



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT  
KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG**

**OLEH :**

**RA DEWI PERMATA SARI : 19.11.351  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

**ABSTRACT**

*R.A. Dewi Permata Sari, 2023 "The Influence of Work Discipline on Employee Performance at the Subdistrict Office of Alang-Alang Lebar Subdistrict, Palembang City, at the Satya Negara Palembang College of State Administration (STIA). The completion of this thesis was on time, thanks to the guidance of Mr. M. Sattarudin, S.Sos., M.Si as supervisor I and Mrs. Rahmawati, S.H., M.Si as supervisor II who provided guidance during the writing of this thesis.*

*Work discipline is an activity or activity that is carried out well and optimally. Apart from empowering work discipline, another factor that is equally important in achieving performance is cooperation. Collaboration between employees needs to be fostered well. If not, work effectiveness will decrease. In addition, to achieve each job, more than one person is required to complete it.*

*The hypothesis in this research is that there is a significant influence between Work Discipline and Employee Performance to answer the main problem that has been formulated above, namely: (a) to find out and analyze the influence of work discipline and (b) what are the influences on employee performance at the District Head Office Palembang City's Wide Alang-alang. The data collection used is by distributing questionnaires which are used to process and analyze existing data.*

*Results of analysis of research data taken from population samples using questionnaires as the main data collection tool. So it was found that there was a large influence on the influence of work discipline on employee performance.*

**Keywords: Influence of Work Discipline and Employee Performance**

**PENDAHULUAN**

**1. Latar Belakang**

Suatu organisasi dibentuk sebagai wadah untuk mencapai tujuan bersama, organisasi berjalan sesuai rencana dan harapan bila didalamnya terdapat manajemen sumber daya manusia sebagai pendorong dalam pencapaian tujuan. Dalam organisasi dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya, kinerja yang dilakukan oleh pegawai dapat memberikan seberapa banyak kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas, organisasi hanya mengharapkan kinerja yang baik bagi para pegawainya. Kepatuhan peraturan suatu organisasi dalam pemberian sanksi pada pegawai yang melakukan pelanggaran dan yang taat terhadap peraturan dalam kegiatan pekerjaan, namun jika tanpa ada laporan kondisi kinerja pegawai, maka seorang pemimpin tidak mampu memberi keputusan mengenai pegawai mana yang patuh diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman dalam pencapaian tinggi

rendahnya kinerja pegawai. Faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pemimpin.

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan. Pegawai sebagai sesuatu sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan modern secara canggih dan otomatis. Disiplin dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dimana seorang pegawai taat terhadap peraturan yang sudah di sepakati pihak atasan dengan bawahan.

Pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik

mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga akan meningkatkan motivasi kerjanya.

Suatu instansi atau organisasi yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang dipilih untuk melakukan tugas dalam mencapai suatu tujuan bersama sesuai yang telah direncanakan. Namun untuk mencapai tujuan yang efektif maka dibutuhkan manusia-manusia yang mampu memberikan peningkatan dari perkembangan baik di tempat kerja maupun diri sendiri.

Disiplin kerja sebagai fungsi pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena pentingnya suatu pegawai akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai pada Kantor Camat Alang-Alang Lebar terbiasa berkerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan dan pimpinannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan Institusi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikembangkan. Pembangunan yang harus dilakukan merupakan pembangunan manusia seutuhnya, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat menurut aspek kehidupan. Untuk menunjang pelaksanaan pembangunan tersebut perlu dilakukan penyelenggaraan pemerintah yang bersih berwibawa dan bermental yang baik, berdaya guna dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsure aparatur Negara dan masyarakat.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta harus berusaha untuk melaksanakan hal ini secara bertahap sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Keberhasilan suatu instansi pemerintah ataupun swasta dalam melaksanakan kinerjanya untuk mencapai tujuan sangatlah bergantung pada sumber daya yang ada di instansi yang bersangkutan, untuk mengelola kedua sumber daya manusia tersebut tentunya dibutuhkan suatu manajemen yang baik. Manajemen merupakan suatu alat yang sangat berperan dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Peningkatan prestasi kerja pegawai pada suatu instansi atau dinas tentulah sangat dipengaruhi atau sangat bergantung pada peranan seorang kebalikannya yaitu penurun kinerja pegawai. Dalam arti kata akan banyak pegawai yang malas kerja tidak dapat dikontrol dengan baik sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh instansi/dinas dapat saja menyimpang dari rencana semula. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan institusi. Seiring dengan perkembangan zaman dari perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Oleh Karena itu sumber daya manusia perlu dikembangkan.

Penerapan disiplin kerja bagi pegawai bertujuan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar ataupun aturan yang berlaku pada instansi tersebut, sehingga penyelewengan-penyelewengan kerja dapat di atasi, Untuk itu, seorang pemimpin kiranya sedapat mungkin menyelenggarakan tindakan indisipliner agar pegawai dapat mengembangkan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ada. Dengan cara ini pegawai akan menjalankan disiplin kerja mereka bukan semata-mata karena dipaksa tetapi sudah menjadi suatu keharusan berdasarkan visi dan misi.

Pemberdayaan disiplin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola kegiatan atau aktivasi yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal. Selain itu, pemberdayaan disiplin kerja juga berfungsi untuk mengurangi angka tingkat absensi pegawai. Selain disiplin kerja, faktor lain yang sama pentingnya dalam pencapaian kinerja adalah kerja sama. Kerja sama antara para pegawai perlu dibina baik secara individu maupun dalam kelompok. Sebab tanpa kerjasama yang baik di antara para pegawai maka efektivitas kerja akan menurun. Selain itu dalam pencapaian tujuan institusi mutlak diperlukan kerjasama diantara para pegawai dikarenakan setiap pekerjaan dibutuhkan lebih dari satu orang dalam penyelesaiannya.

Berdasarkan Observasi penulis yang ditemukan adanya fenomena yang dihadapi di lingkungan kecamatan Alang-Alang Lebar kota Palembang yaitu dapat kita ketahui dari keluhan-keluhan masyarakat yang mengatakan bahwa: 1) Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang optimal 2) Masih adanya keluhan masyarakat atas lambatnya proses pencetakan Kartu Tanda Penduduk, (e-KTP).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja

## Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang”.

### 2. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan pembatasan masalah tersebut, penulis dapat merumuskan masalah pokok yang akan menjadi bahasan utama dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang?

### 3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam pelaksanaan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan apa saja pengaruh kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

### 4. Hipotesis

Menurut Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah (2005:77) hipotesis assosiatif memiliki ciri, memiliki dua variabel, menggambarkan hubungan sebab akibat, dapat memprediksi hasil yang akan terjadi, berkaitan logis dengan Pertanyaan penelitian, dan dapat dibuktikan keberlakuan/ketidak berlakumannya. Dari ciri-ciri diatas dapat diasumsikan bahwa hipotesis assosiatif yaitu melihat hubungan /pengaruh antara variabel X dan Y, Hipotesis assosiatif dari penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan Hipotesis Statistik:

1. Jika  $H_0: p = 0$  diduga tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja
2. Jika  $H_a: p = 0$  diduga ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap Kinerja

### Kriteria Penguji Hipotesis

Untuk membuktikan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, menggunakan rumus uji t sebagai berikut : Misbahudin & Hasan (2013 : 23) menjelaskan “Uji t digunakan untuk melakukan pengujian terhadap koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi Y “ (p.160). Rumus uji t sebagai berikut:

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

Keterangan:

t : nilai hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden uji coba

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hariandja (2007:108) mengatakan bahwa “disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.”

Dalam mempengaruhi pegawai agar dapat memiliki disiplin yang tinggi, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang di kemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013:195):

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.
2. Kepemimpinan. Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai yang akan menjadi contoh pegawainya.
3. Kompensasi. Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja pegawai.
4. Sanksi hukum. Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

Handoko (2012:98) menyebutkan sejumlah ciri-ciri atau indikator disiplin kerja karyawan yaitu :

1. Kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja
2. Kepatuhan pegawai terhadap perintah dari pimpinan serta taat pada aturan dan tata tertib yang berlaku
3. Berpakaian seragam ditempat kerja atau berpakaian yang mengenal institusi
4. Menggunakan dan memelihara alat-alat dan perlengkapan organisasi dengan hati-hati
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh institusi

Indikator pertama diatas menyebutkan kepatuhan karyawan terhadap jam-jam kerja kantor. Ini berarti tingkat kehadiran karyawan juga sangat menentukan kinerja.Semakin tinggi tingkat

kehadiran karyawan semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi. Oleh karena itu kehadiran karyawan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan disiplin kerja.

Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

### **Indikator-indikator yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013-195) indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan/pegawai suatu organisasi, adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan dan menginginkan para karyawan untuk mematuinya sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

### **Pengertian Kinerja**

Kata Kinerja mengandung pengertian: "pembuatan, dayaguna, prestasi dan hasil. "Departement Pendidikan dan Kebudayaan (2002:108) mendefinisikan kinerja: "sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan serta kemampuan kerja: "sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan serta kemampuan kerja, "Nitisemito (2007:97) mengatakan, bahwa istilah kinerja berasal dari kata "job performance" atau "actual performance" yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut (Wibowo, 2011:324).

Kinerja menurut Stoner dalam Swastha (2008 :10), adalah kuantitas dan pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Ini berarti bahwa dimensi kinerja terdiri dari tiga komponen yaitu kualitas, kuantitas dan efektivitas. Dimana antara komponen ini tidak dapat dipisah antara satu dengan yang lainnya. Untuk itulah kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan efektivitas. Dapat disimpulkan kinerja adalah perbuatan, prestasi, dan keterampilan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi-organisasi, sehingga dapat dinilai kualitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan berdampak positif terhadap tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja yang berarti pencapaian kinerja yang tinggi (Kerlinger dan Pedhazur, 2008 : 77).

Menurut Jahrie dan Hariyyoto (2004 :162) menyatakan disiplin yang diharapkan dari karyawan pada dasarnya hanya dua, yaitu :

- a. Mematuhi segala peraturan yang berlaku dan
- b. Menjauhi segala larangan yang berlaku dalam institusi,"

Pematuhan disiplin dapat bertingkat-tingkat. Dalam hal ini Siagian (2008 : 306) mengatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif. Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Pendisiplinan korektif yaitu jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Agar tujuan disiplin dimaksud terwujud, pendisiplinan harus ditetapkan secara bertahap dari yang paling ringan hingga yang terberat, misalnya:

- a. Peringatan lisan
- b. Pernyataan tertulis
- c. Penundaan gaji berkala
- d. Penundaan kenaikan pangkat.

Disiplin kerja seorang karyawan akan banyak dipengaruhi oleh keadaan lingkungan di mana mereka bekerja. Disiplin yang baik dari seorang karyawan merupakan faktor yang penting dalam menentukan aktivitas, kemajuan dan pencapaian tujuan-tujuan organisasi atau institusi yang telah ditetapkan.

Pimpinan harus memperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan kegiatan-kegiatan menyelesaikan pekerjaan dan tugas maupun yang berhubungan dengan suasana kerja, Jahrie dan Wursanto (2008:27) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam institusi
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.”

### Penilaian Prestasi Kerja (Kinerja)

Dalam menilai prestasi kerja (kinerja) ukurannya tidak sama dalam setiap organisasi, tergantung dari kriteria dan persyaratan yang diterapkan oleh setiap organisasi. Penilaian pada dasarnya merupakan kegiatan untuk menentukan tingkat atau ukuran sesuatu dalam kaitannya dengan standar atau tingkat/ukuran buku yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini, penilaian prestasi kerja pegawai senantiasa dihubungkan dengan usaha peningkatan produktivitas. Artinya seorang pegawai akan dinilai mempunyai prestasi kerja yang baik apabila kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapainya, melebihi ukuran baku/standard yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Penilaian prestasi kerja, adalah sebagai usaha yang mutlak perlu dilakukan untuk membandingkan hasil senyatanya dicapai dan hasil yang seharusnya dicapai.

Gary Desler (2005:79) menyatakan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan
5. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program perkembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi

Melalui penilaian prestasi kerja diharapkan setiap pegawai dalam suatu institusi menyadari akan betapa pentingnya tugas dan pekerjaan yang dibebankan menjadi tanggung-jawabnya, karena penilaian prestasi kerja merupakan penilaian akan kesanggupannya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran.

Selanjutnya dikemukakan bahwa sistem prestasi kerja mempunyai keuntungan dalam pembinaan pegawai. Keuntungan sistem prestasi kerja adalah adanya ukuran yang tegas yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat dan jabatan seseorang karena kenaikan pangkat dan jabatan hanya didasarkan atas kecakapan yang dibuktikan dengan lulusan ujian dan prestasi terbukti dengan nyata dengan menggunakan ukuran tertentu. Sistem prestasi kerja dapat menolong pegawai untuk mempertinggi kecakapan dan memperbesar prestasi kerjanya, karena ia mengetahui kecakapan yang makin tinggi dan prestasi kerja yang besar akan mendapat penghargaan yang layak.

Berdasarkan dan berbagai pandangan dan pemikiran diatas dan diketahui banyak kriteria dan ukuran yang dapat digunakan untuk menilai prestasi kerja pegawai. Semua faktor tersebut pada dasarnya dapat menjadi acuan untuk mengukur tingkat kinerja. Sehubungan dengan ukuran dari penilaian prestasi kerja (kinerja) pegawai tersebut, maka kepentingan analisis penelitian ini prestasi kerja secara operasional diukur dengan indikator-indikator :

1. Kualitas hasil pekerjaan pegawai dan kuantitas hasil pekerjaan

2. Ketepatan waktu
3. Kesesuaian hasil pekerjaan dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan

Pemilihan terhadap ketiga indikator tersebut didasarkan atas pertimbangan bahwa hal-hal yang dimaksud lebih relevan dan dapat dijumpai dalam kenyataan empiric aktivitas pegawai di suatu institusi atau unit kerja.

Hasibuan 2013, Indikasi rendah kinerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja institusi yang dimaksud antara lain :

1. Rendahnya etos kerja

Salah satu indikasi rendahnya produktivitas kerja adalah ditunjukkan dari turunnya etos kerja. Turunnya etos kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Etos kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan, skill dan sebagainya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang naik, merupakan salah satu indikasi turunnya produktivitas pegawai,.

3. Tingkat kerusakan yang tertinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya produktivitas adalah bagaimana tingkat kesukaran baik terhadap bahan baku, barang jadi ataupun peralatan yang dipergunakan meningkat.

4. Kegelisahan pegawai

Keluh kesah serta hal-hal lainnya. Kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunnya kinerja (Nitisemito, 2007 : 163)

Dari indikasi rendahnya kinerja karyawan diatas, maka pengembangan SDM adalah berorientasi untuk memperkecil ruang rendahnya kinerja karyawan, karena hal itu akan berpengaruh pada kinerja institusi dalam menjalankan aktivitas normalnya.

### Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau performance indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakan-kannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Menurut Hersey Blanchard dan Johnson dan Wibowo (2011 : 102) berikut indikator-indikator kinerja, antara lain:

1. Tujuan : merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu dan organisasi untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

2. Standar : merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik : antar tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait, umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4. Alat atau sarana : merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi : merupakan pernyataan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif : merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumberdaya yang diperlukan dan di perlukan dan menghapuskan yang mengakibatkan disentif.

7. Peluang : pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasinya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja antara lain:

1. Kualitas Kerjadapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan Waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang telah tersedia.

4. Efektifitas Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi meliputi tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku untuk dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

### Pengertian Kinerja Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari :

- a. Perencanaan Kinerja, Terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP dengan memperhatikan Perilaku Kerja.
- b. Penilaian Kinerja, melakukan Kegiatan Penilaian Kinerja
- c. Sistem Informasi Kinerja PNS, berfungsi salah satunya adalah sebagai sarana untuk dasar melakukan Evaluasi.
- d. Pelaksanaan, yaitu pelaksanaan kinerja, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja.
- e. Tindak Lanjut, melakukan kegiatan tindak lanjut atas hasil penilaian kinerja.
- f. Sistem Informasi Kinerja, tata laksana dan prosedur pengumpulan, pengolahan, analisis, penyajian, pemanfaatan, dan pendokumentasian data kinerja PNS secara terintegrasi.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Kemudian dilakukan penilaian kinerja yang merupakan gabungan antara penilaian SKP dan penilaian Perilaku Kerja dengan menggunakan data hasil pengukuran kinerja. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip :

#### 1. Objektif

Penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa

dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kinerja PNS.

#### 2. Terukur

Penilaian kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif

#### 3. Akuntabel

Seluruh hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.

#### 4. partisipatif

Seluruh proses Penilaian Kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat kinerja PNS dengan PNS yang dinilai.

#### 5. Tansparan

Seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seseorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Pelaksanaan pengukuran SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara Realisasi Kinerja dengan Target yang telah ditetapkan. SKP memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun.

Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Bagi Instansi Pemerintah yang tidak menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan baahan langsung maka Penilaian Kinerja pembobotannya adalah 70 % ( tujuh puluh persen ) untuk Penilaian SKP dan 30 % ( tiga puluh persen ) untuk penilaian perilaku kerja.

Pasal 9 ayat (1 dan 2) Peraturan Pemerintah (pp) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berbunyi, SKP sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan.

a. Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

### Kerangka Berfikir

Kerangka pikir adalah sebuah 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, 2013 :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 itu diikutka. Pertautan antara variabel tersebut selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigm penelitian yang didasarkan pada kerangka berpikir, adapun kerangka piker dari penulisan penelitian ini yaitu :

**Gambar Bagan Kerangka Pikir**



Kerangka pikir dari penulisan ini antara lain sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengannorma-norma atau aturan yang telah ditetapkan adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan/pegawai suatu organisasi
- b. Kinerja pegawai adalah perbuatan, prestasi, dan keterampilan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga dapat dinilai kualitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**PROSEDUR PENELITIAN**

**1. Metode Penelitian**

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data menurut Sugiyono (2006:14) merupakan data yang berbentuk angka

atau data kualitatif yang diangkakan.Pendekatan Kuantitatif yaitu pencairan data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan.

**Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu ha yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013 : 31).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis variabel, yaitu:Variabel bebas (variabel X) dan Variabel terikat (variabel Y).Adapun jenis variabel tersebut.

**1. Variabel Bebas (X)**

Variabel ini disebut juga independent variabel yaitu merupakan variable yang memengaruhi variabel lainnya atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu disiplin kerja.

**2. Variabel Terikat (Y)**



Variabel ini disebut juga dependen variabel yaitu variabel yang terikat yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu : Kinerja Pegawai (Y).

**Definisi Operasional**

Indikator disiplin kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala	Kuesioner
1.	Disiplin Kerja (x)	pengabdian	Likert	Pertanyaan 1
			Likert	Pertanyaan 2
		Kejujuran	Likert	Pertanyaan 3
			Likert	Pertanyaan 4
			Likert	Pertanyaan 5
			Likert	Pertanyaan 6
2.	Kinerja Pegawai (y)	Kualitas	Likert	Pertanyaan 1
			Likert	Pertanyaan 2
		Ketepatan waktu	Likert	Pertanyaan 3
			Likert	Pertanyaan 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 (Sugiyono, 2013:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor camat Alang-Alang Lebar Palembang 42 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:62) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya sedikit daripada jumlah populasinya) Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode Sampling Jenuh atau istilah lain adalah Sensus Sampling, yang merupakan metode penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016: 85).

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Adalah teknik pengumpulan data dilakukan secara terencana dan sistematis dan langsung terjun ke lokasi objek peneliti.

2. Kuesioner (angket)

Peneliti mengumpulkan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disiapkan berkaitan dengan disiplin, dan kinerja pegawai, kemudian menyampaikannya kepada responden adalah dijawab secara tertulis.

3. Dokumentasi

Informasi data yang diperoleh dari dokumentasi instansi berupa arsip, catata-catatan, dan lain-lain.

4. Studi kepustakaan (Library Research)

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang bersifat teoritis yaitu dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan dari buku-buku,literature-literature, dan referensi yang berkaitan dengan judul skripsi yang terdapat di perpustakaan.

**Teknik Uji Coba Instrumen**

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Dalam proses pengumpulan data, instrumen atau alat yang akan dipakai adalah qesioner yang berisi pernyataan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

Pembuatan kuisisioner ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mencapai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, seperti: sangat setuju;



Setuju; ragu-ragu; tidak setuju; dan sangat tidak setuju.

Keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut akan diberikan skor pada setiap pertanyaan dengan kategori sebagai berikut:

**Tabel Skala Likert**

NO	KATEGORI	SKOR
1	Untuk sangat setuju	Skor 5
2	Untuk setuju	Skor 4
3	Untuk ragu-ragu	Skor 3
4	Untuk tidak setuju	Skor 2
5	Untuk sangat tidak setuju	Skor 1

Sumber: Sugiyono 2016

Melakukan penelitian dengan menggunakan suatu instrumen, ketentuannya instrumen tersebut harus dalam keadaan valid dan reliabel karena kadang-kadang instrumen akan menurun keakuratannya di dalam melakukan pengukuran jadi harus diterai sebelum digunakan.

**1. Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:125) mengemukakan bahwa "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kendala atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validitas konstruk yang merupakan validitas yang mempertanyakan apakah konstruk atau karakteristik dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Sugiyono (2016:126) mengemukakan bahwa data dianggap valid jika nilai yang didapat lebih dari 0,30. Dan diukur melalui program SPSS for Windowsver 22.0. Validitas konstruk diukur dengan koefisien korelasi antara skor masing-masing indikator item pertanyaan (Xy) dengan skor totalnya/faktor (X).

Koefisien validitas diukur dari korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Ket:

r = koefisien korelasi

x = deviasi rata-rata variabel X  
= X -  $\bar{X}$

y = deviasi rata-rata variabel Y  
= Y -  $\bar{Y}$

**2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana satu alat ukur pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan

(Sugiyono, 2016:130). Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki alpha lebih besar dari 0.60. Untuk menguji reliabilitas instrument digunakan rumus *Alpha Cronbach* yang perhitungannya menggunakan prosedur reabilitas pada paket program *SPSS for Windowsver 22.0*.

Rumus koefisien reabilitas *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{11} = \frac{k}{k - 1} \cdot \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

Ket :

$r_{11}$  = reabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

$St^2$  = deviasi standar total

$\sum Si^2$  = jumlah deviasi standar butir

**Teknik Analisa Data**

**1. Analisis Deskriptif**

Sugiyono (2016:114) mengatakan untuk memperoleh gambaran karakteristik yang menyeluruh terhadap permasalahan yang diteliti diperlukan analisis statistik deskriptif. Analisis saat dilakukan terhadap jawaban responden terhadap setiap butir pertanyaan dari setiap variabel yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan analisis distribusi frekuensi populasi. Dengan dilakukannya analisis statistik deskriptif diharapkan temuan-temuan dalam penelitian secara dekritif dapat disajikan dan dibaca lebih mudah, sehingga dapat memperkaya analisis dalam menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan saran-saran atau implikasi kebijakan.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normatif**

Uji normatif digunakan untuk menguji data variabel dependen, variabel independent atau keduanya. Berdistribusi normal atau tidak. Normalitas dapat dilihat dari grafik plor loniar dan histogram. Model regresi yang baik menurut Santoso (2012:393) adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika grafik histogram menunjukkan pola yang mendekati bentuk bel dan plot linier, maka itu harus memperlihatkan data yang bergerak mengikuti garis linier diagonal. Hal ini dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan memenuhi kriteria normalitas.

**b. Uji linearitas**

Uji linearitas dipergunakan untuk mengetahui apakah regresi yang diperoleh "berarti" apabila dipergunakan untuk membuat kesimpulan antar



variabel yang sedang dianalisis. Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan menggunakan Tes *For Linierity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Menurut Hasan dikutip oleh Sunyoto dalam Adelia Triani (2019:79), Heterokedastisitas berarti variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan”. Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-standarized

Dasar analisisnya sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**3. Analisis regresi linier sederhana**

Data yang berhasil dikumpulkan kemudian akan diolah dengan analisi linear sederhana bertujuan untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebasterhadapvariabel terikat. Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan rumus Regresi Linear Sederhana untuk mengetahui apakah variabel X dapat mempengaruhi variabel Y.

**4. Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)**

Menurut Gujarati dikutip dalam Adelia Triani (2019:81), “*R-Square* atau disebut juga koefisien determinasi merupakan salah satu ukuran yang sederhana dan sering digunakan untuk menguji kualitas suatu persamaan garis regresi”. Sifat dari *R-Square* adalah R<sup>2</sup> merupakan besaran yang non-negatif dan batasnya adalah 0 ≤ R<sup>2</sup> ≤ 1

**5. Uji Hipotesis Uji t**

Adapun untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan, menurut Sugiyono (2016:69) maka dilakukan uji *signifikan*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden uji coba

**D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Untuk mendapatkan data mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang”. Peneliti melakukan penelitian langsung pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Metode pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, kemudian untuk teknik pengumpulan data dan peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada 42 orang pegawai sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian data-data yang telah terkumpul akan diolah menggunakan *statistical package and for the social science* (SPSS) versi 20. Hasil atau keluaran data tersebut akan memberikan informasi yang kemudian akan dilakukan analisa dan pembahasan dalam bab ini. Setelah dilakukan analisa dan pembahasan diharapkan hasil tersebut dapat menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah.

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis dari lapangan dan menjawab masalah tentang mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang”.

**Data Umum Responden**

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin  
Berikut ini adalah data-data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel Responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	15	35,7%
2.	Perempuan	27	64,3%
Total		42	100%

Sumber : Data Berdasarkan Hasil Kuesioner Juni 2023



Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 27 orang (64,3%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 17 orang (35,7%). Hal ini berarti lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki yang menjadi responden pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

**b. Identitas Responden Berdasarkan Usia**

Berikut ini adalah data-data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel Responden Berdasarkan Usia**

No.	Jenis Umur	Jumlah	Persentase
1.	25 – 30 Tahun	6	14,3%
2.	31 – 35 Tahun	11	26,2%
3.	36 – 40 Tahun	16	38,1%
4.	>40 tahun	9	21,4%
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Berdasarkan Hasil Dari Kuesioner Juni 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah mulai dari usia 36 – 40 tahun 16 orang (38,1%), usia 31 – 35 tahun 11 orang (26,2%), usia > 40 tahun 9 orang (21,4%), dan usia 25 – 30 tahun 6 orang (14,3%).

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berikut ini adalah data-data responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel Hasil Uji Validitas Pada Variabel Disiplin Kerja (X)**

No.	Variabel	item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	P1	0.742	0,361	Valid
		P2	0.742	0,361	Valid
		P3	0.798	0,361	Valid
		P4	0.700	0,361	Valid
		P5	0.830	0,361	Valid
		P6	0.846	0,361	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2020

Berdasarkan r tabel Sugiyono dengan sampel 42 (df = 40) dan taraf signifikan pada penelitian ini adalah sebesar 5% maka dapat diperoleh nilai r tabelnya sebesar 0,361. Dari hasil uji validitas tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, dimana semua

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	5	12%
2.	Diploma	6	14,3%
3.	Strata 1	22	52,3%
4.	Strata 2	9	21,4%
5.	Strata 3	0	0%
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Berdasarkan Hasil Kuesioner Juni 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dari tingkat Strata 1 sebanyak 22 orang (52,3%), sedangkan untuk Strata 2 sebanyak 9 orang (21,4%), Diploma sebanyak 6 orang (14,3%) dan untuk pendidikan SMA sebanyak 5 orang (14,3%).

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**Uji Validitas**

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui kalayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel . untuk menguji validitas instrument, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk mencari nilai r tabel kita dapat menggunakan rumus (df = n-2), cara menggunakan rumus tersebut yaitu dengan menentukan dahulu persentase taraf signifikan dengan nilai r yang dicari. Untuk mengetahui persentase signifikan kita dapat menggunakan tabel yang diambil dari bukunya yang disebut r tabel Sugiyono, pengajuan validitas selengkapya dapat dilihat pada tabel per Variabel berikut:

butir pertanyaan 1 sampai 6 adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel Disiplin Kerja pada Pegawai Kantor Camat Alang-Alang Lebar.



**Tabel Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai	P1	0.736	0,361	Valid
		P2	0.742	0,361	Valid
		P3	0.846	0,361	Valid
		P4	0.887	0,361	Valid
		P5	0.798	0,361	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2023

Berdasarkan *r* tabel sugiyono dengan sampel 42 (*df* = 40) dan taraf signifikan pada penelitian ini adalah sebesar 0,05, dimana semua butir pertanyaan dari 1 sampai 5 adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Alang-Alang Lebar.

**Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil analisis realibilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yang merupakan uatu metode yang dilakukan dengan membandingkan antar *r* hitung dengan *r* tabel. Nilai *r* hitung diwakili oleh Alpha Cronbach > 0,60, dikatakan reliable (Arikunto,2010 :193).

Uji Reliabilitas dilakukan trhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas oleh SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel Hasil Perhitungan Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.768	Reliabel
Kinerja pegawai	0.806	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja,dan kinerja pegawai mempunyai koefisien Alpha yang besar yaitu diatas 0,70. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable sehingga untuk sellanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai layak digunakan sebagai alat ukur.

**Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapa dilihat berikut ini:

a. Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji normalitas untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel Hasil Uji Normalitas Melalui SPSS One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51079946
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.085
	Negative	.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.506
Asymp. Sig. (2-tailed)		.960

a. Test distribution is Normal

Dari hasil perhitungan SPSS pada penelitian ini, normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Pada variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai taraf signifikannya (sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05 (0,960 > 0.05). dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa data bersal dari populasi yang berdistribusi normal.

**Uji F (kelayakan)**

Penggunaan regresi sederhana harus dibuktikan apakah sudah layak digunakan untuk memprediksi



keberadaan variabel Y. Jika terbukti tidak layak, maka rumus regresi sederhana tidak layak digunakan. Kelayakan penggunaan regresi dalam

memprediksi nilai variabel Y dengan menggunakan SPSS Versi 20 sebagai berikut :

**Tabel Uji F (kelayakan)**  
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	MeanSquare	F	Sig.
Regression	636,218	1	636,218	1.557,982	,000
Residual	17,559	41	.408		
Total	653,778	42			

- a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA
- b. Predictors: (Constant), KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data berdasarkan hasil SPSS Versi 20

Berdasarkan output diatas menunjukkan angka F 1557,982 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena angka signifikan  $0,000 \leq 0,05$ , maka dinyatakan model regresi layak digunakan dalam memprediksi Variabel Y.

**Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel X dan Variabel Y**

Berikut akan ditampilkan tabulasi hasil jawaban kuesioner terhadap seluruh pertanyaan kuesioner sehingga dapat dilakukan penilaian mengenai nilai dari masing-masing variabel. Untuk melakukan

penilaian hasil kuesioner berbentuk angka kualitas tinggi atau rendah, baik atau tidaknya, maka dilakukan perhitungan dibawah ini (Sugiyono, 2007:28).

$$\text{Skor Jawaban} \times 100\% \text{ Jumlah}$$

Berikut ini adalah hasil tabulasi kuesioner yang berkenaan dengan Variabel X Disiplin kerja yang mencakup seluruh jawaban responden terhadap indikator-indikator yang telah dirumuskan sebelumnya.

**Tabel Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab**

No	Jawaban	Frekuensi	Bobot	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	1	5	5	0,3%
2.	Setuju	41	4	164	97%
3.	Ragu-ragu	0	3	0	0
4.	Tidak Setuju	0	2	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>15</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner Juli 2023

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang (0,3%) dan setuju sebanyak 41 orang (97%),serta tidak ada

responden yang menjawab dalam kategori Ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam kategori atribut data ini termasuk dalam kategori atribut sangat tinggi dengan skor:169.

**Tabel Pegawai hadir di tempat kerja tepat pada waktunya**

No	Jawaban	Frekuensi	Bobot	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	1	5	5	0,3%
2.	Setuju	41	4	164	97%
3.	Ragu-ragu	0	3	0	0
4.	Tidak Setuju	0	2	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>15</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner Juli 2023

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang (0,3%) dan setuju sebanyak 41 orang (97%),serta tidak ada

responden yang menjawab dalam kategori Ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam kategori atribut data ini termasuk dalam kategori atribut sangat tinggi dengan skor:169.



**Tabel Pegawai tepat waktu dalam menyampaikan laporan kerja**

No	Jawaban	Frekuensi	Bobot	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	8	5	40	22,8%
2.	Setuju	34	4	136	77,2%
3.	Ragu-ragu	0	3	0	0
4.	Tidak Setuju	0	2	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>15</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner Juli 2023

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang (22,8%) dan setuju sebanyak 34 orang (77,2 %),serta tidak ada

responden yang menjawab dalam kategori Ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam kategori atribut data ini termasuk dalam kategori atribut sangat tinggi dengan skor:176.

**Tabel Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan**

No	Jawaban	Frekuensi	Bobot	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	33	5	132	78.6%
2.	Setuju	9	4	36	21,4%
3.	Ragu-ragu	0	3	0	0
4.	Tidak Setuju	0	2	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>15</b>	<b>168</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner Juli 2023

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang (78,6%) dan setuju sebanyak 9 orang (21,4%),serta tidak ada

responden yang menjawab dalam kategori Ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam kategori atribut data ini termasuk dalam kategori atribut sangat tinggi dengan skor:16

**Tabel Pegawai sanggup melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya**

No	Jawaban	Frekuensi	Bobot	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	4	5	20	11,6%
2.	Setuju	38	4	152	88,4%
3.	Ragu-ragu	0	3	0	0
4.	Tidak Setuju	0	2	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>15</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner Juli 2023

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang (11,6%) dan setuju sebanyak 38 orang (88,4%),serta tidak ada

responden yang menjawab dalam kategori Ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam kategori atribut data ini termasuk dalam kategori atribut sangat tinggi dengan skor:17.

**Tabel Pegawai mampu menyakinkan rekan kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal**

No	Jawaban	Frekuensi	Bobot	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	36	5	180	88,2%
2.	Setuju	6	4	24	11,8%
3.	Ragu-ragu	0	3	0	0
4.	Tidak Setuju	0	2	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>15</b>	<b>204</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner Juli 2023



Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang (88,2%) dan setuju sebanyak 6 orang (11,8%),serta tidak ada responden yang menjawab dalam kategori Ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam

kategori atribut data ini termasuk dalam kategori atribut sangat tinggi dengan skor:204.

Berikut ini adalah hasil tabulasi kuesioner yang berkenaan dengan Variabel Y Kinerja Pegawai yang mencakup seluruh jawaban responden terhadap indikator-indikator yang telah dirumuskan sebelumnya.

**Tabel Pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada**

No	Jawaban	Frekuensi	Bobot	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	2	5	10	6%
2.	Setuju	40	4	160	94%
3.	Ragu-ragu	0	3	0	0
4.	Tidak Setuju	0	2	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>15</b>	<b>170</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner Juli 2023

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang (6%) dan setuju sebanyak 40 orang (94%),serta tidak ada responden yang

menjawab dalam kategori Ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam kategori atribut data ini termasuk dalam kategori atribut sangat tinggi dengan skor:170.

**Tabel Pegawai kerja terhadap visi dan misi instansi**

No	Jawaban	Frekuensi	Bobot	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	1	5	5	3%
2.	Setuju	41	4	164	97%
3.	Ragu-ragu	0	3	0	0
4.	Tidak Setuju	0	2	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>15</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner Juli 2023

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang (3%) dan setuju sebanyak 41 orang (97%),serta tidak ada responden yang

menjawab dalam kategori Ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam kategori atribut data ini termasuk dalam kategori atribut sangat tinggi dengan skor:169.

**Tabel Pegawai melayani masyarakat dengan kualitas yang baik**

No	Jawaban	Frekuensi	Bobot	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	6	5	30	17,2%
2.	Setuju	36	4	144	82,8%
3.	Ragu-ragu	0	3	0	0
4.	Tidak Setuju	0	2	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>15</b>	<b>174</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner Juli 2023

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang (17,2%) dan setuju sebanyak 36 orang (82,8%),serta tidak ada

responden yang menjawab dalam kategori Ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam kategori atribut data ini termasuk dalam kategori atribut sangat tinggi dengan skor:174.

**Tabel Pegawai sanggup dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi terutama tepat waktu**

No	Jawaban	Frekuensi	Bobot	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	5	25	14,5%
2.	Setuju	37	4	148	85,5%
3.	Ragu-ragu	0	3	0	0



4.	Tidak Setuju	0	2	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah		42	15	173	100%

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner Juli 2023

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang (14,5%) dan setuju sebanyak 37 orang (85,5%), serta tidak ada

responden yang menjawab dalam kategori Ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam kategori atribut data ini termasuk dalam kategori atribut sangat tinggi dengan skor:173.

**Tabel Pegawai sanggup melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tepat waktu**

No	Jawaban	Frekuensi	Bobot	Skor	Persentase
1.	Sangat Setuju	8	5	40	22,7%
2.	Setuju	34	4	136	77,3%
3.	Ragu-ragu	0	3	0	0
4.	Tidak Setuju	0	2	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah		42	15	176	100%

Sumber : Data diolah berdasarkan kuesioner Juli 2023

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang (22,7%) dan setuju sebanyak 34 orang (77.3%), serta tidak ada

responden yang menjawab dalam kategori Ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam kategori atribut data ini termasuk dalam kategori atribut sangat tinggi dengan skor:176.

**Tabel Regresi Variabel Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN KERJA <sup>3</sup>		Enter
a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA			
b. All requested variables entered.			

Sumber : Data berdasarkan hasil SPSS Versi 20

Pada output diatas, menjelaskan variabel yang dimasukkan dan dikeluarkan. Dalam hal ini semua

variabel dimasukkan metode yang digunakan adalah enter.

**Tabel Hasil Uji Regresi Sederhana**  
Coefficients<sup>3</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig
(Constant)	B	Beta		
1. DISIPLIN KERJA	-5.785	.990	-5.845	.000
	1.032	.027	38.927	.000

a Dependent Variabel: DISIPLIN KERJA

Sumber : Data berdasarkan hasil SPSS Versi 20

Tabel diatas merupakan keluaran regresi sederhana, persamaan regresi sederhana adalah  $Y = a + bX$ . Persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien variabel diatas yaitu :  $Y = 5,785 + 1,032X$

1. Nilai 5,785 artinya jika tidak adanya pengaruh disiplin kerja  $X = 0$ , maka kinerja pegawai adalah 5,785
2. 1,032 artinya adanya pengaruh disiplin kerja, maka peningkatan akan bertambah 1,032

Dengan hasil prestasinya adalah :

**Tabel Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 <sup>a</sup>	.972	.972	.650

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : Data berdasarkan hasil SPSS Versi 20.



Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar persentase variabel dependen.

Berdasarkan output model summary dapat diketahui nilai R adalah dan R Square adalah 0.972. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen X terhadap variabel Y dapat dilihat pada Adjusted R Square yaitu sebesar 97,2%.

**Uji t (hipotesis)**

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (bebas) terhadap Variabel dependen (terikat) secara terpisah

Diketahui :

1. Ho : diduga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Alang-Alang Lebar.
2. Ha : diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Kriteria pengujian :

Ho diterima jika nilai signifikan > 0,05

Ha diterima jika nilai signifikan ≤ 0,05

**Tabel Hasil Uji t (Hipotesis)**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std Error			
(Constant)	-5.785	990		-5.845	000
1. DISIPLIN KERJA	1.032	027	986	38.927	000

a. Dependent Variable : DISIPLIN KERJA

Sumber : Data berdasarkan hasil SPSS Versi 20

Dari tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

T hitung X = 38,927 nilai sig = 0,000

Ternyata Variabel X memiliki nilai sig (probabilitas) dibawah dari 0,005 maka Ho ditolak Ha diterima. Ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Pembahasan**

**Pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor camat alang-alang lebar dengan menghasilkan uji t sebesar 38,927 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dimana untuk menguji kebenaran hipotesis dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai t hitung harus lebih besar dari nilai t tabel serta nilai signifikan harus lebih kecil dari 0,05 dan terbukti dengan hasil yang didapat bahwa pada uji t pada penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang diperoleh nilai b = 1,032 hal ini berarti

disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 1,032 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 1,032.

Variabel X Disiplin kerja yang mencakup seluruh jawaban responden terhadap indikator-indikator yang telah dirumuskan sebelumnya. (Sugiyono,2007:28).

Disiplin kerja yang mencakup indikator-indikator menurut (Peraturan Pemerintah nomor 94 Tahun 2021 Pasal 1 ayat 4) ialah pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang mengalami peningkatan terdiri dari indikator-indikator menurut (PP No 30 Tahun 2019 ayat 1 dan 2) ialah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, kesesuaian hasil pekerjaan dengan sasaran dan tujuan ditetapkan instansi, dan efektifitas pekerjaan.

Fakta tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja menunjukkan dampak positif terhadap kinerja pegawai kantor camat alang-alang lebar. disiplin kerja yang meningkat akan secara signifikan mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian dari hasil yang diperoleh peneliti melalui penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## E. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang diberikan pada pegawai Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang sudah sangat baik dan Kinerja Pegawai yang diberikan sama sangat baik, dengan adanya disiplin kerja yang diberikan ini, dibuktikan dengan banyaknya item pertanyaan-pertanyaan yang masuk dalam kategori atribut sangat tinggi, dilihat dari hasil pengujian data analisis regresi sederhana bahwa  $Y = 5,785 + 1,032X$  yang artinya jika tidak adanya pengaruh  $X = 0$  maka disiplin adalah 5,785 dan adanya pengaruh disiplin kerja maka akan ada peningkatan bertambah 1,032. Melalui penyebaran kuesioner dan pengolahan data menggunakan SPSS Versi 20 dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sebesar 97,2% dan  $t$  hitung  $X = 38,927$  nilai sig 0,000 sehingga dengan penelitian yang dilakukan penulis mendapat hasil bahwa  $H_0$  diterima.

### 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menyampaikan saran-saran yang bermanfaat bagi Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang, antara lain:

Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang telah ada pada kantor camat kecamatan alang-alang lebar kota Palembang perlu dilakukan evaluasi yang berskala sehingga dapat diketahui kendala-kendala yang dihadapi dalam masalah disiplin kerja diantara pegawai. Selanjutnya perlu dipertahankan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan alang-alang lebar kota Palembang sehingga dapat mendukung kinerja pegawai yang baik. Sehingga apa yang menjadi masalah dapat diselesaikan dengan baik.

## F. DAFTAR PUSTAKA

Asugian, 2012. Pengaruh Koordinsi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawa Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tapanuli

- Tengah. Padang: Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta.
- David, Keith dan Newstrom. 2011. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Tujuh, Jakarta : Erlangga
- Gomes, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Jones, 2012. *Buku Pintar Manajemen Kinerja*. Jakarta : Metalexia Publising dan PT Qreator Tata Qarakter
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Simanjuntak, J. Payaman. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI
- Soeliman. 2017. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sudrajat, A. 2011. *Sekilas tentang Disiplin Kerja* Online, ([www.akhmadsudrajat.wordpress.com](http://www.akhmadsudrajat.wordpress.com)) diakses 20 September 2012
- Sugiyono, 2017. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi, 2019. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarsono, Agus. 2011. Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Keorganisasian Personil pada Direktorat Polair Polda Jambi *Jurnal 4 (1) 18-23*
- Sujatnoko, 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Departement Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta *Jurnal (2) 25-27*
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi. 2015. *Performance Apparisal*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang sasaran Kinerja Pegawai.
- Peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil