

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**OLEH :
RANI ANGGRAINI : 19.11.142
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRAK

Rani Anggraini, 2023, The Influence of Work Discipline on Employee Performance at the Women's Empowerment and Child Protection Service of South Sumatra Province, Department of State Administration at the Satya Negara College of State Administration (STIA) Palembang, Main Supervisor (I) Mr. Dr. Supardi S.Sos., M.Si and Assistant Supervisor (II) Mr. Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si.

The background of this research is work discipline which greatly affects the performance of employees in government agencies because it is a form of employee success in carrying out the regulations that have been set. Researchers examined indications of disciplinary problems that could affect employee performance. The purpose of this study was to examine the effect of work discipline on employee performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection of South Sumatra Province. The method used in this research is a quantitative descriptive method. The number of samples used in this research was 38 respondents. The respondents in this study were civil servants at the Office of Women's Empowerment and Child Protection of South Sumatra Province.

The results of this research show that the results of validity and reliability testing are declared valid and reliable. a positive constant value of 0.237 means that it shows a positive influence on work discipline (X) and the regression coefficient value is 0.880 which shows a positive effect on employee performance (Y). With a moderate relationship level of 0.444 or 44.4%. The hypothesis result is 5.367 with a significance of 0.000. If it is significant <0.05 then H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning there is a relationship between work discipline and employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintah. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran sumber daya manusia akan terus dioptimalkan untuk menaikkan kinerja demi kelancaran organisasi atau instansi pemerintah. Oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting terhadap suatu organisasi dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Pegawai sebagai sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini berkinerja tinggi, berperan mayoritas dalam menjalankan operasional organisasi dan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan serta pegawai yang handal serta mampu memahami dan dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah pada melaksanakan kinerjanya untuk mencapai tujuan sangatlah bergantung dengan sumber daya manusia, tentunya dibutuhkan suatu manajemen yang baik. Manajemen merupakan suatu alat yang sangat berperan penting dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi atau instansi pemerintah tentulah sangat mempengaruhi atau sangat bergantung pada peranan seorang pemimpin pada suatu organisasi. Dengan artinya, bahwa pemimpin sebenarnya tidak dapat menjalankan aktivitas di organisasi yang dipimpinnya tanpa bantuan pegawai lain. Kerja sama antara pegawai dan pemimpin dalam suatu organisasi atau instansi sangatlah penting, karena dengan adanya kerja sama maka pekerjaan akan

berjalan dengan baik, hubungan kerja sama menjadi baik, sehingga pelaksanaan tugas pokok akan menjadi lancar tanpa hambatan.

Pemberdayaan sumber daya manusia yang memiliki institusi diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengukur perilaku dan cara kerja pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisien terhadap tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2014:86) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi atau instansi pemerintah, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan suatu organisasi atau instansi pemerintah dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah karena kedisiplinan sebagai bentuk keberhasilan kerja pegawai dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, berbagai peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah memiliki peran yang penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat memenuhi peraturan tersebut.

Tujuan disiplin kerja antara lain, untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana dengan sebaik-baiknya, dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada suatu organisasi atau instansi pemerintah dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi.

Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Chaizi Nasucha dalam Fahmi (2017:228) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 Tentang Penilaian Prestasi Kerja

Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada dalam organisasi atau instansi tersebut. Peranan sumber daya manusia terhadap kinerja sangat penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasinya (Pangarso, dkk : 2016).

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan merupakan menjadi salah satu organisasi perangkat kerja wilayah pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan dalam memberikan kontribusi upaya pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan wajib menetapkan kebijakan dan menyampaikan peluang yang seluas-luasnya bagi kaum perempuan untuk membuat jati dirinya secara proporsional dan bertanggung jawab, memperluas aksesibilitas, memperkuat partisipasi dan peran kontrol, serta memberikan ruang seluas-luasnya untuk mengenyam manfaat pembangunan dari semua aspek kehidupan serta menekan dan semaksimal mungkin menghilangkan tindakan kekerasan terhadap perempuan dan anak.

Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak memiliki tugas pokok dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah pada bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk serta keluarga berencana.

Disiplin pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan ini yang diharapkan belum dapat terlaksanakan. Dimana setelah melakukan observasi awal di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan peneliti melihat terdapat indikasi masalah terhadap kedisiplinan. Seperti masih ada pegawai yang keluar saat jam kerja dan pulang sebelum jam kerja selesai, dalam hal ini dapat mengakibatkan hasil kinerja pegawai yang tidak baik.

Dengan demikian, disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh**

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.

4. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dan wawasan serta dapat menjadi bahan acuan dalam menyelesaikan pendidikan sarjana pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara.
2. Bagi Instansi
Memberikan masukan bagi kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan, mengenai disiplin kerja berkaitan dengan kinerja pegawai.
3. Bagi Lembaga STIA Satya Negara Palembang
Bagi Lembaga STIA Satya Negara Palembang, diharapkan untuk menjadi referensi penelitian mahasiswa STIA Satya Negara Palembang.

B. LANDASAN TEORI

1. Disiplin Kerja

Suatu organisasi diperlukan peraturan-peraturan yang akan mengatur setiap aktifitas dan sikap anggota organisasi. Peraturan tersebut haruslah disertai hukuman agar dapat memberi efek jera bagi yang melanggarnya. Ketaatan dari anggota organisasi pada peraturan-peraturan yang berlaku diperlukan agar tercipta keteraturan dalam organisasi. Untuk itu, disiplin kerja wajib ada pada pegawai.

Sutrisno (2017:11) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan arti kunci terwujudnya tujuan organisasi, sebab tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Lebih lanjut Sutrisno mengungkapkan bahwa kedisiplinan merupakan

keinginan serta kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan tata cara sosial.

Nitisemito (2014:199) juga mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu perilaku, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sehubungan dengan hal itu, Sastrohadiwiryo (2012:291) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan mampu menjalankannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan kewenangan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah sikap patuh serta taat berasal dari anggot organisasi terhadap peraturan-peraturan organisasi yang berlaku, baik secara tertulis atau tidak tertulis, artinya apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dikenakan sanksi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik setiap pegawai menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi bisa mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila pegawai mendapat balasan yang setimpal dengan yang dikerjakan untuk organisasi.
2. Adanya tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan organisasi, seluruh pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia bisa mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, serta sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, jika seseorang pemimpin menegakkan disiplin dalam organisasi, maka seorang pemimpin wajib terlebih dulu mempraktikkan, agar dapat diikuti dengan baik oleh para pegawai lainnya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Disiplin akan bisa ditegakkan dalam organisasi, bila terdapat hukum yang disepakati bersama. Dengan demikian, pegawai akan menerima suatu kepastian perihal aturan serta sanksi bagi yang melanggar.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Seorang pemimpin harus berani dalam mengambil tindakan bagi pegawai yang melanggar aturan. Dengan adanya tindakan dari pemimpin, maka para pegawai akan hati-hati menjalankan aturan yang telah ditetapkan.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya secara tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar pada pegawai sehingga dapat membentuk disiplin kerja yang baik. Kedekatan pimpinan dengan pegawai dapat berupa menyampaikan motivasi, mendengarkan keluhan pegawai yang bisa berpengaruh pada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan ada lima (5) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Dalam hal ini tujuan dan kemampuan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar para pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena seorang pemimpin menjadi contoh kedisiplinannya bagi para pegawai.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan besar bagi kedisiplinan pegawai, karena besar kecilnya gaji atau upah yang diterima akan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang berat bisa mempengaruhi kedisiplinan, jika para pegawai melanggar aturan disiplin dengan adanya sanksi hukum yang berat maka para pegawai tidak akan melakukan kesalahan lagi.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat para pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan karena diawasi.

Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja perlu adanya kompensasi yang setimpal, pemimpin yang bisa mengatur anggotanya, serta adanya pengawasan agar para pegawai dapat menjalannya tugasnya dengan baik.

3. Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, maka perlunya mengetahui indikator yang ada dalam disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2013: 195) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Sementara dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 kewajiban Disiplin kerja Huruf c - h, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan pribadi, seseorang, dan/ atau golongan.
2. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan atau kerugian keuangan negara.
3. Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
5. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
6. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan dalam pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan.

Menurut Hasibuan (2016:94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2012:5) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, serta motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.

Adapun menurut Sedarmayanti (2017:135) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Prestasi kerja
Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas dengan baik secara kualitas maupun kuantitas.
2. Keahlian
Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian dalam hal ini berupa bentuk kerja sama, insentif dan lain-lain.
3. Perilaku
Sikap dan perilaku pegawai yang melekat pada diri para pegawai dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku ini berupa kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan
Merupakan aspek manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat dalam pengambilan keputusan serta penentuan prioritas.

6. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui lebih jelas tentang kinerja, maka perlunya untuk mengetahui indikator-indikator kinerja. Menurut Mangkunegara (2015:75)

mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap para karyawan.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Adapun menurut Hersey Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2011:103) berikut indikator-indikator kinerja, antara lain:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetesi
6. Motif
7. Peluang

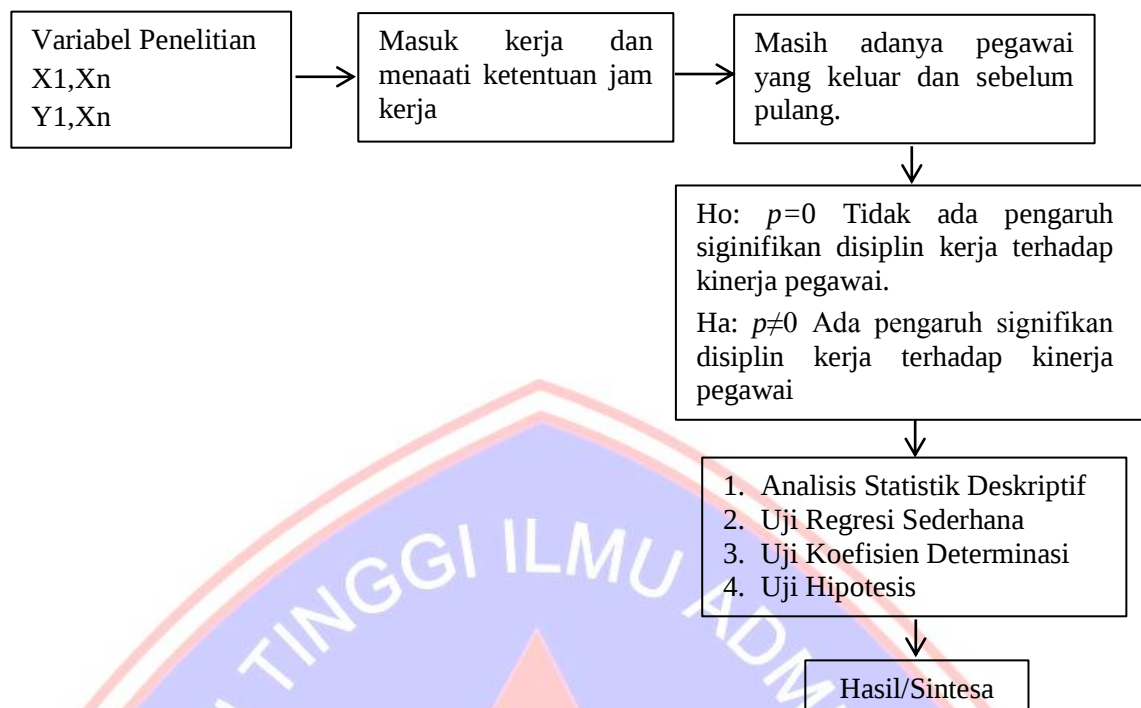
Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja ini menjadi tolak ukur dalam mencapai tujuan kinerja yang baik. Untuk mengukur kinerja terdiri dari pencapaian kinerja baik secara kualitas dan kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, memiliki tujuan sesuai dengan standar dalam bekerja.

7. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2014:60).

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel tersebut diikutkan. Pertautan antar variabel tersebut selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian yang didasarkan kerangka berpikir adapun kerangka berpikir dari penulisan ini yaitu:

Bagan Kerangka Berpikir



C. PROSEDUR PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Menurut Sugiono (2014:3) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

2. Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2014:38) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis

variabel yaitu: variabel bebas (variabel X) dan variabel terikat (variabel Y).

Adapun jenis variabel tersebut, sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)
Variabel ini juga disebut independent variabel yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X).
2. Variabel Terikat (Y)
Variabel ini disebut juga dependent variabel yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Widodo (2017:97) definisi operasional adalah spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur variabel. Definisi operasional variabel yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep untuk diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada.

Operasional Variabel				
No	Variabel	Indikator	Sekala Pengukuran	No. Item
1	Disiplin Kerja (X) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 4 Huruf c - h	1. Mengutamakan kepentingan negara.	Likert	1 dst
		2. Melaporkan kepada atasan yang terdapat membahayakan keamanan.	Likert	1 dst
		3. Melaporkan harta kekayaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Likert	1 dst
		4. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.	Likert	1 dst
		5. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya.	Likert	1 dst
		6. Memberikan kesempatan kepada bawahan	Likert	1 dst
2	Kierja Pegawai Negeri Sipil (Y) Menurut Mangkunegara (2015:75)	1. Kualitas	Likert	1 dst
		2. Kuantitas	Likert	1 dst
		3. Pelaksanaan Tugas	Likert	1 dst
		4. Tanggung Jawab	Likert	1 dst

4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 38 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun ukuran sampel dalam penelitian ini, menurut Arikunto (2017:173) yaitu apabila jumlah populasinya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 38 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah:

1. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah teknik pengumpulan data dilakukan secara terencana dan sistematis dan langsung terjun ke lokasi objek peneliti. Dalam penelitian ini jenis observasi yang digunakan adalah observasi terstruktur yaitu observasi yang telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan diamati, dimana, dan kapan tempatnya.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang telah

disiapkan berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai untuk dijawabnya.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data yang merupakan mencari informasi data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa arsip, catatan, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah kegiatan yang dilakukan penulis dalam mencari informasi dan menyimpulkan data-data yang diperlukan melalui buku-buku yang berhubungan dengan perumusan masalah-masalah yang diangkat dalam penelitian.

6. Teknik Uji Coba Instrumen

Instrumen adalah alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dari sumber penelitian dalam mengukur suatu objek yang diukur. Dalam melakukan penelitian dengan menggunakan suatu instrumen, tentunya instrumen harus dengan keadaan valid dan reliabel karena kadang-kadang instrumen akan menurun keakuratannya pada dalam melakukan pengukuran tersebut.

Dalam proses pengumpulan data instrumen atau alat yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Untuk pengukuran jawaban responden, penulis menggunakan skala likert. Data-data kuesioner yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diukur dengan bobot hitungan 1 sampai 5 dengan kategori.

Operasional Variabel

No	Kategori	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2014:121) mengemukakan bahwa, Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data dengan pengukuran yang valid, artinya dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Data dianggap valid jika nilai yang didapatkan lebih dari 0,30. Koefisien validitas diukur dari korelasi *pearson product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi product moment

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor X yang dikuadratkan

$\sum Y^2$ = Jumlah skor Y yang dikuadratkan

N = Jumlah sampel

r hitung > r tabel = Valid

r hitung < r tabel = Tidak valid

atau dalam SPSS versi 22

Sig < 0,05 = Valid

Sig > 0,05 = Tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2014:122) Reliabilitas merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana satu alat ukur pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai alfa besar dari 0,60. Rumus Koefisien Reliabilitas *Cronbach Alpha* yang perhitungannya menggunakan program *Statistical for the social science* (SPSS) versi 22 adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varian skor tiap item

σ_t^2 = Varian total

7. Teknik Analisa Data

Uji statistik dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiono (2014:147) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generasi.

2. Uji Regresi Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiono, 2014:237). Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi menurut Danang (2016:60) digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian model *summary* pada program SPSS versi 22. Rumus yang digunakan:

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

4. Uji Hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dengan rumus Uji Parsial (Uji t). Menurut Sugiono (2014:214), rumus yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : t = t dihitung

n = Jumlah Responden

r = Koefisien korelasi (hubungan)

Menentukan tingkat signifikan sebesar 5%

1. Jika signifikan > 0,05 maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian dalam masa penelitian di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melalui pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada 38 Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.

Data yang telah dikumpulkan akan diolah menggunakan *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) Versi 22.0. Hasil dari pengolahan tersebut akan memberikan informasi yang kemudian akan dilakukan analisa dan pembahasan dengan harapan hasil tersebut akan menjawab masalah tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini diambil dari seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan dengan jumlah 38 pegawai. Beberapa karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun responden yang berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah 38 responden dan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	17	44,7	44,7	44,7
Perempuan	21	55,3	55,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil dari olahan data SPSS Versi 22.0 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden (44,7%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 responden (55,3%) di kantor Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun responden yang berdasarkan usia dengan jumlah 38 responden dan dapat dilihat berikut ini:

Tabel

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 - 30 Tahun	1	2,6	2,6	2,6
30 - 35 Tahun	5	13,2	13,2	15,8
35 - 40 Tahun	4	10,5	10,5	26,3
> 40 Tahun	28	73,7	73,7	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil dari olahan data SPSS Versi 22.0 menunjukkan bahwa usia responden terdiri dari usia 25 – 30 tahun terdapat 1 orang (2,6%), usia 30 – 35 Tahun sebanyak 5 orang (13,2%), usia 35 – 40 tahun sebanyak 4 orang (10,5%), dan usia > 40 tahun sebanyak 28 orang (73,7%). Dalam hal ini dapat dilihat bahwa usia responden terbanyak yaitu pada usia > 40 tahun (73,7%) dan terdikit di usia 25 – 30 tahun (2,6%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun responden yang berdasarkan pendidikan terakhir dengan jumlah 38 responden dan dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/ Sederajat	3	7,9	7,9	7,9
S1	18	47,4	47,4	55,3
S2	16	42,1	42,1	97,4
S3	1	2,6	2,6	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 7 diatas hasil dari olahan data SPSS Versi 22.0 menunjukkan bawah pendidikan terakhir responden terdiri dari pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 3 orang (7,9%), pendidikan S1 (Sarjana) sebanyak 18 orang (47,4%), pendidikan S2 (Magister) sebanyak 16 orang (42,1%) dan pendidikan S3 (Doktor) terdapat 1 orang (2,6%). Dalam hal ini dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak yaitu pada pendidikan S1 (Sarjana) dan terdikit pada pendidikan terakhir yaitu S3 (Doktor).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun responden yang berdasarkan lama bekerja dengan jumlah 38 responden dan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel
Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	1	2,6	2,6	2,6
2 - 3 Tahun	2	5,3	5,3	7,9
3 - 4 Tahun	1	2,6	2,6	10,5
4 - 5 Tahun	3	7,9	7,9	18,4
> 5 Tahun	31	81,6	81,6	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 8 diatas hasil dari olahan data SPSS Versi 22.0 menunjukkan bahwa lama berkerja responden terdiri dari < 2 tahun terdapat 1 orang (2,6%), 2 – 3 tahun sebanyak 2 orang (5,3%), 3 – 4 tahun terdapat 1 orang (2,6%), 4 – 5 tahun sebanyak 3 orang (7,9%), dan > 5 tahun sebanyak 31 orang (81,6%). Dalam hal ini dapat dilihat bahwa lama bekerja responden terbanyak yaitu pada > 5 tahun kerja dan terdikit yaitu pada < 2 tahun dan 3 – 4 tahun.

b. Teknik Uji Coba Instrumen

Dalam melakukan penelitian dengan menggunakan suatu instrumen, tentunya instrumen harus dengan keadaan valid dan reliabel karena kadang-kadang instrumen akan menurunkan keakuratannya pada dalam melakukan pengukuran tersebut. Adapun teknik uji coba instrument adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan valid atau tidaknya suatu data yang telah dikumpulkan. hasil uji validitas akan diuji dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dan uji signifikansi 5% (0,05).

Dalam pengujian menggunakan program *Statistical Package For The Social Sciences* Versi 22.0. Dengan ketentuan nilai signifikansi < 5% maka item dinyatakan valid, dan bila nilai signifikansi > 5% maka item dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas instrument pervariabel sebagai berikut :

a. Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

Hasil uji validitas instrumen terhadap variabel disiplin kerja (X) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel Uji Validitas
Instrumen Terhadap Disiplin Kerja (X)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	D1	0,878	0,312	Valid
2	D2	0,682	0,312	Valid
3	D3	0,471	0,312	Valid
4	D4	0,327	0,312	Valid
5	D5	0,611	0,312	Valid
6	D6	0,463	0,312	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 9 uji validitas instrumen menunjukkan bahwa, semua pernyataan variabel disiplin kerja (X) dengan jumlah 6 item dapat dinyatakan valid. Semua pernyataan dikatakan valid karena r hitung > r tabel.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas instrumen terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel Uji Validitas
Instrumen Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	K1	0,731	0,312	Valid
2	K2	0,676	0,312	Valid
3	K3	0,725	0,312	Valid
4	K4	0,593	0,312	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 10 uji validitas instrumen menunjukkan bahwa, semua pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) dengan jumlah 4 item dapat dinyatakan valid. Semua pernyataan dikatakan valid karena r hitung > r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran kuesioner dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Dalam hal ini, untuk menunjukkan hasil dapat menggunakan program *Statistical Package For The Social Sciences* Versi 22.0. Dengan ketentuan nilai cronbach's alfa > 0,60 maka koesioner dinyatakan reliabel dan bila nilai cronbach's alfa < 0,60 maka koesioner dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pervariabel sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin kerja (X) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel
Uji Reliabilitas Terhadap Disiplin Kerja (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,603	6

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 11 diatas, uji reliabelitas variabel disiplin kerja (X) menunjukkan bahwa nilai cronbach's alfa 0,603 > 0,60 maka dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel
Uji Reliabilitas Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,602	4

Sumber : Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 12 diatas, uji reliabelitas variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) menunjukkan bahwa nilai cronbach's alfa 0,602 > 0,60 maka dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

c. Teknik Analisa Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah dikumpulkan. Data tersebut berupa pernyataan kuesioner yang telah diisi oleh responden dalam penelitian ini. Hasil statistik deskriptif ini diolah menggunakan program SPSS Versi 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel
Deskriptif Disiplin Kerja (X)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	38	3	5	4,34	,627
D2	38	4	5	4,53	,506
D3	38	3	5	4,26	,601
D4	38	4	5	4,58	,500
D5	38	3	5	4,32	,620
D6	38	4	5	4,53	,506
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 13 deskriptif disiplin kerja (X) menunjukkan bahwa nilai minimum pada pernyataan kuesioner yaitu 3 (Ragu-ragu) dan nilai

maximumnya 5 (Sangat Setuju). Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja (D4) sebesar 4,58. Dan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu melaporkan harta kekayaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang (D3) sebesar 4,26.

Tabel
Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1	38	4	5	4,47	,506
K2	38	2	5	4,00	,697
K3	38	2	5	3,82	,730
K4	38	3	5	4,24	,590
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 14 deskriptif Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai minimum pada pernyataan kuesioner yaitu 2 (Tidak Setuju) dan nilai maximumnya 5 (Sangat Setuju). Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu kualitas pekerjaan (K1) sebesar 4,47. Dan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pelaksanaan tugas (K3) sebesar 3,82.

2. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (X) yaitu disiplin kerja dengan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Hasil regresi sederhana ini diolah menggunakan program SPSS Versi 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,237	,727		,326	,746
DISIPLIN (X)	,880	,164	,667	5,367	,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 15 bahwa nilai constant (a) adalah 0,237 dan nilai Disiplin Kerja (b) adalah 0,880. Untuk menjawab rumusan masalah adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,237 + 0,880X$$

Berdasarkan hasil perhitungan dan persamaan diatas, maka dapat diketahui nilai konstan positif sebesar 0,237 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap disiplin kerja (X) dan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,880 yang menunjukkan berpegaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh antara variabel independent (X) yaitu disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil. Nilai koefisien determinasi (R^2) mencerminkan seberapa besar tingkat hubungan variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y).

Hasil uji koefisien determinasi diolah menggunakan program SPSS Versi 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Koefisien korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,667 ^a	,444	,429	,32493	2,224

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,444 atau 44,4%. Artinya nilai R berpengaruh hubungan disiplin kerja (variabel X) sebesar 44,4% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (variabel Y) dengan tingkat hubungannya sedang. Sedangkan sisanya 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis bisa disebut juga uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y) ditentukan oleh tingkat signifikan sebesar 5%. Apabila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan bila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji hipotesis (uji t) ini olahan data dari SPSS Versi 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,237	,727		,326	,746
DISIPLIN (X)	,880	,164	,667	5,367	,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer SPSS Versi 22.0

Berdasarkan hasil tabel 16, bahwa hasil uji t adalah 5,367 dengan signifikan 0,000. Bila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan berpengaruh antara variabel independent (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai Negeri Sipil).

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan memiliki 38 Pegawai Negeri Sipil.

Dalam hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X) menunjukkan bahwa 6 pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena r hitung $> r$ tabel dan hasil uji validitas kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa 4 pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena r hitung $> r$ tabel. Dari uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X) menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha $0,603 > 0,60$ maka dinyatakan reliabel dan uji reliabilitas variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha $0,602 > 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

Dengan indikator disiplin kerja yang diambil dari Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 kewajiban Disiplin kerja Huruf c – h terdiri dari mengutamakan kepentingan negara, melaporkan kepada atasan yang terdapat membahayakan keamanan, melaporkan harta kekayaan, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, menggunakan dan memelihara barang milik negara, serta memberikan kesempatan kepada bawahan. Tujuan disiplin kerja untuk menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang mampu memperoleh tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam analisis statistik deskriptif nilai rata-rata tertinggi pada indikator disiplin kerja yaitu masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebesar 4,58. Hal ini menunjukkan kedisiplinan terpenting seorang pegawai mengarah pada jam masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Dan indikator kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab (Menurut Mangkunegara 2015:75). Tujuan kinerja untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan seorang pegawai. Dalam analisis statistik deskriptif nilai rata-rata tertinggi pada indikator kinerja pegawai yaitu kualitas pekerjaan sebesar 4,47. Hal ini menunjukkan hasil kinerja Pegawai Negeri Sipil mengarah pada kualitas pekerjaan, semakin baik seorang pegawai mengerjakan tugas semakin tinggi kualitas pekerjaan.

Dari hasil regresi sederhana bahwa menunjukkan nilai constant (a) adalah 0,237 dan nilai Disiplin Kerja (b) adalah 0,880. Dapat menunjukkan persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 0,237 + 0,880X$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana, maka dapat diketahui nilai konstan positif sebesar 0,237 yang artinya menunjukan pengaruh positif terhadap disiplin kerja (X) dan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,880 yang menunjukkan berpegaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

Adapun hasil uji koefisien determinasi dengan nilai R square sebesar 0,444 atau 44,4%. Artinya nilai R berpengaruh hubungan disiplin kerja (variabel X) sebesar 44,4% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (variabel Y) dengan tingkat hubungannya sedang. Sedangkan sisa dari nilai R square yaitu 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dan hasil uji t adalah 5,367 dengan signifikan 0,000. Bila signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan berpengaruh antara variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai Negeri Sipil).

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Pelindungan penulis dapat menarik kesimpulan yaitu dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan reliabel. nilai konstan positif sebesar 0,237 artinya menunjukan pengaruh positif terhadap disiplin kerja (X) dan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,880 yang

menunjukkan berpegaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y). Dengan tingkat hubungan sedang (cukup baik) sebesar 0,444 atau 44,4%. Dengan hasil uji hipotesis adalah 5,367 dengan signifikan 0,000. Bila signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan yaitu memperhatikan dan meningkatkan lagi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil agar tingkat hubungan lebih dari 44,4%, sedangkan sisanya 55,6% dipegaruhi oleh variabel lain seperti tunjangan kinerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Hamali, A.Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Buku Seru
- Hasibuan, Melayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nitisemito. 2014. *Manajemen Personal*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sastrohadiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia edisi 2*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen*. Bandung : Refika Aditama
- Setiawan, Toni. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Platinum
- Sugiono. 2014. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supardi, dkk. 2022. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang : STIA Satya Negara Palembang
- Surtriso, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Widodo, 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta : Rajawali Pers

- Widodo, Joko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Selemba Embat
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media

Sumber Peraturan Pemerintah

- Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019
Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Sumber Internet

- Arif, Muhammad, dkk. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora*, (Online) Vol. 4, No. 1, (<http://jurnal.abulyatama.ac.id>, diakses 07 Oktober 2022).
- Pusparani, Mellysa. 2021. *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, (Online) Vol. 2, No. 4, (<https://dinastirev.org>, diakses 07 Oktober 2022).

