

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR CAMAT KECAMATAN RAMBUTAN KABUPATEN BANYUASIN

M Nazarudin
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang
mn610739@gmail.com

ABSTRAK

M. Nazarudin, 2025, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Rambutan Kabupaten Banyuasin, Jurusan Administrasi Publik pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing Utama (1) Dr. Supardi, S.Sos., M.Si dan Pembimbing Pendamping (II) Hendriyenti, S.Ag., M.Pd.I

Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, dengan metode observasi ditemukan beberapa masalah yaitu disiplin kerja pegawai ASN pada Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Hal tersebut terlihat dari adanya yang pegawai yang tidak taat peraturan contohnya pegawai terlambat datang karena seharusnya masuk jam 07.00 tetapi datang jam 08.00 dan jam pulang lebih cepat dari seharusnya jam 16.00 tetapi pegawai pulang jam 15.00 sehingga pegawai tidak bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, serta masih ada pegawai di hari senin yang tidak memakai seragam.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Rambutan Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuisioner, dokumentasi, dan studi Pustaka. Teknik analisa data menggunakan uji normalitas, uji hipotesis, analisis regresi linier sederhana, dan uji koefisien determinasi. Populasi dan Sampel sebanyak 30 orang.

Hasil penelitian, yang diperkuat data data analisis dengan cara angket atau kuisioner, bahwa disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja ASN pada Kantor Camat Rambutan Kabupaten Banyuasin adalah positif dan signifikan. Hal ini didapat dari hasil uji t Dimana nilai t hitung $9,175 > t$ tabel $0,2042$ dengan sig. $0,000 < 0,05$, artinya disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja ASN. Kemudian dari hasil persamaan resresi $Y = 9,175 + 0,681X$ menunjukkan bahwa arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN positif yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,866. Selanjutnya hasil dari koefisien determinasi diperoleh kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN sebesar 75%.

Pegawai Kantor Camat Rambutan disarankan untuk dapat terus meningkatkan disiplin kerja dari berbagai aspek, termasuk profesionalisme, sehingga disiplin kerja dapat berjalan dengan sesuai peraturan yang ada..

Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

M. Nazarudin, 2025, *The Influence of Work Discipline on Improving the Performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Rambutan District Office, Banyuasin Regency, Department of Public Administration, Satya Negara State College of Public Administration (STIA), Palembang. Primary Supervisor (1) Dr. Supardi, S.Sos., M.Si., and Secondary Supervisor (2) Hendriyenti, S.Ag., M.Pd.I.*

At the Rambutan District Office, Banyuasin Regency, several problems were identified, specifically the work discipline of ASN employees. This was evident in the presence of employees who did not comply with regulations, for example, employees arrived late (at 7:00 AM but arrived at 8:00 AM). Employees left work earlier than the expected time of 4:00 PM but left at 3:00 PM, preventing them from completing their tasks on time. Furthermore, some employees did not wear uniforms on Mondays. This study aims to analyze the influence of work discipline on improving the performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Rambutan District Office, Banyuasin Regency. This study uses quantitative research methods. Data collection techniques include observation, questionnaires, documentation, and literature studies. Data analysis techniques include normality tests, hypothesis tests, simple linear regression analysis, and coefficient of determination tests. The population and sample size are 30 people.

The research results, supported by data analysis using a questionnaire, concluded that the influence of work discipline on improving civil servant performance at the Rambutan District Office, Banyuasin Regency, was positive and significant. This was evident from the t-test results. The calculated t-value of 9.175 was greater than the t-table value of 0.2042, with a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that work discipline significantly influences civil servant performance. Furthermore, the regression equation ($Y = 9.175 + 0.681X$) indicates a positive influence of work discipline on civil servant performance, meaning that each increase in work discipline increases civil servant performance by 0.866. Furthermore, the coefficient of determination showed a 75% contribution from work discipline to civil servant performance.

Employees at the Rambutan District Office are advised to continuously improve work discipline across various aspects, including professionalism, so that work discipline can be implemented in accordance with existing regulations.

Keywords: Work Discipline and Civil Servant Performance

PENDAHULUAN

Setiap instansi selalu berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai dimana indikator ketercapaiannya adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran serta secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi karena prestasi organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Untuk mengukur besar kecilnya kontribusi yang telah diberikan, maka diperlukan adanya penilaian kinerja dari masing-masing komponen dalam organisasi.

Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Menurut Nitisemito (2011:99), Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Jika semua lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin maka sebaliknya seorang pegawai tidak akan ikut disiplin, untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja menjadi panutan bagi para pegawai.

Penerapan disiplin kerja di sebuah perusahaan maka kelancaran pelaksana kerja dan tata tertib akan terjamin, hal itu akan membuat pekerjaan pegawai bisa efektif dan efisien. Adanya sikap disiplin yang baik akan menggambarkan tanggung jawab seseorang yang besar terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Arti dari disiplin ialah bentuk dari ketaatan baik berbentuk tulis atau tidak tertulis yang sebelumnya sudah ditetapkan.

Disiplin yang baik akan menggambarkan rasa tanggung jawab seseorang yang besar terhadap tugas-tugasnya. Hal ini akan mendorong semangat kerja, gairah kerja dan terciptanya tujuan perusahaan, masyarakat, dan juga pegawai. Sehingga para manajer akan berusaha supaya para bawahannya bersikap disiplin secara baik, karena kepemimpinan para manajer akan dinyatakan efektif apabila para bawahannya itu disiplin.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 3 ayat (11) diterangkan dengan jelas bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap

manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Disiplin dari seorang pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan kata lain, adanya sikap disiplin dari pegawai akan berdampak pada hasil kerja atau kinerja yang sangat baik bagi keberlangsungan suatu instansi atau perusahaan dari pegawai tersebut. Menurut Surisno (2013:89), mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah tingkah laku, dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau suatu pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan Tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner (disciplinary action) menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas pegawai saja, melainkan kewajiban para pemimpin dalam organisasi yang juga harus menyadari bahwa memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina pegawai, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada pegawai di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien. Sejalan dengan prinsip pemerintah yang berlandaskan konsep good governance dan produktif dalam semua ruang lingkup tanggung jawab kerja maka disadari sepenuhnya bahwa instansi pemerintahan, hanya akan dapat melaksanakan seluruh aktivitas organisasi apabila ditunjang dengan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan intelektual yang handal sehingga akan memiliki kemampuan dan produktifitas kerja yang optimal, sebab sebagai salah satu komponen sumber daya, manusia merupakan komponen yang paling utama atau vital dalam semua pelaksanaan kegiatan organisasi sebagai motor penggerak yang merencanakan serta melaksanakan program yang ditetapkan.

Disiplin merupakan sebuah kunci dalam mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga disiplin kerja haruslah di perhatikan pihak organisasi. Faktor kedisiplinan berperan begitu penting dalam pelaksanaan pegawai. Tingginya tingkat kedisiplinan pegawai menandakan bahwasanya dia akan bekerja secara lebih baik meskipun tidak ada pimpinan yang mengawasi. Selain itu, pegawai tersebut akan taat pada peraturan di lingkungan kerja dengan penuh kesadaran tanpa ada unsur paksaan dari pihak lain. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi diharapkan untuk bisa menyelesaikan tugas secepat mungkin sehingga akan meningkatkan motivasinya dalam bekerja Sumber daya manusia menjadi faktor disiplin yang salah satunya akan memberikan pengaruh pada kinerja (Sedarmayanti, 2017:04).

Disiplin kerja sebagai fungsi pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumberdaya 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 Kecamatan Rambutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan dan pimpinannya.

Disiplin yaitu tindakan manajemen dalam mengajak anggota organisasinya untuk memenuhi sejumlah tuntutan dengan kata lain, pendisiplinan pegawai tersebut merupakan suatu perilaku, sikap serta bentuk pegawai sehingga secara sukarela pegawai akan berusaha untuk bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya dan akan meningkatkan prestasi kerjanya. Sesuai uraian tersebut bisa diperoleh simpulan bahwasanya disiplin yaitu sikap yang timbul sebab ada kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi peraturan di dalam organisasinya tanpa dipaksa pihak lain namun dikarenakan ada rasa tanggung jawab yang besar, oleh karena itu akan tercipta perilaku yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Harapannya dengan mempunyai sikap disiplin kerja yang baik maka pekerjaan juga akan selesai sesuai target sehingga aktivitas perusahaan tersebut bisa berjalan secara efisien dan efektif serta kinerja yang diperoleh akan berkualitas. Sementara kinerja pegawai bisa ditingkatkan yaitu lewat penerapan disiplin kerja yang baik.

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi public dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba (profit oriented), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (service public oriented). Selain itu penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2010:184) kinerja merupakan suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dalam hubungan dengan pengawasan. Sebagaimana yang bahwa pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi kontrol bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN tersebut diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Salah satu faktor yang mendukung kinerja seseorang bisa meningkat yaitu disiplin kerja.

Tidak efektifnya kinerja pegawai, terutama kedisiplinannya pada waktu berpengaruh pada kinerja pegawai. Penjelasan dari kinerja pegawai disini ialah apa yang telah dilakukannya sangat berpengaruh pada seberapa banyak memberikan sebuah kontribusi kepada organisasi yaitu dalam artian kehadiran

ditempat kerja, jangka waktu, sikap kooperatif, kualitas, dan juga kuantitas. Kinerja pegawai sangat diharapkan oleh organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Makin banyaknya pegawai dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik, maka akan bisa meraih setiap tujuan yang diinginkan secara maksimal.

Namun hal ini berbeda dengan situasi yang terjadi, pegawai Kantor Kecamatan Rambutan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya masih sering terlambat sehingga pekerjaan sering tertumpuk bahkan terkadang penggunaan waktu kerja yang belum efisien dan efektif, dimana pada saat jam masuk kantor, masih ada pegawai yang terlambat datang, bahkan terkadang pula pegawai berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung, pegawai sering pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Akibat dari semuanya ini maka pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik.

Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara. Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu: SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Aparatur Sipil Negara, dan perilaku kerja, yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kecamatan Rambutan adalah salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Banyuasin. Jumlah penduduk kecamatan Rambutan dengan jumlah penduduk sebesar 39.886. Jumlah pegawai kantor camat kecamatan Rambutan sebanyak 30 orang. Disiplin kerja pada kantor camat kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin dinyatakan masih rendah. Dan kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin berada di bawah realisasi pencapaian pekerjaan. Sesuai hasil pengamatan penulis di Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, ditemukan beberapa masalah yakni, disiplin kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin bisa dinyatakan masih rendah.

Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin memiliki berbagai pelayanan untuk masyarakat yaitu administrasi kependudukan mencakup pembentukan surat kelahiran dan pembuatan surat kematian. Selain itu, terdapat juga surat pengantar perizinan yang mencakup surat izin mendirikan pembangunan (IMB), surat izin tempat usaha (SITU), dan surat izin usaha mikro kecil (IUMK), Selanjutnya, terdapat pula surat pengantar keterangan yang meliputi surat keterangan tanah (SKT), surat ganti rugi (SKGR) untuk jual beli, dan surat keterangan hibah tanah. Selain kategori tersebut, terdapat pula surat-surat lainnya seperti surat rekomendasi legalisir. Semua dokumen ini berfungsi sebagai persyaratan administratif yang diperlukan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 26 November 2024 penulis pada Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, dengan metode observasi ditemukan beberapa masalah yaitu disiplin kerja pegawai ASN pada Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Hal tersebut terlihat dari adanya pegawai yang tidak taat peraturan contohnya pegawai terlambat datang karena seharusnya masuk jam 07.00 tetapi datang jam 08.00 dan jam pulang lebih cepat dari seharusnya jam 16.00 tetapi pegawai pulang jam 15.00 sehingga pegawai tidak bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, serta masih ada pegawai di hari senin yang tidak memakai seragam.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin**".

RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin?

LANDASAN TEORI

Pengaruh

Pengertian pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2015:1.045) adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.

Menurut Suharno (2006:243) pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi. Dalam hal ini pengaruh lebih condong kedalam sesuatu yang dapat membawa perubahan pada diri seseorang untuk menuju arah yang lebih positif. Bila pengaruh ini adalah pengaruh yang positif maka, seseorang akan berubah menjadi lebih baik, yang memiliki visi misi jauh kedepan.

Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik dari pegawai sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya orang mendengar perkataan kedisiplinan, mereka cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit atau bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luar dari pada hukuman.

Menurut Sastrohasiwoyo (2010:25) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai "Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-

peraturan yang berlaku lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya."

A.S. Moenir (2008:89) menyatakan bahwa disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi baik organisasi formal maupun nonformal yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran, sehingga timbullah kewajiban dan hak yang harus ditaati. Disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan sikap, tingkah laku dan perbuatan terhadap tata tertib atau peraturan-peraturan organisasi, baik lisan dan ataupun tulisan. Tujuan diadakannya peraturan atau tata tertib itu bukanlah semata-mata untuk menghukum parapegawai, melainkan sebagai titik tolak untuk pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang apabila diikuti dan dipatuhi dengan baik akan memberikan manfaat yang besar yaitu tercapainya produktivitas kerja yang diharapkan organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial". Menurut Hadad Nawawi (1998:104) yang menyatakan: "Disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok". Dan menurut Sutopo Yuwono (2009:89) di dalam bukunya berjudul dasar-dasar produksi, diungkapkan: "Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan".

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Definisi ini terdapat dua kata yang perlu dipahami yaitu kesadaran dan kesediaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan atau sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap tingkah laku dan peraturan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis ataupun tidak tertulis. Rumusan ini dinyatakan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan kepatuhan dan ketaatan seseorang pegawai terhadap segala peraturan yang dibuat oleh organisasi.

Adanya sanksi atau hukuman terhadap pegawai yang melanggar peraturan organisasi bukanlah merupakan tujuan instansi, tetapi peraturan yang dibuat merupakan suatu usaha dalam menegakkan disiplin kerja menuju peningkatan prestasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021, ada beberapa jenis disiplin ASN, antara lain:

1. Teguran lisan,
2. Teguran tertulis,
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis,
4. Pemotongan tunjangan kinerja,
5. Penurunan jabatan, dan

6. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Suprianto (2012:72) mengatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dengan ukuran yang lazim digunakan untuk menilai tingkat disiplin, yaitu:

1. Mangkir

Mangkir berarti tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas. Tetapi apapun alasan mangkir dapat menjadi pertanda bahwa pegawai kurang disiplin dalam arti tidak mengutamakan pekerjaan sebagai hal yang lebih penting. Terdapat banyak urusan di luar kerja yang menyebabkan kemangkiran, atau hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan sehingga terjadi kemangkiran kerja.

Cara terbaik untuk mengendalikan kemangkiran ialah melalui sistem pengendalian yang sehat, dan contoh disiplin diri manajemen itu sendiri. Kelemahan manajemen dalam menegakkan peraturan mempunyai akibat yang tidak menyenangkan pada sikap pegawai dan berpengaruh negatif atas kehadiran, namun jika peraturan atas kemangkiran diterapkan secara ketat dan penyelia memenuhi tanggung jawabnya sebagai sorang pelaksana disiplin yang adil dan konsekuen, angka kemangkiran dalam skala besar tidak akan terjadi.

2. Keterlambatan

Terlambat berarti jam masuk kerja lebih lama dari yang telah ditetapkan. Angka keterlambatan yang tinggi mungkin dikarenakan pengawasan yang jelek, kurang motivasi, syarat-syarat kerja yang jelek, atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang menjenuhkan dan berulang-ulang. Namun keterlambatan (terutama jika diikuti oleh angka kemangkiran yang tinggi) hampir selalu menjadi tanda kepemimpinan acuh tak acuh. Penyelia secara sederhana menolak timbulnya rasa khawatir jika para pegawai melaporkan keterlambatan beberapa menit. Praktis setiap organisasi mempunyai peraturan yang menekankan ketepatan waktu bagi pegawai (termasuk para manajer).

Tetapi amat sedikit yang dilakukan untuk menegakkan peraturan semacam ini, terutama jika pegawai yang terlambat ketinggalan beberapa menit saja dari jam permulaan kerja. Kenyataannya para manajer dan penyelia sendiri tidak selalu memberi contoh yang baik dalam masalah ketepatan waktu. Jam pencatat waktu dapat menawarkan pencegah dalam otomatis terhadap keterlambatan, dimana mereka diminta supaya para pegawai mencatat diri sebelum mulai bekerja, atau dipotong sebagian gajinya atas waktu kerja yang hilang. Tetapi kerugian keuangan semacam ini mungkin tidak terlalu banyak jika pegawai selalu hampir tepat pada waktu dan kekawatiran penyelia atas keterlambatan pegawai dapat ditekan lebih kecil lagi.

3. Pembangkangan

Pembangkangan barang kali merupakan tantangan paling serius terhadap disiplin manajemen yang dihadapi penyelia. Inilah tantangan langsung dari provokatif terhadap penguasa. Biasanya pembangkangan terbatas pada satu orang atau beberapa pegawai.

Kebanyakan organisasi mempunyai peraturan yang secara jelas menyatakan bahwa pembangkangan, seperti menolak mentaati perintah-perintah yang berlawanan dari seorang atasan, mungkin sebab pemecatan langsung. Bagaimana pun juga, pembangkangan oleh seorang pegawai harus diperlakukan menurut baik buruknya seorang pegawai, dan penyelia harus memutuskan apa yang harus dilakukan sehubungan dengan hal itu dengan pertimbangan yang tenang dan hati-hati.

4. Penghentian kegiatan yang tidak sah (mogok kerja) Penghentian kegiatan seperti mogok dengan duduk dan memperlambat pekerjaan biasanya dilakukan sebagai pembangkangan terhadap Keputusan manajemen yang berpengaruh terhadap pegawai dalam jumlah banyak. Mogok kerja sudah termasuk perselisihan dalam skala luas dengan melibatkan massa. Umumnya, kejadian seperti ini sudah harus melibatkan pihak luar sebagai mediator seperti serikat buruh ataupun pemerintah.

3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2013:746) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan Pada Peraturan

Kepatuhan peraturan ini merupakan tingkat disiplin pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setiap dari pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan kantor. Atau dalam menjalani peraturan bersama dan taat tertib yang telah ditetapkan.

2. Efektif Dalam Bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bila mana tugas tersebut diselesaikan.

3. Ketepatan waktu yang ketat

Absensi merupakan indikator dasar kedisiplinan dan regulasi, dan pegawai yang kurang disiplin biasanya terbiasa terlambat masuk kerja. Bentuk disiplin kehadiran dalam suatu organisasi dapat diukur dengan ketepatan waktu kehadiran, penggunaan waktu istirahat yang wajar, tidak adanya keterlambatan jam kerja, dan jumlah ketidakhadiran pada waktu tertentu.

4. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
Penyelesaian pekerjaan tepat waktu diharapkan dari semua karyawan dan hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu dilakukan oleh karyawan agar dapat mencapai tujuan kantornya.
5. Kehadiran Tepat Waktu
Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengatur disiplin dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk disiplin dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata "prestasi kerja" atau "prestasi nyata", yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang di tempat kerja. Kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Furtwengler (2016:85) menyatakan "Kinerja pegawai kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu sesuai tujuan". Sedangkan, menurut Dessler (2017:39) menyatakan "Kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja optimal sesuai standar ukuran yang terukur".

Menurut Rivai dan Basri (2005:50) "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai". Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku Armstrong (1999:15). Pengertian "Kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya".

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:45) dalam Trinaningsih (2007:87) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2005:45) dalam Trinaningsih (2007:87), "Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi". Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu

dengan kinerja kelompok. Menurut Suprianto (2012:12), "Kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu. Bagi pegawai kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan kinerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi kinerja pegawai sangat penting dalam pengambilan Keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi."

Menurut Riani (2010:97), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika."

Berdasarkan definisi di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja itu merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah pada suatu periode yang dapat menimbulkan perasaan.

Menurut Handoko (2010:133) strategi untuk meningkatkan kinerja, yaitu:

1. Dorongan positif
Sistem dorongan positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan kinerja yang diinginkan. Dorongan ini didasarkan pada 2 (dua) prinsip fundamental, yaitu: orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka, dan memberikan penghargaan yang semestinya.
2. Lakukan audit kinerja
Audit kinerja mengkaji seberapa baik kinerja dapat dilaksanakan. Tanpa audit banyak manajer yakin bahwa operasi mereka berjalan lebih baik daripada yang sesungguhnya. Jika memungkinkan, pekerja dilibatkan dalam audit kinerja karena mereka lebih mengetahui daripada orang lain
3. Tetapkan standar dan tujuan kinerja
Standar adalah tingkat minimum kinerja yang diterima, tujuan adalah Tingkat kinerja yang ditargetkan. Keduanya harus ditargetkan setelah audit kinerja dan harus dikaitkan langsung dengan pekerjaan. Tujuan dan standar harus dapat diukur dan dicapai.
4. Berikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja
Standar kinerja tidak efektif tanpa ukuran dan umpan balik terus menerus. Umpan balik harus netral dan bahan evaluatif atau harus bersifat menilai dan bila mungkin harus disampaikan langsung kepada bawahan.
5. Beri pegawai pujian atau imbalan lain ain yang berkaitan langsung dengan kinerja.
Memberikan pujian dan imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja dinyatakan dalam bentuk kuantitatif dan spesifik. Salah satu bentuk penghargaan yang umum digunakan dalam pemberian dorongan antara lain adalah: uang, dimana penghargaan ini bisa segera diberikan. Aturan dalam pemberian dorongan antara lain: memberikan penghargaan kepada setiap orang

dengan cara yang berbeda, beritahukan kepada pegawai apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan penghargaan.

6. Program bantuan pegawai
Program ini mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadirannya di tempat kerja. Program bantuan pegawai mempunyai sifat-sifat seperti: dukungan manajemen puncak, pegawai atau serikat pekerja, penyelia yang terlatih, asuransi, layanan untuk bantuan dari kepemimpinan professional.
7. Program disiplin positif
Program ini memberi pekerja data-data dasar yang dibutuhkan untuk memantau pekerjaan itu sendiri. Standar kinerja untuk kebanyakan pekerjaan tidak dinyatakan dengan jelas, bahkan ketika dinyatakan dengan jelas, standar itu jarang tersedia bagi pekerja. Program ini memberitahukan pegawai bahwa organisasi peduli dan akan tetap mempekerjakan pegawai selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam menjamin keberhasilan usaha serta peningkatan prestasi, para pimpinan organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2010:135), yaitu:

1. Tingkat pendidikan.
2. Keterampilan.
3. Disiplin.
4. Motivasi.
5. Gizi dan kesehatan.
6. Tingkat penghasilan.
7. Jaminan sosial.
8. Lingkungan dan iklim kerja.
9. Hubungan industrial.
10. Teknologi.
11. Kesempatan berprestasi.
12. Bonus
13. Komunikasi

Faktor-faktor di atas merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Semakin tinggi keberadaan dari faktor-faktor tersebut maka pegawai semakin semangat bekerja dan terdorong untuk berprestasi, sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sule dan Saefullah (2012:235) "Kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu: 1) motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; 2) kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; dan 3) lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut."

3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan sarana atau alat untuk mengukur hasil atau aktifitas, kegiatan atau proses dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri. Peran indikator kinerja bagi organisasi sektor publik adalah memberikan tanda atau rambu-rambu bagi manajer dan pihak luar untuk menilai kinerja organisasi. Dengan demikian,

Mahmudi (2005:159) "Peran indikator kinerja adalah sebagai pembanding terbaik. Hal itu berarti untuk meniru organisasi yang terbaik, maka perlu digunakan indikator kinerja organisasi terbaik tersebut". Menurut Sedarmayanti (2007:198) "Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuanyang telah ditetapkan".

Adapun indikator menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 10 ayat 1 huruf b meliputi sebagai berikut.

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Biaya, merupakan kas atau nilai setara kas untuk mendapatkan barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat saat ini atau di masa depan bagi organisasi.

PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Hasan (2012:21) metode penelitian adalah tata cara bagaimana Suatu penelitian dilaksanakan. Penentuan metode penelitian ini tidak dapat dipisahkan dari tujuan dan rumusan masalah. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif, hal ini dapat dilihat melalui judul penelitian.

Menurut Sugiyono (2018:14) "penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan." Menurut Sugiyono disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik adapun dalam pengumpulan datanya dengan menggunakan angket/kuisisioner

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:13), pengumpulan data kuantitatif adalah proses pengumpulan data yang menggunakan angka-angka atau jumlah sebagai alat ukurnya, dengan tujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian melalui analisis statistik.

1 Observasi

Menurut Nawawi dan Martini menjelaskan bahwa observasi merupakan kegiatan mengamati, yang diikuti pencatatan secara urut. Hal ini terdiri atas beberapa unsur yang muncul dalam fenomena di dalam objek yang diteliti. Hasil dari proses tersebut dilaporkan dengan laporan yang sistematis dan sesuai kaidah yang berlaku.

Sedangkan Sugiyono (2018:84) menyatakan bahwa observasi dalam arti sempit merupakan proses penelitian mengamati situasi dan kondisi. Secara umum, observasi ialah aktivitas untuk mengetahui sesuatu dari fenomena-fenomena. Aktivitas tersebut didasarkan pada pengetahuan dan gagasan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari fenomena yang diteliti. Informasi yang didapat harus bersifat objektif, nyata, dan dapat di pertanggung jawabkan.

2. Angket/Kuisisioner

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang bersifat tertutup. Menurut Riduwan (2007:27) angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristikdirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda *checlist*. Alasan penggunaan angket dalam penelitian ini adalah karena angket/kuisisioner tidak memerlukan biaya yang relatif mahal dan dapat dilakukan terhadap subyek yang jumlahnya banyak. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

3. Dokumentasi

Menurut Suharsini Arikunto, metode dokumentasi ialah metode mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda serta foto-foto kegiatan. Metode dokumentasi dalam penelitian ini, dipergunakan untuk melengkapi data dari hasil wawancara dan hasil pengamatan (*observasi*). Metode dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari data-data yang telah didokumentasikan.

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka menurut Yusuf (2014:372) yaitu suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Persyaratan uji analisis data penelitian menggunakan uji normalitas dan homogenitas. Hal ini dilakukan sebagai prasyarat untuk menggunakan analisis statistik parametrik.

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Kriteria pengujian ini adalah jika signifikansi yang diperoleh $>$, maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $<$ α , maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah 0,05. Data berdistribusi normal dengan indikasi jika

Asymptotic Significance lebih besar dari taraf nyata $\alpha = 0.05$. tetapi sebaliknya H_0 ditolak jika distribusi data tidak normal.

Berikut ini rumus SPSS Versi 22 yang dilakukan untuk menghitung uji normalitas yaitu:

Input Data \rightarrow *Analyze* \rightarrow *Descriptive Statistic* \rightarrow *Explore* \rightarrow *Variabel* \rightarrow *Plots* \rightarrow *Normality Plots with Test* \rightarrow *Continue* \rightarrow *OK*

Kriteria Pengujinya:

a. Jika nilai Sig. $>$ 0,05: data berdistribusi normal

b. Jika nilai Sig. \leq 0,05: data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2016:84), Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan degree of freedom (df) untuk menguji pengaruh $df = n - 2$, dapat dilihat nilai t_{tabel} untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilai t_{hitung} .

Adapun cara pengambilan keputusan berdasarkan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X (disiplin) akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y (kinerja ASN) secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X (disiplin) tidak diikuti dengan perubahan variabel Y (kinerja ASN) secara proporsional seperti pada model kuadrat, perubahan X (disiplin) diikuti oleh kuadrat dari variabel X (disiplin).

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang didapat peneliti, jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 30 orang. Rincian responden untuk untuk kepuasan masyarakat yang diambil berdasarkan

jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Distribusi pegawai Kantor Camat Rambutan pada tabel 1 dan tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Pegawai Kantor Camat Rambutan

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	21	70,0
Perempuan	9	30,0
Tingkat Pendidikan		
SMA	12	40,0
S1	14	46,47
S2	4	13,33

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 21 orang (70%) sedangkan responden perempuan berjumlah 9 orang (30%). Berdasarkan tingkat pendidikan, responden pendidikan SMA sebanyak 12 orang (40%), responden pendidikan S1 sebanyak 14 orang (46,47%), dan responden pendidikan S2 sebanyak 4 orang (13,33%).

Tabel 2. Distribusi Pegawai Kantor Camat Rambutan

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
25-30 Tahun	7	23,33
31-35 Tahun	6	20,0
36-40 Tahun	11	36,67
>40 Tahun	6	20,0

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan usia, responden usia 25-30 tahun sebanyak 7 orang (23,33%), usia 31-35 tahun sebanyak 6 orang (20%), usia 36-40 tahun sebanyak 11 orang (36,67%), dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 6 orang (20%).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas suatu penelitian sangat bergantung pada validitas dan reliabilitas instrument penelitian tersebut.

A. Uji Validitas

Uji validitas instrument dilakukan dengan menggunakan perhitungan validitas angket dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 22. Dalam penelitian ini dengan jumlah responden 30 orang.

1. Uji validitas Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja

No Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,880	0,3610	Valid
P2	0,892	0,3610	Valid
P3	0,777	0,3610	Valid
P4	0,852	0,3610	Valid
P5	0,723	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 3. hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua indikator variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid, karena dari hasil korelasi

antara hasil jawaban responden pada tiap indikator dengan skor total disaat hasil yang signifikan, yaitu lebih besar dari nilai R hitung ($R_{Hitung} > 0,3610$) dan dengan signifikan dibawah nilai 0,05 ($sig < 0,05$).

Uji validitas Peningkatan Kinerja ASN dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja ASN

No Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,863	0,3610	Valid
P2	0,913	0,3610	Valid
P3	0,851	0,3610	Valid
P4	0,870	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 4 semua indikator variabel kinerja pegawai dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu lebih besar dari nilai r tabel ($R_{Hitung} > 0,361$) dan dengan nilai sig dibawah 0,05 ($sig < 0,05$).

B. Uji Reliabilitas

Uji realibitas instrument dilakukan dengan menggunakan perhitungan validitas angket dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 22. Dalam penelitian ini dengan jumlah responden 30 orang.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

No	Variabel	Cronbazz's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,881	Reliabel
2	Kinerja ASN	0,896	Reliabel

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai variabel disiplin kerja (X) yaitu nilai Cronbazz's Alpha sebesar 0,881 dan variabel kinerja ASN (Y) yaitu nilai Cronbazz's Alpha sebesar 0,896. Maka, ketentuan nilai Cronbazz's Alpha lebih besar dari 0,60, maka dinyatakan reliabel. Dari hasil di atas dan hasil olah data uji reliabilitas nilainya lebih besar dari 0,60 dinyatakan reliabel.

Analisis Data

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test. Berikut ini rumus SPSS Versi 22 yang dilakukan untuk menghitung uji normalitas yaitu:

Input Data → *Analyze* → *Descriptive Statistic* → *Explore* → *Variabel* → *Plots* → *Normality Plots with Test* → *Continue* → *OK*

Kriteria Pengujinya:

- Jika nilai Sig. > 0,05: data berdistribusi normal
- Jika nilai Sig. ≤ 0,05: data tidak berdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov test dapat dilihat tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,49405768
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,097
	Negative	-,141
Test Statistic		,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		,132 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan table 6 diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,132 > 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.

B. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk melihat kekuatan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja ASN, hipotesis merupakan jawaban atas musan masalah yang telah di tetapkan. Hipotesis dalam penelitian ini hanya untuk rumusan masalah berbentuk asosiatif. Sedangkan untuk rumusan masalah berbentuk deskriptif tidak dirumuskan.

]Kriteria pengujinya yang berdasarkan pendapat Ghozali (2016:154):

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Uji hipotesis menggunakan rumus korelasi produk moment. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 22.0, Maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2,862	1,505	1,901	,068
	X	,681	,074	,866	9,175

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan table 7 tersebut maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 9,175 dan jika di interperantasikan maka tingkat kekuatan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja ASN berada pada kategori sangat kuat. Dengan hipotesis statistik.

1. H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja ASN di Kantor Camat Rambutan.
2. H_a : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja ASN di Kantor Camat Rambutan.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diatas, maka dinyatakan t hitung lebih besar dari t tabel. Maka, dapat dinyatakan hipotesis (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan hipotesis alternative (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh diterima.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji $t < 0,05$ sesuai ketentuan. Yang artinya bahwa H_a terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja ASN di Kantor Camat Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuwangi.

C. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 8. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2,862	1,505	1,901	,068
	X	,681	,074	,866	9,175

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer 2025

Tabel di atas merupakan keluaran persamaan regresi linier sederhana. Digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

Untuk menguji uji regresi linier sederhana menggunakan SPSS Versi 22, dengan langkah-langkah Sebagai berikut :

Input Data → Analyze → Regression → Linear → Variable → OK.

- a. Jika $p\text{value} \leq 0,05$: Hubungan antara variabel independen dan dependen signifikan.
- b. Jika $p\text{value} > 0,05$: Hubungan antara variabel independen dan dependen tidak signifikan.

Rumusnya adalah: $y = 2,862 + 0,681x$

Berdasarkan tabel 21 coefficients diatas maka didapat persamaan regresi linier sederhana adalah:

1. Nilai 2,862 artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja maka peningkatan kinerja ASN sebesar 2,862
2. Nilai 0,681 artinya jika terjadi pengaruh disiplin kerja maka tingkat peningkatan kinerja ASN juga meningkat sebesar 0,681

D. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 9 berikut maka dapat terlihat tingkat presentase pengaruh variabel X dan variabel Y.

Untuk menguji uji koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi 22, dengan langkah-langkah Sebagai berikut :

Input Data → Analyze → Regression → Linear → Variable → OK.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,750	,742	1,521

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan table 9 diatas memberikan informasi R square model sebesar adalah 0,750 atau 75% hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

berkontribusi mempengaruhi peningkatan kinerja ASN sebesar 0,750 atau 75% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN di Kantor Camat Rambutan Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 pegawai ASN Kantor Camat Rambutan. Kuisioner tersebut digunakan untuk menganalisis dua variable yaitu variable x (disiplin kerja) dan variable y (Kinerja ASN). Data yang terkumpul dari kuisioner kemudian diolah menggunakan SPSS versi 22 untuk mengetahui hasil penelitian. Menurut A.S. Moenir (2008:89) menyatakan bahwa disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Variabel disiplin kerja sendiri diukur melalui lima indikator yaitu Kepatuhan pada peraturan, Efektif dalam bekerja, Ketetapan waktu yang ketat, Penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan Kehadiran tepat waktu. Berdasarkan analisis data dari lima indikator disiplin kerja, ringkasnya dapat dilihat pada table 10 di bawah ini:

Tabel 10. Tanggapan Responden tentang Disiplin Kerja

No	Indikator	Total Skor
1	Kepatuhan pada peraturan	313
2	Efektif dalam bekerja	121
3	Ketetapan waktu yang ketat	124
4	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	121
5	Kehadiran tepat waktu,	115
Total Skor Keseluruhan		797

Berdasarkan table 10 diatas, secara keseluruhan, terlihat bahwa indikator Kepatuhan pada peraturan memperoleh skor tertinggi yaitu 313. Hal ini dapat dilihat sebanyak 20,0% pegawai menyatakan sangat setuju, 56,7% menyatakan setuju dengan kepatuhan pada peraturan pada kantor Camat Rambutan. Perolehan skor yang tinggi pada indikator Kepatuhan pada peraturan ini membuktikan bahwa, menurut tanggapan responden, pegawai di Kantor Camat Rambutan Kabupaten Banyuasin memiliki kesadaran dan komitmen yang tinggi dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan tertib. Sementara itu pada indikator Kehadiran tepat waktu memperoleh skor terendah yaitu 115, hal ini bukan mengacu pada hal negatif melainkan menunjukkan adanya peluang untuk meningkatkan kehadiran tepat waktu. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Rambutan Kabupaten Banyuasin memiliki kesadaran dan komitmen yang tinggi dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan tertib.

Menurut Furtwengler (2016:85) menyatakan kinerja pegawai kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu sesuai tujuan. Sedangkan untuk mengatur Kinerja ASN dapat diukur dengan 4 indikator yaitu Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Biaya. Berdasarkan analisis data dari empat indicator kinerja ASN, ringkasnya dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11. Tanggapan Responden tentang Kinerja ASN

No	Indikator	Total Skor
1	Kuantitas	122
2	Kualitas	127
3	Waktu	124
4	Biaya	116
Total Skor Keseluruhan		489

Dari table 11 di atas, dapat dianalisis tanggapan responden terhadap empat indicator kinerja ASN. Secara keseluruhan, terlihat bahwa indikator kualitas memperoleh total skor tertinggi yaitu 124. Pada hasil distribusi kuisioner sebanyak 40% yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini dan sebanyak 46,7% menyatakan setuju hal ini berpengaruh pada penilaian yang bisa dikatakan sangat baik untuk indikator kualitas.

Di sisi lain, indikator biaya memiliki skor terendah yaitu 116, namun hal ini tidak mempengaruhi penilaian pada kinerja ASN karena mengingat selisih pada skor yang lain tidak begitu jauh juga. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, kualitas terhadap kinerja berada pada kategori cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja ASN dalam indikator kualitas memiliki penilaian yang sangat baik, dengan total skor tertinggi yaitu 124. Sementara itu, indikator biaya memiliki skor terendah yaitu 116, namun tidak mempengaruhi penilaian kinerja ASN secara signifikan. Secara umum, kinerja ASN berada pada kategori cukup baik.

Lebih lanjut, hasil uji t yang menghasilkan t hitung menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menandakan bahwa pengaruh tersebut sangat signifikan secara statistic, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memang benar-benar berperan dalam meningkatkan kinerja ASN, bukan terjadi karena kebetulan semata. Berdasarkan koefisien determinasi pada tabel 22 memberikan informasi R square model sebesar 0,750 atau 75% hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi mempengaruhi peningkatan kinerja ASN sebesar 0,750 atau 75% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Dengan demikian, pembahasan ini menguatkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN sangatlah nyata dan penting, sehingga peningkatan disiplin harus menjadi prioritas dalam kinerja ASN di Kantor Camat Rambutan Kabupaten Banyuasin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja ASN pada Kantor Camat Rambutan Kabupaten Banyuwasin adalah positif dan signifikan. Hal ini didapat dari hasil uji t Dimana nilai $t_{hitung} 9,175 > t_{tabel} 0,2042$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$, artinya disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja ASN. Kemudian dari hasil persamaan regresi $Y = 9,175 + 0,681X$ menunjukkan bahwa arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN positif yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,866. Selanjutnya hasil dari koefisien determinasi diperoleh kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN sebesar 0,75 berarti 75% variasi kinerja ASN dijelaskan oleh disiplin kerja, sisanya 25% oleh faktor lain..

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: untuk meningkatkan kinerja ASN secara berkelanjutan, Pegawai Kantor Camat Rambutan disarankan untuk dapat terus meningkatkan disiplin kerja dari berbagai aspek, termasuk profesionalisme, sehingga disiplin kerja dapat berjalan dengan sesuai peraturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2017. *Human Resource Management* (15th Edition). Boston: pearson
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi. SDM , Pengawasan*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin. Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten
- Sagala, Syaiful. 2011. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadwiryono, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Siagian, Sondang. 2002, *kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta, PT.Rineka Cipta
- Simamora, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : CV. Alfabet
- Supardi, dkk. 2023. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Satya Negara
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori A rsi dan. Penelitian*. Jakarta. Salemba E .
- Yuwono, Sutopo,2009, *Dasar – Dasar Produksi*,Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Dokumen-dokumen:

- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 3 ayat (11)
- Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No. 30 tahun 2019, Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil