

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SOPPENG

Rahmawati^{1*}, Anwar Parawangi², Ahmad Harakan³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline on employee performance at the Office of Education and Culture of Soppeng Regency. This type of research is quantitative with a descriptive type of research which seeks to describe. Sources of data used are primary and secondary data. Primary data, namely the staff of the Office of Education and Culture of Soppeng Regency, collected 57 employees. While secondary data in the form of documentation and questionnaires. Data analysis techniques used in this quantitative research are validity test, reliability test, simple linear regression test, and hypothesis. The results of this study indicate that the regression results (influence) of Variable X on Variable Y simultaneously are 0.246 or 24.6%, meaning that the influence of discipline on the performance of employees in the office is low. While the effect of the variable Discipline (X) on employee performance (Y) partially shows the results per indicator that have an effect of no more than 0.277 or 27.7%, it shows discipline on the performance of low-level employees. So thus the effect of discipline in improving employee performance is low.

Keywords: discipline, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu staf kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng berjumlah 57 pegawai. Sedangkan data sekunder berupa dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, dan hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil regresi (pengaruh) Variabel X terhadap Variabel Y secara simultan sebesar 0,246 atau 24,6 % berarti pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut rendah. Sedangkan pengaruh Variabel Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) secara parsial menunjukkan hasil per indikator mengalami pengaruh tidak lebih dari 0,277 atau 27,7 % , itu menunjukkan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai tergolong rendah. Maka dengan demikian pengaruh kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja pegawai rendah.

Kata kunci: kedisiplinan, kinerja pegawai

* rahmawati@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena digunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Seluruh organisasi publik dan aparatur negara dituntut untuk dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab guna mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin sendiri merupakan salah satu dari beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya kedisiplinan, segala aktivitas yang akan dilakukan berujung pada hasil yang tidak memuaskan yang tidak sesuai dengan harapan, yang berarti tujuan organisasi atau perusahaan tidak tercapai dan juga dapat membatasi jalannya program organisasi yang dikembangkan.

Seorang Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat menjadi pegawai yang disiplin, sebagaimana sudah terdapat kewajiban yang harus dipatuhi dan adanya hak larangan yang tidak boleh dilanggar, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin aparatur sipil negara, sebagai salah satu landasan hukum.

Peraturan pemerintah ini mengatur berbagai tugas pegawai negeri, salah satunya aparatur sipil negara wajib masuk kerja dan menaati peraturan waktu kerja. Disiplin pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan, salah satu unsur yang mendukung tercapainya tujuan dalam organisasi adalah disiplin yang merupakan itikad baik berdasarkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam rangka melaksanakan tugas dan mencapai kinerja yang baik.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng merupakan salah satu instansi pemerintah yang selalu berhubungan dengan masyarakat khususnya masyarakat yang berakitan dengan masalah pendidikan. Berbicara tentang pendidikan merupakan penyumbang yang sangat tinggi bagi kelangsungan kehidupan negara. Instansi ini merupakan instansi yang melakukan pengabdian kepada masyarakat pendidikan sehingga membutuhkan disiplin kerja yang tinggi untuk memberikan hasil yang baik. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng bekerja secara maksimal untuk kemajuan mutu pendidikan. Namun kenyataannya masih terdapat fakta yang

belum sesuai harapan, yaitu masih rendahnya kinerja pegawai.

Setiap organisasi atau instansi pemerintah memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawainya. Pegawai dituntut memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan setiap tugas kesehariannya sesuai dengan aturan yang berlaku, Namun kenyataan menunjukkan masih ditemukan beberapa pegawai yang datang tidak sesuai dengan jam kerja, dimana syarat utama dalam organisasi pemerintah, yaitu masuk pagi 07.30 WITA dan jam kerja 08.00 serta pulang jam 16.00 WITA. Hal ini tercermin dari pelaksanaan absensi pegawai, setiap bulannya masih ada pegawai yang sering terlambat bahkan tidak datang tanpa penjelasan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut Handoko (2017:371). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Fathoni dalam Sitorus (2020:26) bahwa kedisiplinan adalah fungsi keenam dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat diketahui bahwa kedisiplinan karyawan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi, sedangkan kedisiplinan yang kurang baik menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Soejono (2000:67), indikator indikator untuk mengukur disiplin kerja dapat dikategorikan baik, jika memenuhi kriteria sebagai berikut yaitu : (1) Ketepatan waktu; (2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik; (3) Tanggung jawab yang tinggi; (4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut Hasibuan (2016:94) Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Warella & Dkk (2021:17) memberi batasan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan

tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. Kinerja pegawai akan optimal tergantung pada kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Apabila pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi untuk menjadikan diri sendiri sebagai pribadi yang produktif, maka pasti menfokuskan diri untuk kuantitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Adanya penurunan kinerja dapat disebabkan oleh faktor disiplin pegawai yang masih kurang dengan begitu mewujudkan pegawai yang penuh dengan rasa kedisiplinan tinggi adalah faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi.

Menurut Bangun (2012:234) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: (1) Jumlah pekerjaan; (2) Kualitas pekerjaan; (3) Ketepatan waktu (4) Kehadiran; (5)Kemampuan kerjasama.

Siagian (2012) mendefinisikan organisasi ialah setiap bentuk persekutuan anantara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian

suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut dengan bawahan. Sedangkan menurut Stoner (Ambarwati 2018:1) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama. Dari beberapa pandangan mengenai organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya individu, dimana setiap individu memiliki maksud dan tujuan masing-masing.

Adapun ciri-ciri organisasi menurut Steiner dan Berelson dalam Ambarwati (2018:3) sebagai berikut: 1. Formalitas; 2. Hierarki; 3. Besar dan kompleksnya; 4. Durasi.

Dalam suatu organisasai untuk mencapai kinerja yang baik harus memperhatikan beberapa unsur-unsur organisasi, Ambarwati (2018:4) mengungkapkan beberapa unsur-unsur organisasi terdiri dari: 1. Man (orang-orang), dalam kehidupan organisasi sering disebut dengan istilah pegawai atau personil; 2. Kerja sama, maksudnya adalah suatu perbuatan bantu membantu atau suatu perbuatan yang dilakukan bersama-sama untuk

mencapai tujuan bersama; 3. Tujuan bersama, merupakan arah atau sasaran yang ingin dicapai dan juga menggambarkan apa yang harus dicapai melalui prosedur, program, pola (network), kebijaksanaan (policy), strategi, anggaran (budgeting), dan peraturan-peraturan (regulation) yang telah ditetapkan; 4. Peralatan (equipment), terdiri dari semua sarana yang berupa materi, mesin- mesin, uang, dan barang modal lainnya (tanah, gedung atau bangunan/kantor); 5. Lingkungan (environment), faktor lingkungan misalnya keadaan sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi.

Handoko (2017:371) beropini bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Fathoni (Sitorus 2020:26) bahwa kedisiplinan adalah fungsi keenam dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dari kedua pendapat ini dapat disimpulkan bahwa dalam kedisiplinan seseorang harus menaati unsur-unsur ketaatan, kepatuhan sebagai tanggung jawab agar mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Sinambela (Gaol & Hutabarat 2020:289) mendefinisikan Kedisiplinan adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Adapun indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai menurut Siagian (2012) dalam suatu organisasi, sebagai berikut: 1. Tujuan dan Kemampuan; 2. Teladan pemimpin; 3. Balas jasa; 4. Keadilan; 5. Waskat (Pengawasan Ketat); 6. Sanksi Hukuman; 7. Ketegasan; 8. Hubungan Kemanusiaan.

Fathoni dalam Yuritanto (2022:20) menemukan indikator pengaruh tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut: 1. Tujuan dan Kemampuan dalam memahami peraturan yang berlaku dalam organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai; 2. Keteladan Pimpinan, Seorang pimpinan harus dapat memberi contoh pada staf dan menjadi rule model/panutan bagi bawahannya; 3. Keadilan, Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan; 4. Pengawasan Melekat, tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan

kedisiplinan pegawai, sebab dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan prestasi kerja bawahannya; 5. Sanksi Hukuman, dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakitinya; 6. Ketegasan, Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi kepada staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar perturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten; 7. Hubungan Kemanusiaan, Disiplin memberi manfaat dan mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Mangkunegara (2017:17) memberi batasan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai dalam Syam (2020:134) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau pegawai

dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan mengikuti aturan yang berlaku demi mencapai suatu tujuan.

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu: 1. Faktor kemampuan (*ability*) yaitu kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Pegawai juga perlu pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.; 2. Faktor motivasi (*motivation*) yaitu motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, Adapun indikator kinerja menurut mangkunegara, yaitu: 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing;

3) pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan; dan 4) tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hadari (Tanjung, 2018) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain: 1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.; 2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan; 3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain; 4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan; 5. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*). merupakan tingkatan di mana seorang karyawan

mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena peneliti mengumpulkan data dalam bentuk angka yang menggunakan kuesioner (angket) dan dikuatkan dengan hasil observasi atau pengamatan lapangan dan studi dokumentasi.

Adapun tipe penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena dimana dalam penelitian berupaya untuk mendeskriptifkan dan juga menginterpretasikan pengaruh antara variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakter suatu variabel, kelompok atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat serta mendeskripsikan proses, mekanisme atau hubungan antarkelompok menurut Martono (2016:17). Pada penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk

menjawab seberapa baik kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner (Angket) kepada responden. Adapun jumlah populasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng yaitu 134 orang, kemudian diambil sampel sebanyak 57 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan yaitu *proportionate stratified sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan apabila sifat atau unsur dalam populasi tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Martono, 2016 : 78).

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Teknik tersebut digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel X (Kedisiplinan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dan juga besar pengaruh antara keduanya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng yang mengacu pada indikator kedisiplinan dan kinerja pegawai. Adapun indikator kedisiplinan menurut Soejono, yang meliputi empat indikator yakni ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

Adapun analisis regresi linear sederhana menggunakan bantuan program SPSS 24 analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini merupakan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh variabel X terhadap variabel Y:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Parsial

NO.	Indikator Variabel X	Besar Pengaruh terhadap Variabel Y
1	Ketepatan waktu	15,3 %
2	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	10,8 %
3	Tanggung jawab yang tinggi	27,7 %
4	Ketaatan terhadap aturan	08,2 %

Pengaruh Ketepatan Waktu (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Secara Parsial

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana nilai R Square .153, hal ini berarti pengaruh ketepatan waktu (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar

0,153 atau 15,3%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 57 orang responden. Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa H1 diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator ketepatan waktu terhadap kinerja pegawai (Y), hanya saja tergolong sangat rendah yaitu hanya berpengaruh sebesar 15,3 % dan selebihnya 84,7% dipengaruhi oleh indikator lain diluar ketepatan waktu. Pengaruh ini disebabkan karena beberapa hal diantaranya: 1) Pegawai masih banyak datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kantor, 2) Adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas-tugas kerjanya sampai selesai setiap harinya.

Pengaruh Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana nilai R Square .108, hal ini berarti pengaruh Menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,108 atau 10,8 %. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 57 responden . Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa H1 diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2) terhadap Kinerja (Y), hanya saja tergolong sangat rendah, yaitu hanya berpengaruh

sebesar 10,8% dan selebihnya 89,2% dipengaruhi oleh indikator lain diluar indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik. Pengaruh ini dikarenakan beberapa hal diantaranya: 1) Pegawai belum mampu menggunakan peralatan kantor sesuai standar yang diberikan, 2) Tata ruang kantor yang ideal menjadi faktor pendukung dalam kegiatan penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja seperti tertatanya ruang tamu, ruang kerja dan ruang rapat yang menimbulkan kepuasan kerja sehingga kinerja meningkat.

Pengaruh Tanggung Jawab yang Tinggi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana nilai R Square .277, hal ini berarti pengaruh tanggung jawab yang tinggi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,277 atau 27,7 %. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 57 responden. Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa H1 diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Tanggung jawab yang tinggi (X3) terhadap Kinerja (Y), hanya saja tergolong rendah, yaitu hanya berpengaruh sebesar 27,7% dan selebihnya 72,3% dipengaruhi oleh indikator lain diluar indikator tanggung jawab yang tinggi.

Pengaruh ini dikarenakan beberapa hal diantaranya: 1) Pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng dapat menjadi pemimpin di setiap kegiatan, 2) Pegawai memiliki rasa inisiatif menyelesaikan pekerjaan meskipun ada hambatan atau kendala.

Pengaruh Ketaatan Terhadap Aturan (X4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana nilai R Square .082, hal ini berarti pengaruh Ketaatan terhadap aturan (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,082 atau 08,2 %. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 57 responden . Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa H1 diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Ketaatan

terhadap aturan (X4) terhadap Kinerja (Y), hanya saja tergolong rendah , yaitu hanya berpengaruh sebesar 08,2% dan selebihnya 91,8% dipengaruhi oleh indikator lain diluar indikator Ketaatan terhadap aturan. Pengaruh ini karena beberapa hal diantaranya: 1) Masih banyak pegawai yang tidak memakai tanda pengenalan, 2) Pegawai belum mengikuti standar aturan pakaian seragam kerja seperti pada saat observasi adanya pegawai yang memakai baju kaos ditempat kerja dan memakai sandal jepit.

Analisis regresi linier sederhana secara simultan dapat dilihat dari tabel Model Summary, Anova, Coefficients di bawah ini:

**Tabel 2.
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.232	4.195

**Tabel 3.
ANOVA (b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.614	1	315.614	17.935	.000 ^(a)
	Residual	967.895	55	17.598		
	Total	1283.509	56			

Tabel 4.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.818	4.629		4.065	.000
	Kedisiplinan	.646	.152	.496	4.235	.000

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,496 dan memperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,246 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kedisiplinan) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) adalah sebesar 24,6% sedangkan sisanya yakni 75,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kedisiplinan.

Berdasarkan tabel Anova tersebut bertujuan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh signifikan variabel kedisiplinan (X) terhadap variabel kinerja (Y) dan dari hasil output tersebut terlihat bahwa F hitung sebesar 17,935 dengan tingkat signifikan /probabilitas $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja.

Dari tabel Coefficients terlihat bahwa hasil pengujian variabel kedisiplinan (X) menunjukkan nilai thitung sebesar 4.235. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih

besar jika dibandingkan dengan nilai ttabel yaitu sebesar 2.004 yang diperoleh dari $0,05/2 : n-k-1 = 2.004$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.235 > 2.004$) dan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima, hal ini berarti variabel kedisiplinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng, maka penulis dapat menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Hasil analisis regresi linier sederhana secara parsial dapat diketahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yaitu (1) pengaruh ketepatan waktu (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) tergolong sangat rendah 15,3%, (2) Pengaruh menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2) terhadap

kinerja pegawai (Y) 10,8% tergolong sangat rendah, (3) Pengaruh Tanggung jawab yang tinggi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) 27,7% tergolong rendah, (4) Pengaruh Ketaatan terhadap aturan (X4) terhadap kinerja pegawai 08,0% tergolong sangat rendah. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana secara simultan dapat di simpulkan pengaruh kedisiplinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) tergolong rendah 24,6%.

Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Soejono. (2000). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Warella, S. Y., & Dkk. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Yuritanto. (2022). *Iklm Komunikasi Kompetensi Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai*. Sumatera: Azka Pustaka.

REFERENSI

Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Gaol, J. L., & Hutabarat, L. M. B. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2).

Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd Ed.). Yogyakarta: Gramedia Pustaka.

Hasibuan, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Siagian, S. P. (2012). *Teori Pengembangan Organisasi* (1st Ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (I. Silviani (Ed.)).