jiask.V2i2.25>

Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar*. Jurnal Mirai Management, 7(1), 437-444.

Dolet. Unaradjan, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.

Fahmi, 2017, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung

Handoko, 2011, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta.

Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).

Kuncoro, 2013, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan

Husnan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.

Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS:Yogjakarta.

Program Studi Administrasi Negara. 2022. *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian Dan Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang

Puji. Hartatik, 2014, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta : CAPS

Sanusi, 2011, Enam dimensi ***Administrasi Public***, Gava Media: Jogyaakarta.

Sedarmayanti, 2016, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta

Simamora, 2012, ***Variabel Penelitian***, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta

