

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN TELLU LIMPOE**

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE
TELLU LIMPOE DISTRICT OFFICE***

Fila Mappe¹, Amrizal Salida², Ari Ayu³

^{1,2,3} Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

email: ¹villa.11@yahoo.com, ²amrizal.salida10@gmail.com, ³ariayulennarii@gmail.com

Abstract

Human resources as the main element in an agency have a very large role in determining the success and achievement of the company's goals that have been set. Many factors influence performance to achieve the standards expected by the company, one of the most influential factors is the discipline factor. Indiscipline in time that dominates performance does not comply with agency standards and regulations so that it has an impact on increasing and decreasing employee performance. This study aims to determine whether there is an influence between work discipline and employee performance at the Tellu Limpoe District Office. The population in this study was 30 employees at the Tellu Limpoe District Office, and the sample was determined purposively. The research method used in this study is a quantitative descriptive method. Based on the results of the analysis that has been carried out, it shows that the work discipline variable has a positive effect on employee performance at the Tellu Limpoe District Office. Based on tcount (6.262) \geq ttable (2.048), it can be concluded that work discipline contributes greatly to employee performance and can be said to be significant from the analysis that has been carried out on employees at the Tellu Limpoe District Office.

Keywords: Work Discipline, Employee performance

Abstrak

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu instansi memiliki peranan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Banyak faktor mempengaruhi kinerja untuk bisa mencapai standar yang diharapkan perusahaan, salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor disiplin. Ketidaksiplinan waktu yang sangat mendominasi kinerja kurang mentaati standar dan peraturan instansi sehingga berdampak terhadap peningkatan dan penurunan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tellu Limpoe. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai pada kantor Kecamatan Tellu Limpoe, dan sampel ditetapkan secara purposive. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tellu Limpoe. Berdasarkan dengan thitung (6,262) \geq ttabel (2,048) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai dan dapat dikatakan signifikan dari analisis yang telah dilakukan pada pegawai kantor Kecamatan Tellu Limpoe.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pemerintah pusat memiliki peran yang sentral dalam mengelola dan mengarahkan kebijakan sumber daya manusia di seluruh wilayah Indonesia. Salah satu fokus utama adalah menjaga keberlanjutan dan efisiensi layanan publik di tingkat lokal, termasuk di Kantor Kecamatan sebagai entitas yang mendukung implementasi kebijakan pemerintah pusat di tingkat daerah. Maka dari itu di butuhkan peningkatan disiplin kerja. Peningkatan disiplin kerja di tingkat

kecamatan menjadi suatu kebutuhan strategis untuk memastikan keberlanjutan pelaksanaan kebijakan dan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam instansi terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib. Peningkatan kinerja pegawai juga sangatlah penting, karena diharapkan dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan, seorang pegawai negeri sipil sebaiknya bekerja profesional, jujur, adil, dan tanggung jawab. Hal itu karena dapat meningkatkan kinerja menjadi efisien, efektif, melaksanakan serangkaian tugas yang dibebankan.

Sehubungan dengan hal tersebut, pegawai kantor kecamatan Tellu Limpoe merupakan instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai pegawainnya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, setiap pegawai sebaiknya akuntabel dalam menjalankan tugas yang diberikan. Fenomena yang di temukan oleh penulis setelah mewawancarai beberapa pegawai yaitu seperti keterlambatan pegawai yang tidak di kenakan sanksi dan peralatan kantor yang telah di gunakan tapi tidak terawat dengan baik sehingga sistem pelayanan menjadi tidak efektif. Begitu pentingnya unsur disiplin dalam membangun kinerja pegawai maka penulis ingin mengetahui bagaimana tingkat disiplin pegawai kantor Kecamatan Tellu Limpoe dan pengaruh nya terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tellu Limpoe tersebut.

Selain itu, penting untuk diingat bahwa Kantor Kecamatan Tellu Limpoe adalah sebuah lembaga yang melayani kebutuhan masyarakat setempat, dan oleh karena itu, peran pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas sangat vital. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi tentu diperlukan sejumlah faktor pendukung sebagaimana yang dikemukakan oleh Sinambela (2018:237), disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tellu Limpoe tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pelayanannya.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Tellu Limpoe. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini selama kurang lebih 2 (dua) bulan lamanya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data primer menggunakan kuesioner/angket. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini ialah menggunakan teknik *Purposive Sampling* dimana populasi yang dipilih secara tidak acak dan biasanya lebih kecil yang dimaksudkan untuk mewakilinya secara logis.

Sampel yang digunakan yaitu pegawai dari Kantor Kecamatan Tellu Limpoe dengan populasi yang berjumlah 30 Orang.

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

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Garis Regresi

e = Margin Error

Skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert meliputi dari lima tingkatan jawaban yang diberi skor: jawaban tidak pernah memiliki skor 1, jawaban jarang memiliki skor 2, jawaban kadang-kadang memiliki skor 3, jawaban sering memiliki skor 4 dan jawaban selalu memiliki skor 5.

Dalam penelitian ini alat uji analisis yang digunakan adalah :

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

Keterangan:

r = Nilai Koefisien Pearson

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

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

Sumber: Sugiyono (2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Tellu Limpoe yang berjumlah 30 pegawai. Berikut uraian karakteristik responden:

Tabel 1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Σ)	Persentase (%)
Laki-laki	12	40,00%
Perempuan	18	60,00%
Total	97	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas pegawai pada Kantor Kecamatan Tellu Limpoe berdasarkan jenis kelamin Perempuan dengan berjumlah 18 orang atau 60,00% dan Laki-laki berjumlah 12 orang atau 40,00% dari hasil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa pekerjaan di Kantor Kecamatan memiliki beban kerja yang tinggi sehingga membutuhkan pikiran dan kerajinan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh Kantor selain itu pegawai pada Kantor Kecamatan Tellu Limpoe harus bekerja dengan teliti didalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan.

Tabel 2 Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Σ)	Persentase (%)
<1 tahun	1	3,33%
1-10 tahun	11	36,67%
>10 tahun	18	60,00%
Total	30	100

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan pegawai Kantor Camat Tellu Limpoe menjadi mayoritas bekerja selama >10 Tahun dengan jumlah 18 orang atau 60,00%. Hasil ini menjelaskan bahwa pegawai memiliki loyalitas yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaan dan setia dengan Kantor Camat, selain itu dengan semakin lama bekerja semakin dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan untuk itu pengalaman akan menjadi salah satu penilai pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

B. Deskripsi Variabel

Tabel 3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Jarang		Tidak Pernah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	19	63%	10	33%	1	3%	0	0%	0	0%
2	X2	20	66%	8	26%	2	6%	0	0%	0	0%
3	X3	15	50%	9	30%	2	6%	3	10%	1	3%
4	X4	15	50%	13	43%	2	6%	0	0%	0	0%
5	X5	17	56%	13	43%	0	0%	0	0%	0	0%
6	X6	12	40%	11	36%	7	23%	0	0%	0	0%
7	X7	23	76%	7	23%	0	0%	0	0%	0	0%
8	X8	19	63%	10	33%	1	3%	0	0%	0	0%
9	X9	22	73%	6	20%	1	3%	1	3%	0	0%
10	X10	26	86%	4	13%	0	0%	0	0%	0	0%
11	X11	27	90%	3	10%	0	0%	0	0%	0	0%
12	X12	28	93%	2	6%	0	0%	0	0%	0	0%
13	X13	25	83%	5	16%	0	0%	0	0%	0	0%
14	X14	25	83%	5	16%	0	0%	0	0%	0	0%
15	X15	28	93%	2	6%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: Data primer, diolah 2024

Tabel 3 menunjukkan Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan X1.1 pada variabel kualitas produk yaitu sebesar 4,45 dan sebagian besar responden yaitu 48 atau sebesar 49,5% dari mereka menyatakan sangat setuju dengan pernyataan "Sepeda motor scoopy memberikan kenyamanan berkendara secara maksimal". Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan berkendara adalah salah satu aspek yang paling dihargai oleh konsumen dalam menilai kualitas produk pada

scoopy motor scoopy. Sedangkan pernyataan kualitas produk yang memiliki nilai rata-rata terendah pada pernyataan X1.20 yaitu sebesar 3,80 meskipun demikian, sebanyak 52 atau 53.6% dari mereka tetap menjawab setuju dengan pernyataan bahwa “kualitas yang ditawarkan pada sepeda motor scoopy lebih baik dari merk lain”.

Tabel 4 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Jarang		Tidak Pernah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	18	60%	12	40%	0	0%	0	0%	0	0%
2	Y2	20	66%	9	30%	1	3%	0	0%	0	0%
3	Y3	17	56%	13	43%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Y4	16	53%	12	40%	2	6%	0	0%	0	0%
5	Y5	22	73%	8	26%	0	0%	0	0%	0	0%
6	Y6	21	70%	7	23%	1	3%	1	3%	0	0%
7	Y7	13	43%	16	53%	1	3%	0	0%	0	0%
8	Y8	20	66%	9	30%	1	3%	0	0%	0	0%
9	Y9	19	63%	8	26%	3	10%	0	0%	0	0%
10	Y10	15	50%	8	26%	6	20%	1	3%	0	0%
11	Y11	18	60%	11	36%	0	0%	1	3%	0	0%
12	Y12	14	46%	14	46%	1	3%	1	3%	0	0%
13	Y13	26	86%	4	13%	0	0%	0	0%	0	0%
14	Y14	26	86%	4	13%	0	0%	0	0%	0	0%
15	Y15	26	86%	4	13%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: Data primer, diolah 2024

Pada tabel 4, Terdapat dua pernyataan yang nilai rata-rata tertinggi pada variabel kualitas pelayanan yaitu sebesar 4,38. Pada pernyataan X2.1 yaitu 54 atau 55,7% dari mereka menyatakan setuju bahwa “karyawan Astra Motor Sidrap ramah dan peduli kepada pengunjung atau konsumen”. Pada pernyataan X2.12 yaitu 47 responden atau sebesar 48.5% memberikan tanggapan setuju pada pernyataan “mereka merasa dihargai sebagai konsumen ketika berkunjung ke Astra Motor Sidrap”. Sedangkan pernyataan X2.9 pada variabel kualitas pelayanan yang memiliki nilai terendah yaitu 4,15, meski demikian sebanyak 56 atau 57.7% dari mereka tetap menyatakan setuju dengan pernyataan “Astra Motor Sidrap memberikan jaminan ketersediaan suku cadang dan layanan lain”.

C. Hasil Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1	0.575	0.361	Valid
	X2	0.475	0.361	Valid
	X3	0.383	0.361	Valid
	X4	0.713	0.361	Valid
	X5	0.505	0.361	Valid

	X6	0.559	0.361	Valid
	X7	0.452	0.361	Valid
	X8	0.550	0.361	Valid
	X9	0.724	0.361	Valid
	X10	0.757	0.361	Valid
	X11	0.378	0.361	Valid
	X12	0.597	0.361	Valid
	X13	0.445	0.361	Valid
	X14	0.551	0.361	Valid
	X15	0.488	0.361	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.601	0.361	Valid
	Y2	0.548	0.361	Valid
	Y3	0.600	0.361	Valid
	Y4	0.608	0.361	Valid
	Y5	0.401	0.361	Valid
	Y6	0.389	0.361	Valid
	Y7	0.556	0.361	Valid
	Y8	0.669	0.361	Valid
	Y9	0.596	0.361	Valid
	Y10	0.619	0.361	Valid
	Y11	0.785	0.361	Valid
	Y12	0.485	0.361	Valid
	Y13	0.448	0.361	Valid
	Y14	0.523	0.361	Valid
	Y15	0.385	0.361	Valid

Sumber: Data primer, diolah melalui SPSS26, 2024

Tabel 5 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kualitas Produk (X_1), Kualitas Pelayanan (X_2), dan Keputusan Pembelian (Y) menunjukkan hasil yang valid dimana nilai r hitung $\geq r$ tabel (0.1680). Dengan demikian, hasil dari setiap item dari pernyataan mencakup seluruh variabel dianggap valid dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha cronbach's	Critical value	Keterangan
Komunikasi (X)	0.781	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.825	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah melalui SPSS26, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua nilai statistik Alpha Cronbach ≥ 0.70 sengan demikian, kuesioner pada variabel Kualitas Produk (X_1), Kualitas Pelayanan (X_2), dan Keputusan Pembelian (Y) dinyatakan reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 7 Uji Normalitas

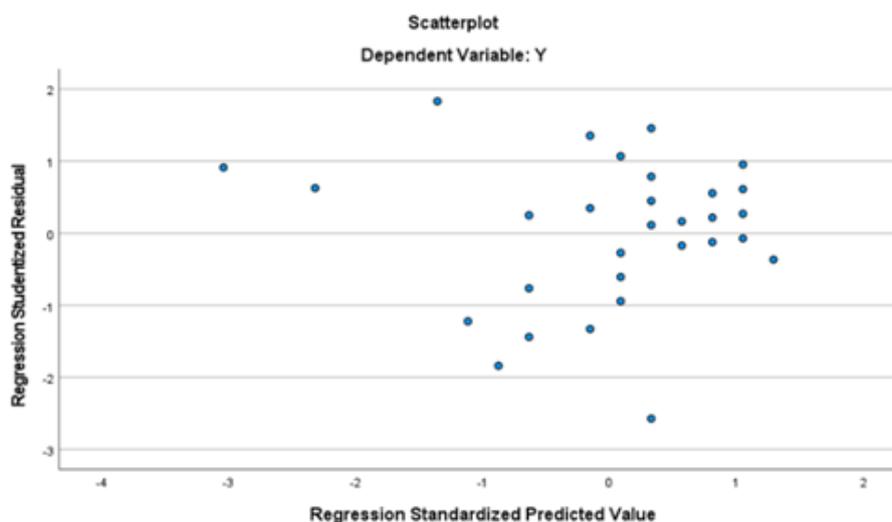
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.98327643	
Most Extreme Differences	Absolute	.112	
	Positive	.051	
	Negative	-.112	
Test Statistic		.112	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.428	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.415
		Upper Bound	.441
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data primer, diolah melalui SPSS26, 2024

Tabel 7 Berdasarkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang dikeluarkan oleh output SPSS dapat dilihat pada table diatas menunjukkan bahwa 0,200 jauh diatas nilai ambang batas signifikasi standar sebesar 0,5. Dengan demikian jika mengikuti kriteria pengambilan keputusan Dimana nilai signifikasi yang melebihi 0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer, diolah melalui SPSS26, 2024

Berdasarkan grafik Scatterplot pada Tabel 8 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian disimpulkan data ini memenuhi uji Asumsi Klasik pada Uji Heteroskedastisitas.

E. Hasil Uji Regresi Sederhana

Tabel 9 Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	9,356	9,462
	DISIPLIN KERJA	0,849	0,136

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer, diolah melalui SPSS26, 2024

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *Unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,356 a + 0,849 X$$

Model persamaan regresi *Unstandardized Coefficients*, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 9,356 berarti bahwa jika tidak ada Disiplin Kerja (X) maka nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) adalah 9,356.
- 2) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja X sebesar 0,849 memberikan arti bahwa setiap penambahan 1% Disiplin Kerja (X), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,849 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

F. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 10 Uji uji parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,356	9,462		0,989	0,331
	DISIPLIN KERJA	0,849	0,136	0,764	6,262	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer, diolah melalui SPSS26, 2024

Berdasarkan tabel 10 untuk Disiplin Kerja (X) dengan thitung 6,262) ≥ ttabel (2,048) sehingga terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor kecamatan tellu limpoe.

Nilai T-tabel dihitung dengan rumus berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{T-tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 30 - 1 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 28) \\
 &= t 2,048
 \end{aligned}$$

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	0,583	0,568	3,03608
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber: Data primer, diolah melalui SPSS26, 2024

Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,583 mempunyai arti bahwa sekitar 58,3% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel indePenden (Disiplin Kerja) yang ada dalam model ini, selebihnya sebesar 41,7% merupakan variabel lain yang mampu menjelaskan kinerja pegawai namun tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sehubungan dengan hasil dari pengolahan data yang sudah dilakukan diperoleh jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tellu Limpoe dimana berdasarkan tanggapan responden penelitian yakni pegawai Kantor Kecamatan Tellu Limpoe merasa bahwa pegawai telah hadir dikantor tepat waktu, pegawai juga merasa mampu menggunakan jam istirahat dengan benar, selain itu pegawai telah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Hal tersebut menggambarkan jika pegawai Kantor Kecamatan Tellu Limpoe telah memiliki disiplin kerja yang baik sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:89) bahwa "Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Kemudian berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian diperoleh informasi bahwa pegawai juga bekerja sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu, pegawai merasa bahwa pegawai senantiasa taat terhadap standar pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi serta mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diamanahkan. Pegawai juga merasa jika mereka senantiasa berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai merasa mampu memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien serta mampu bekerja sesuai dengan etika yang berlaku dalam organisasi dan senantiasa bersikap sopan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut menggambarkan jika pegawai Kantor Kecamatan Tellu Limpoe telah mampu menunjukkan sikap disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya sebab telah memenuhi sejumlah indikator dari disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sinambela (2018) yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, serta etika saat melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chelita Kaawoan (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian diperoleh pula informasi terkait kinerja pegawai dimana pegawai merasa mampu memenuhi jumlah beban

kerja yang telah ditetapkan, pegawai juga merasa mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan organisasi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, pegawai mampu memenuhi standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kemudian pegawai juga mampu memaksimalkan waktu yang diberikan oleh organisasi serta mampu bekerja dengan efektif. Pegawai juga mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya yang diberikan, senantiasa hadir dikantor. Kondisi tersebut menunjukkan jika pegawai Kantor Kecamatan Tellu Limpoe mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi organisasi sebab telah memenuhi sejumlah indikator dari kinerja yang dikemukakan oleh Robbins (2016) yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas serta kemandirian.

Hasil analisis statistik untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien regresinya bernilai positif sebesar 6,262. Dari hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001. Oleh karena nilai koefisien dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini juga sejalan dengan peneliti terdahulu Febio Miranda Dewa (2022) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar" dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,. Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai. Kinerja menurut Mangkuprawira (2007 : 153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai sangat penting bagi Kantor Kecamatan Tellu Limpoe, dengan terpenuhinya disiplin kerja pada pegawai maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Berdasarkan hasil analisis, untuk Disiplin Kerja (X) dengan thitung (6,262) \geq ttabel (2,048) sehingga terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tellu Limpoe, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan Kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan kepada kantor Kecamatan Tellu Limpoe:

1. Kantor Kecamatan Tellu Limpoe mampu mempertahankan disiplin kerja pegawainya demi menjaga kualitas pelayanan dan kinerja pegawai.

2. Bagi pimpinan kantor agar memberikan kenyamanan dalam bekerja agar pegawai lebih bisa disiplin dalam menyelesaikan tugas. Sebagai sambungan pemikiran bagi kecamatan tellu limpoe untuk lebih dapat memberikan motivasi kerja yang terbaik kepada pegawainya.

3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi peneliti dengan menambahkan variable bebas lainnya seperti lingkungan kerja, kompetensi, dan yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja yang terjadi pada Kantor Kecamatan Tellu Limpoe.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(1), 13-24.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, S., & Shahzad, K. (2011). HRM and employee performance: A case of university teachers of Azad Jammu and Khasmir (AJK) in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5 (13). 5249.
- Astria Kenny. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang . *Jurnal Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*, Vol 2(1): 1 – 22.
- Chelita, Kaawoan, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kakas Barat, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 4, No 3.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: CV. Alfabeta
- Elianti. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. *Skripsi.UMM. Makassar*
- Expectations, Consumption and Use. Nottingham: PLATE Conference Nottingham Trent University.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, Vol 7(1): 220 – 237.
- Husain, Arifudin Bachtiar . (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro. *Jurnal Jenius*, Vol. 1(1): 65 – 73
- Kasieli Hulu Syukur. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. *Ejurnal.Unsrat.ac.id*. 4 Oktober. Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Khalisa, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin
- Komang, Pratiwi. A. E., Putu, Agung. A. A., & Putu, Anggraini. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. *VALUES*, Vol 3(1): 25 – 47.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol 2(1): 17 – 26.
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 28 – 32.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key To Improving Performance, *International Journal of Business and Management*, 5 No. 12, 89 – 96.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 4(2): 120 – 127.
- Oktavia et al., 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura
- Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. (2016). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- Salain, P. P., Nyoman, A. R., & Gede Rihayana. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Tabanan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol 6(1): 12 - 22.
- Scott D. Weingart. (2015). *Emergency neurological life support: approach to the patient with coma*. New York: Neurocritical Care Society.
- Siswanto, B. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 7 (2): 77 – 87.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka, *Agora*, Vol 7(1): 1 – 5.
- Susanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Remunerasi Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya pada Kinerja
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3(3): 365 – 374.
- Wibowo. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Utama Nusantara