

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR



**HARIANTO PENIAS
1910423001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

HARIANTO PENIAS
1910423001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANAKKUKANG
KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**HARIANTO PENIAS
1910423001**

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **12 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 12 September 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yusrizal, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

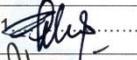
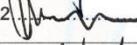
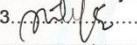
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

HARIANTO PENIAS
1910423001

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **12 September 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Numadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Anggota	2. 
3.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


UNIFA

Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : HARIANTO PENIAS
NIM : 1910423001
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 12 September 2023
Yang Membuat Pernyataan,

A 1000 Rupiah Indonesian postage stamp is placed over the signature. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '1000', and 'METER TEMPEL'. The serial number '11EECAKX647021862' is visible at the bottom of the stamp.

Harianto Penias

PRAKATA

Puji Syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal hingga Skripsi ini dengan baik.

Berdasarkan apa yang penulis lakukan pada saat menjalani Penelitian dan pengolahan data di Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar dalam jangka waktu kurang lebih 2 bulan, dengan mengangkat judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANNUKANG KOTA MAKASSAR”**. Adapun Maksud dan tujuan penelitian ini sebagai salah satu syarat dalam meraih dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Dalam pembuatan Skripsi ada banyak pihak yang berpartisipasi sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Ucapan terimakasih kepada orang tua yang telah mendidik dan membesarkan saya selaku penulis sehingga bisa sampai dititik ini. Ketulusan dan kasih yang tak pernah hilang senantiasa memberikan dukungan untuk tetap semangat dalam mengerjakan skripsi, Terimakasih untuk do'a dan seluruh dukungannya.

Ucapan terimakasih yang penulis tunjukan kepada seluruh pihak yang terlibat dan ikut berpartisipasi diantaranya:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E, M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar dan penguji Proposal Skripsi.
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar

3. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si selaku Pembimbing Dalam Penyusunan Prosal dan Skripsi.
4. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S, M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Bapak Andi Pangeran Nur Akbar, S.STP. selaku Pimpinan Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar.
6. Dan seluruh pegawai Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar.

Penulis sadar dalam penulisan Skripsi ini tidak lepas dari kekurangan. Maka dari itu penulis mengharapkan masukan dan saran dari Teman–Teman ataupun Dosen dan pembaca agar kiranya mengirimkan saran dan masukan ke-email hariantopenias@gmail.com besar harapan penulis semoga Skripsi ini mampu menjadi Referensi ilmu bagi kita semua.

Makassar, 12 September 2023

Penulis,

Hariato Penias

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR

**Harianto Penias
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar, Metode penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif, dengan alat analisis *Statistical Program For Social Science SPSS ver29*, adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar yang berjumlah 45 orang, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar, terbukti dari nilai t-hitung yang didapatkan $14,970 > t\text{-tabel } 2,016$. Dan Jika t-hitung $> t\text{-tabel}$ maka disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat juga dilihat dari Pada nilai *sig* yang didapatkan sebesar $0,001 < 0,005$ *sig alpha* yang telah ditentukan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PANAKKUKANG CITY DISTRICT OFFICE, MAKASSAR CITY

**Harianto Penias
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

This study aims to determine whether there is an influence between work discipline on employee performance at the Panakkukang Sub-District Office, Makassar City. Makassar City, with a total of 45 respondents, based on the results of the analysis that has been carried out to prove that Work Discipline (X) has a positive influence on Employee Performance (Y) at the Panakkukang Sub-district Office, Makassar City, as evidenced by the t-count value obtained $14.970 > t\text{-table } 2.016$. And if $t\text{-count} > t\text{-table}$ then work discipline (X) has a positive effect on employee performance (Y). It can also be seen from the adapted sig value of $0.001 < 0.005$ predetermined sig alpha.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBARAN PENGESAHAN	iv
LEMBARAN PERNYATAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	7
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Peneliti.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat teoritis	8
1.4.2 Manfaat praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.2.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	15
2.2.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	15
2.2.3 Aspek – Aspek Disiplin Kerja.....	17
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.2.5 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja.....	21
2.2.6 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja.....	22
2.3 Pengertian Kinerja Pegawai	23
2.3.1 Karakteristik Kinerja	25
2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	26
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.3.4 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kerja	30
2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	31
2.5 Tinjauan Empirik.....	33
2.6 Kerangka Pikir	35
2.7 Definisi Operasional.....	36
2.8 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Rancangan Penelitian.....	39
3.2 Tempat dan Waktu	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel	40
3.4 Jenis dan Sumber Data	40
3.4.1 Data Primer	40

3.4.2 Data Sekunder	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Pengukuran Variabel	42
3.6.1 Variabel bebas (independent)	42
3.6.2 Variabel terikat (dependent)	42
3.7 Instrumen Penelitian	42
3.7.1 Uji Validasi	42
3.7.2 Uji Reliabilitas	43
3.8 Analisis Data	43
3.8.1 Analisi Regresi Liner Sederhana	43
3.9 Uji Asumsi Klasik	44
3.9.1 Uji Normalitas	44
3.9.2 Uji Multikolinearitas	45
3.10 Uji Hipotesis	53
3.10.1 Uji t	45
3.10.2 Uji F	45
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran umum kantor camat	46
4.1.1 Sejarah singkat kantor camat	46
4.1.2 Visi dan Misi	47
4.1.3 Struktur organisasi	48
4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1 karakteristik responden	49
4.2.2 karakteristik responden jenis kelamin	49
4.2.3 karakteristik responden umur	50
4.2.4 karakteristik responden Pendidikan terakhir	50
4.3 Analisis Variabel	51
4.3.1 Uji Validitas	51
4.3.2 Uji Reliabilitas	52
4.4 Analisis Data	53
4.4.1 Uji Regresi Liner Sederhana	53
4.5 Uji Asumsi Klasik	54
4.5.1 Uji Normalitas	54
4.5.1 Uji Multikolinearitas	55
4.6 Uji Hipotesis	55
4.6.1 Uji t (parsial)	55
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi	56
4.7 Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik responden jenis kelamin.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik responden Umu	50
Tabel 4.3 Karakteristik responden Pendidikan terakhir	50
Tabel 4.4 Uji validitas	51
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.6 Uji Regresi Liner Sederhana	53
Tabel 4.7 Uji Normalitas	54
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.9 Uji t.....	55
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka Pikir	35
Gambar 4.1 Struktur organisasi	48
Gambar Lampiran Dokumentasi peneliti	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi pemerintahan seperti Kantor Camat memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat. Salah satu faktor yang memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai adalah tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu unsur utama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan publik. Fenomena pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Panakkukang, Kota Makassar, menjadi topik yang sangat menarik dan penting untuk diteliti karena berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di tingkat lokal.

Kantor Camat Panakkukang terletak di pusat Kota Makassar dan memiliki tanggung jawab terhadap berbagai urusan administratif di wilayahnya. Dalam menjalankan tugasnya, kinerja pegawai menjadi faktor utama yang memengaruhi hasil kerja dan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin kerja, sebagai salah satu indikator kualitas pegawai, menjadi penentu penting dalam mencapai tujuan pelayanan yang lebih baik.

Tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Panakkukang dapat berpengaruh pada berbagai aspek, termasuk efisiensi administratif, ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. disiplin kerja mencakup aspek seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap prosedur kerja, dan kemampuan untuk mengelola tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja di Kantor Camat Panakkukang bisa beragam. Salah satunya adalah peraturan internal yang ada di kantor tersebut. Implementasi dan penerapan peraturan-peraturan ini dapat berdampak langsung pada tingkat disiplin kerja pegawai. Selain itu, supervisi oleh atasan juga memiliki peran penting dalam memastikan disiplin kerja dipertahankan. Motivasi, baik dalam bentuk penghargaan maupun sanksi, juga dapat memengaruhi perilaku disiplin kerja.

Tabel 1.1
Rekapan data absensi Pegawai Kantor Camat Panakkukang 2023

No	Bulan	Keterangan			Terlambat	Jumlah Pegawai
		Izin	Sakit	Absen		
1.	Januari	3	2	-	2	45
2.	Februari	1	1	2	4	45
3.	Maret	5	3	1	1	45
4.	April	-	1	3	3	45
5.	Mei	4	-	1	2	45
6.	Juni	1	2	1	1	45
7.	Juli	1	1	-	1	45
8.	Agustus	2	2	3	3	45
Jumlah		17	12	12	17	

Sumber Staff Kasubag Kantor Camat panakkukang 2023

Tabel di atas adalah rekapan data absensi pegawai Kantor Camat Panakkukang untuk tahun 2023. Tabel ini mencakup informasi tentang jumlah pegawai yang terlambat, izin, sakit, dan absen untuk setiap bulan. Jumlah pegawai di kantor tersebut adalah 45 orang. Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan dalam absensi pegawai setiap bulannya, termasuk jumlah pegawai yang terlambat, izin, sakit, dan absen. Data ini dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Panakkukang pada tahun 2023.

Budaya organisasi di Kantor Camat Panakkukang juga merupakan faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Jika budaya organisasi mendorong

nilai-nilai seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan, pegawai kemungkinan lebih cenderung untuk menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika budaya organisasi kurang mendukung nilai-nilai tersebut, maka tingkat disiplin kerja dapat tergerus.

Selain faktor internal, faktor eksternal seperti tekanan kerja dan perubahan lingkungan kerja juga dapat memengaruhi disiplin kerja. Peningkatan tekanan kerja dan perubahan yang cepat dalam tugas dan tanggung jawab pegawai dapat mengganggu disiplin kerja jika pegawai merasa tidak mampu mengatasi tantangan tersebut.

Maka dari itu peneliti ingin membuktikan hasil pengamatan peneliti dengan melakukan penelitian, di Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar, dengan mengangkat judul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan maka rumusan masalah pada penelitian ini, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar?

1.3 Tujuan Peneliti

Untuk mengetahui Pengaruh yang disebabkan oleh disiplin kerja sehingga mempengaruhi kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan bagi kita semua melalui bacaan, dan pemecahan masalah tentang bagaimana

pengaruh disiplin kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi peneliti / penulis

Dengan terlaksanakannya penelitian ini, penulis mendapatkan banyak pengalaman, dan pengetahuan, serta mengembangkan ilmu yang telah didapatkan selama di bangku perkuliahan, sehingga peneliti mampu memecahkan masalah tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dan mampu menyelesaikan SKRIPSI sebagai suatu persyaratan untuk menyelesaikan Tridarma Perguruan Tinggi di Universitas Fajar Makassar.

b. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan juga referensi bagi peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian yang sama dengan judul penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengorganisasikan hubungan relasi, kesehatan dan keselamatan, serta isu keadilan yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi *staffing* dalam proses manajemen. Kegiatan *staffing* di antaranya adalah menentukan kualifikasi para calon pekerja melakukan rekrutmen seleksi kandidat, menyelenggarakan *training and development*, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja.

Susan (2019) sumber daya manusia (SDM) yaitu individu produktif yang bekerja baik di lembaga maupun perusahaan sebagai penggerak organisasi serta berperan sebagai asset, sehingga keterampilannya harus di latih, Serta di kembangkan.

Setiap Instansi baik itu lembaga, Organisasi atau Perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk pencapaiannya suatu tujuan, makadari itu Pegawai dikatakan sebagai suatu Sumber Daya Manusia yang tidak dapat di pandang sebelah mata karna peranan seorang Sumber Daya Manusia dalam suatu lembaga atau Organisasi dapat menentukan suatu pencapaian dari tujuan Organisasi. Sumber Daya Manusia salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

2.1.1 Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Kemampuan seorang karyawan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan agar perusahaan mampu bersaing. Sunarto (Atika, K & mafra, N 2020)

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen, menurut Awaluddin (2019) secara khas dibagi menjadi empat fungsi, yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses menciptakan dan memutuskan tujuan dan sasaran yang harus dicapai melalui tindakan strategis yang terkoordinasi untuk mewujudkan visi dan misi saat ini. Seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melakukan proses melalui strategi

b. Pengorganisasian

Untuk melaksanakan rencana yang telah dibuat, pengorganisasian adalah proses mengkoordinasikan setiap sumber daya baik individu maupun kelompok dengan kegiatan yang telah disepakati.

c. Pengarahan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan bimbingan intensif untuk menjaga semangat dan kemampuan menyelesaikan tugas-tugas

tersebut dengan cepat dan tepat untuk mengurangi risiko kesalahan manusia. Ini dilakukan menurut definisi.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah pemantauan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut sejalan dengan visi dan pekerjaan yang disepakati dan untuk menjaga sikap atau etos kerja karyawan dan jika perlu, mengambil tindakan korektif.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway (2019) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

- a. Pertimbangan untuk mengembangkan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi telah memotivasi, karyawan berkinerja tinggi dan memenuhi kewajiban kerja berdasarkan undang-undang.
- b. Menerapkan semua kebijakan dan prosedur SDM untuk mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu mengembangkan keseluruhan atau arah organisasi dalam hal implementasi SDM.
- d. Memberikan dukungan dalam kondisi yang akan membantu manajer untuk mencapai tujuan.
- e. Bertanggung jawab atas semua situasi dalam hubungan karyawan untuk memastikan bahwa situasi tersebut tidak menghalangi organisasi untuk mencapai tujuannya.
- f. Mempersiapkan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

- g. Melakukan pemeliharaan standar organisasi atau nilai dalam manajemen sumber daya Manusia.

Peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi dapat menentukan pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi, jika sumber daya, manusia yang berada di dalam organisasi buruk maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagai mana yang telah direncanakan. Semua tindakan yang di ambil diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu lembaga atau perusahaan. Dalam organisasi pasti sangat membutuhkan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensial yang baik, baik itu pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi.

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Siagian (2020) berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan perat Uran yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Terry (Sutrisno, 2021) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan disiplin yang baik. Menurut Afandi dalam Waoma (2021) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar.

Menurut Supomo, R (2019) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang di berikan. Menurut rivai (2021) Displin kerja merupakan alat yang di gunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku serta berusaha meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan mengenai pengertian disiplin. Disiplin adalah sikap perbuatan tingkah laku dalam melakukan sesuatu yang berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar

terhadap peraturan yang berlaku. Dengan disiplin orang dapat mengatur segala aktivitasnya secara efektif dan efisien dengan disadari rasa tanggung jawab pada dirinya, maka ia akan bekerja dengan kesungguhan dan tanggungjawab.

2.2.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu jenis-jenis disiplin kerja menjadi dua jenis, dalam buku Sofyan, T Manajemen Sumber Daya Manusia (2021:141-142) yaitu:

a. Disiplin Preventif

adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korektif

adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Simamora indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja Dalam Pratama, Chosi (2022 :16) 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 tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan oleh kantor. Serta bersedia menjalankan perintah yang ditetapkan oleh kantor.

2. Efektif Dalam Bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif 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. Tindakan Korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini di maksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau juga dapat dikatakan, suatu peraturan dan pengarahan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku.

4. 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 ketetapan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

5. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua pegawai yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh pegawai agar tujuan suatu kantor tersebut dapat tercapai.

2.2.3 Aspek – Aspek Disiplin Kerja

Aspek – Aspek Disiplin Kerja Menurut Anggraeni menyebutkan aspek – aspek disiplin kerja, dalam Hamdani, M.Reza (2017) meliputi :

1. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

2. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

3. Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan

bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

5. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi dalam Pratama, Chosi (2022) adalah :

a. Tujuan dan kemampuan

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin selama mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan disiplin pegawai rendah inilah pentingnya *azaz the right place right the right job*.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan dan membentuk kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh parah bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur dan adil, serta kata-kata harus sesuai dengan perbuatan, maka disiplin kerja pegawai akan ikut baik. Akan tetapi jika teladan pemimpin

kurang baik (kurang disiplin), maka parah bawahanya akan melakukan hal yang sama pulah (kurang disiplin).

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) menyatakan suatu yang mempengaruhi kedisiplinana pegawai, karena dengan balas jasa tersebut akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaanya. Jika kecintaan pegawai akan semakin baik pula. Akan tetapi jika balas jasa yang di terimah tersebut relatif kecil atau kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa disirnya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia. Apabila keadaan yang dijadikan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merasa terciptanya disiplin yang baik. Jadi seorang atasan harus bisa selalu bersikap adil terhadap para pegawai agar disiplin pegawai itu akan baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya disiplin pegawai baik pula.

e. Waskat

Karena waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung menguasai perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan moral kerja pegawai, karena pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pengarahan dan pegawai dari atasannya.

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukum sangat berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai. Dengan Sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Beratnya suatu hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya disiplin sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tindakan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara disiplin dalam kantor.

g. Ketegasan

Ketegasan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai suatu organisasi. Atasan harus berani dan tegas bertindak untuk hukuman setiap pegawai dan indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Atasan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan atasan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai baik secara vertikal maupun horizontal ikut menciptakan disiplin yang baik pada suatu perusahaan. Atasan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta

mengikut diantara sesama pegawai. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi disiplin yang baik pada perusahaan. Jadi disiplin pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.2.5 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja Barnawi & Arifin (2018) yaitu:

- a. Prosedur dan kebijakan yang pasti
- b. Tanggung jawab kepengawasan
- c. Komunikasi berbagai peraturan
- d. Tanggung jawab pemaparan bukti
- e. Perlakuan yang konsisten
- f. Pertimbangan atas berbagai situasi
- g. Peraturan dan hukuman yang masuk akal

2.2.6 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Secara khusus tujuan disiplin kerja karyawan antara lain (Sastrodiwiryono, 2016) :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya

- c. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaikbaiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaikbaiknya.
- e. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- f. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Ilyas (2020) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam

organisasi. Menurut Mangkunegara Dalam jurna, (Iusitasari N 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dengan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasaran sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai mempunyai tingka kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak.

Menurut Rivai (2019) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Rivai dalam syam, S. (2020) konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kata kinerja berasal dari akar kata "*toperform*" yang mempunyai beberapa "*entries*" berikut (Suyadi 2021:210):

- a. Melakukan,menjalankan,melaksanakan.
- b. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.
- c. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan.
- d. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik.

- e. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung-jawab.
- f. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
- g. Memainkan (pertunjukan) musik
- h. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, karena itu pegawai merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila pegawai banyak yang tidak berprestasi dengan baik oleh sebab itu perusahaan harus dapat memotivasi pegawainya agar dapat berprestasi kerja dengan optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.3.1 Karakteristik Kinerja

Menurut Hartato (2018) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut :

- a. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau di gunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebi dari satu tahun.

- b. Memberikan manfaat di masa yang akan datang

Dari pandangan di atas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan di gunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

Memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins indikator kinerja dalam Novia dkk (2021) yaitu :

a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

d. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2017:16). Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah :

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang

memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai .

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Kasmir Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, Juniarti & putri(2021)

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

2.3.4 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kerja

Sedangkan Menurut Dessler (2018), terdapat beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagian besar pekerjaan mendasarkan keputusan bayaran, promosi dan retensi pada penilaian karyawan.
- b. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
- c. Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.
- d. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karier karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
- e. Penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat dinamis sikap disiplin sangat berpengaruh untuk pertumbuhan organisasi karena disiplin mendidik pegawai untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan aturan dan disiplin kerja mencerminkan kinerja pegawai karna ketika pegawai menghasilkan kinerja yang baik pasti memiliki sikap disiplin yang tinggi.

Dari hasil penelitian terdahulu banyak yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. menurut Raharjo dalam Pangarso (2019) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Berdasarkan pendapat hasil penelitian terdahulu dan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan.

2.5 Tinjauan Empirik

Tabel 2.1
Tinjauan Emperik

No	Nama/ Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Chosi Pratama (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu	Deskriptif Kuantitatif	Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Ujungbatu. Besarnya Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dapat Di Katakana Sigmifikan.

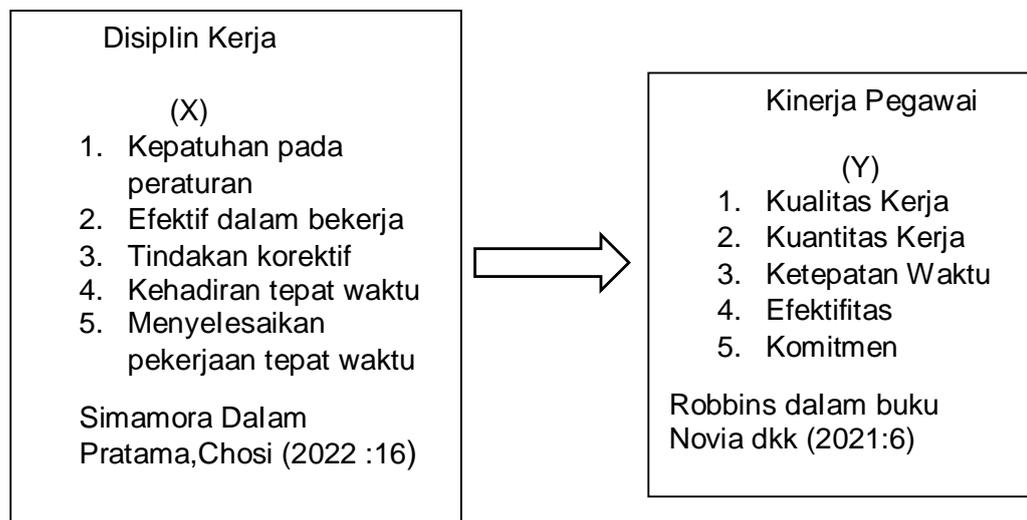
2	Syukron Sazly Dan Winna (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat	Kuantitatif	<p>Hasil Uji Regresi Yang Dilakukan Dalam Penelitian Ini Menghasilkan Kesimpulan Bahwa Disiplin Kerja (X) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Jadi H0 Ditolak Dan H1 Diterima, Karena Nilai Signifikan Disiplin Kerja $< 0,05$ Yaitu $0,000$. Persamaan Regresi Yang Dihasilkan Dari Penelitian Ini Yaitu $Y = 2,879 + 0,889x$ Yang Berarti Bahwa Setiap Peningkatan Disiplin Kerja Sebesar 1, Maka Kinerja Pegawai Juga Akan Meningkatkan Sebesar $0,889$ Pada Konstanta $2,879$.</p>
3	Iusitasari N. laosoh Dkk (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah	Kuantitatif.	<p>Ada Pengaruh Variabel Disiplin Kerja(X) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) Yang Berarti Bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun Hasil Analisis Korelasi, Menunjukkan Terdapat Hubungan Yang Kuat Antara Disiplin Kerja (X) Dan Kinerja Pegawai (Y). Dari Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Menunjukkan Bahwa Variabilitas Mengenai Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Una -Una, Kabupaten Tojo Una–Una, Provinsi</p>

				<p>Sulawesi Tengah Dapat Diterangkan Oleh Disiplin Kerja Sebesar 16,6% Sedangkan Sisanya Sebesar 83.4% Dipengaruhi Oleh Variabel lain Yang Tidak Diteliti Dalam Penelitian Ini.</p>
4	<p>Samalua Waoma Dan Ferdinand T. Fau (2021)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan</p>	<p>Kuantitatif.</p>	<p>Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Ada Pengaruh Secara Signifikan Antara, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan Dengan Nilai Thitung 5.257 > ttabel 1,692. Penelitian Ini Dapat Disimpulkan Bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan</p>

5	Nurhadi (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar	Deskriptif Kuantitatif	Kesimpulan Sebagai Berikut : 1. Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota, Makassar. 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.
---	----------------	--	------------------------	---

2.6 Kerangka Pikir

Keadaan pikiran ini memberikan penjelasan sementara untuk gejala yang membentuk kondisi tersebut, berikut kajian kerangka pikir :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan penentuan suatu variabel, yang nantinya variabel-variabel tersebut dapat diukur.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Disiplin Kerja (X) Variabel Bebas

Disiplin kerja adalah sebuah kewajiban para pegawai yang dimana telah diatur dalam suatu kantor, dalam kata lain dimana para pegawai mengikuti segala aturan baik itu tertulis atau tidak yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Berikut indikator-indikator disiplin kerja :

1) Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan dimana para pegawai mengikuti segala aturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai.

2) Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dimana para pegawai bekerja dengan baik dan mampu mencapai hasil yang maksimal dan hasil kerja yang baik.

3) Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu peraturan dan pengarahan agar para pegawai tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman kantor yang berlaku, dan tidak melakukan pelanggaran.

4) Kehadiran tepat waktu

Kehadiran dimana para pegawai harus tertib dan disiplin dengan hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah diterapkan di kantor.

5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

menyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua pegawai yang hanya dapat dicapai jika pegawai mengelola waktu secara baik dan efisien.

b. Kinerja Pegawai (Y) Variabel Terikat

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di mana para pegawai diberikan tanggung jawab masing-masing dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, yang bertujuan untuk pencapaian visi dan misi kantor Camat. Berikut indikator kinerja yaitu :

1) Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah di mana para pegawai memanfaatkan waktu kerja dengan sangat baik.

3) Ketepatan Waktu

Para pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektifitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian dari hasil kerja para pegawai, yang diukur dari kualitas, kuantitas para pegawai.

5) Komitmen

Yaitu di mana seorang pegawai yang mampu menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.8 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah di rumuskan dan juga beberapa kajian teori yang telah di kemukakan, berikut hipotesis penelitian ini Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif, dan kualitatif dalam pengisian kuesiner, Yang memiliki tujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainya. dengan melakukan Metode pendekatan atau observasi, pembagian kuesioner serta melakukan wawancara .sehingga peneliti mendapatkan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Menurut Sidik, Priadana & Denok,Sunarsi (2021 :51) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab akibat antara bermacam macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai.

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan dilaksanakan di Kantor Camat Panakkukang Jl. Batua Raya No.168, Paropo, Kec. Panakkukang, Provinsi: Sulawesi Selatan Kota Makassar, Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam buku Sidik,Priadana & Denok,Sunarsi (2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar sebanyak 45 orang / responden.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam buku Sidik Priadana & Denok Sunarsi (2021) sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Sampling Jenuh dengan mengambil seluruh populasi pegawai sejumlah 45 orang / responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan oleh peneliti yaitu :

3.4.1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari hasil responden pegawai kantor Camat Panakkukang melalui pembagian kuesioner dan wawancara langsung yaitu seperti Data Absensi, pengisian Kuesioner dan Dokumentasi.

3.4.2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah berbagai informasi yang telah ada sebelumnya, berupa buku, jurnal dan skripsi yang berkaitan dengan judul penulis, dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk keperluan data peneliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah suatu aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung di Kantor Camat. Selain itu,

observasi ini juga termasuk kegiatan pencatatan yang dilakukan secara sistematis tentang semua gejala objek yang diteliti. Observasi yang dilakukan peneliti seperti mendatangi langsung Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar kemudian meminta izin untuk penelitian dengan meminta data Absensi dan juga membagikan Kuesiner.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah teknik mengumpulkan data dari seluruh sampel yang telah ditentukan oleh peneliti, melalui seperangkat pertanyaan untuk dijawab. Dengan memberikan daftar pertanyaan tersebut secara Online dan memberikan kepada Sekertaris Kantor Camat dan membagikan Kuesiner ini kegrub kantor Camat.

c. Dokumentasi

Merupakan pelengkap dan juga bukti bahwasanya peneliti telah melakukan penelitian. Dengan melakukan observasi, pengumpulan data, pengisian kuesioner dan juga wawancara kepada pegawai yang ada di Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar.

3.6 Pengukuran Variabel

3.6.1. Variabel bebas (independent)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya. Atau timbulnya variabel dependent (terkait). Variabel bebas yang dimaksud di sini adalah disiplin kerja atau diberikan simbol (X)

3.6.2. Variabel terikat (dependent)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas / independent.

Variabel terikat yang di maksudkan di dalam variabel terikat yaitu kinerja pegawai yang di beri simbol (Y)

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), dalam menguji instrumen penelitian dengan uji validasi dan realibitas merupakan persyaratan yang dapat di gunakan dalam penelitian kuantitatif yang bersumber dari data primer dengan menggunakan instrument kuesioner.

3.7.1 Uji Validasi

Merupakan pengukuran yang menggambarkan tingkat valid pada suatu instrumen. Data kuesioner dikatakan valid ketika pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu penelitian yang di ukur. Pengujian validitas dapat di lakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

- a. Data dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel . maka pernyataan tersebut dikatakan valid
- b. Jika r hitung $<$ r tabel . maka pernyataan tersebut di katakana tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menguji tingkat konsisten dari pengisian kuesioner sehingga dapat di katan valid ketika cronbach alfa yang di berikan $>$ 0,6 & begitupun sebaliknya.

menurut nunnaly dalam ghozali (2020) pengujian realibitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan cronbach alpha (koefisien alpha cronbach) yang pada umumnya dianggap reliabel jika nilai alpha cronbachnya $>$ 0,6.

Dalam menganalisis data dari pernyataan kuesioner menggunakan aplikasi *Statistical Program For Social Science SPSS ver29*.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisa Regresi linear Sederhana

Digunakan oleh peneliti, hasilnya di nyatakan dalam persamaan seperti beriku, ketika variabel independen (X) dan variable dependen (Y) terikat satu sama lain :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = kinerja pehawai

a = koefisien konstan

b =koefisien regresi

X = disiplin kerja

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk melihat apakah variabel terikat dan variabel bebas terdistribusi normal atau tidak. Apabila data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika nilai signifikan > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal,

Jika nilai sigmifikan < 0.05 maka nilai residual tidak berdistribusi

normal. penelitian ini menguji setiap varibael yaitu disiplin kerja (X)

dan kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan aplikasi *Statistical*

Program For Social Science SPSS ver29,

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diujukan untuk menguji hubungan atau korelasi dari masing-masing variabel, jika VIF dibawa atau < 10 dan tolerance value diatas $>0,1$ maka tidak terjadi Multikolinearitas

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t (parsial)

Korelasi parsial untuk menguji sigmifikan atau tidaknya suatu hipotesis tersebut, yang dimana dilakukan melalui pengujian stasitstik yaitu pengujian secara parsial. Uji t pengujian ini digunakan untuk memutuskan apakah dua sampel tidak relevan memiliki rata-rata yang berbeda. Uji (t) diakhiri dengan melihat kontraks antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2020).

3.10.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel Bebas Disiplin Kerja (X) berkontribusi terhadap variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Camat

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat

Kecamatan Panakkukang merupakan salah satu Kecamatan yang berada di Kota Makassar. Kota Makassar, kadang dieja *Macassar, Mangkasara* dari tahun 1971 hingga 1999 secara resmi dikenal sebagai Ujung Pandang, sebuah Kota Madya dan sekaligus Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan. Kota madya ini adalah kota terbesar 58S 11925E koordinat di pesisir barat daya pulau Sulawesi berhadapan dengan Selatan Makassar. Kota ini tergolong tergolong salah satu kota terbesar di Indonesia dari aspek Pembangunan dan secara demografis dengan berbagai suku bangsa yang menetap di kota ini. Suku yang signifikan jumlahnya di kota Makassar adalah suku Bugis Makassar, Bugis, Toraja, Mandar, Buton, Jawa, dan Tionghoa.

Panakkukang sendiri berasal dari kata Nakku dalam bahasa Makassar artinya "Rindu", berarti Panakkukang *dapat* diartikan sebagai "Tempat Yang Dirindukan" atau "Yang Selalu Dirindukan". Kecamatan Panakkukang puluhan tahun silam merupakan sebuah pelataran sawah yang luas yang semakin tahun berkembang pesat menjadi gedung-gedung yang menculam tinggi hingga akhirnya kini menjadi salah satu pusat perekonomian yang paling berperan dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Makassar.

lokasi Kantor Camat Panakkukang Jl. Batua Raya No.168, Paropo, Kec. Panakkukang, Provinsi: Sulawesi Selatan Kota Makassar,

Berdasarkan administrasi Pemerintahan, Kecamatan Panakkukang adalah salah satu dari 15 Kecamatan yang berada di Kota Makassar yang secara geografis terletak antara 5 0 745"BT dan 119 0 2440"IS. Kecamatan Panakkukang terdiri dari 11 Kelurahan dengan luas wilayah 17,05 km².

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya Pelayanan Publik Yang Optimal

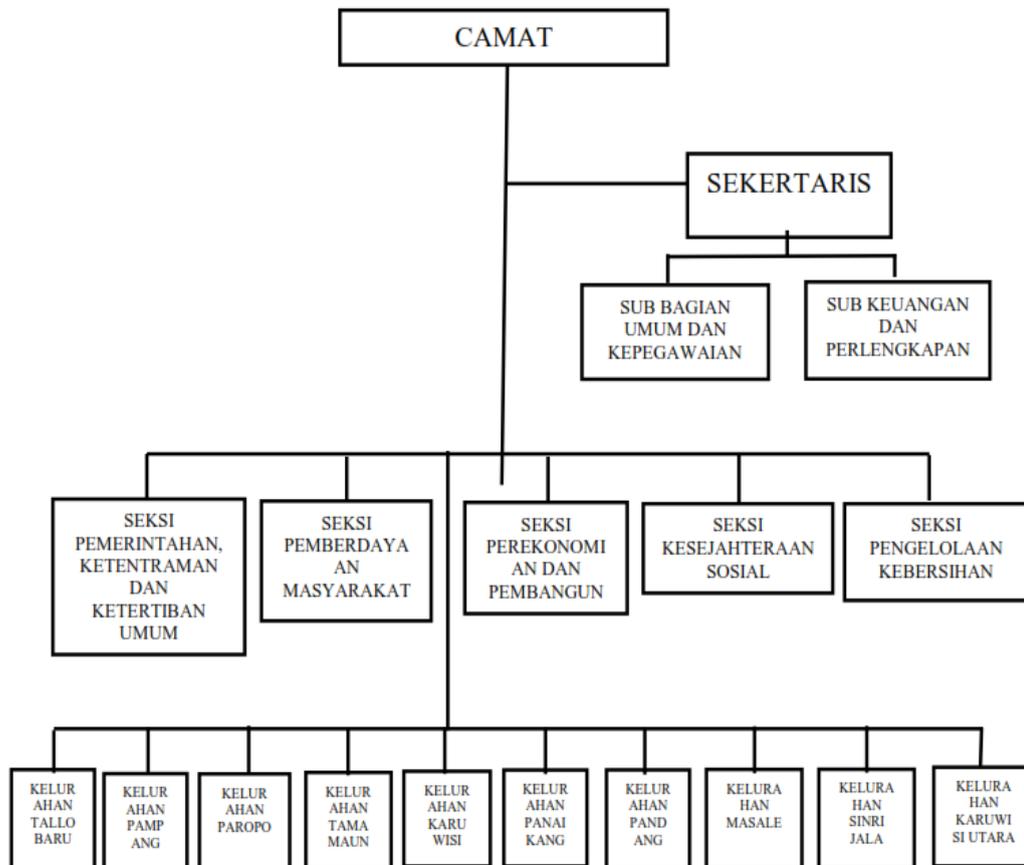
b. Misi

- 1) Meningkatkan Sumber Daya Pelayanan Dan Sumber Daya Aparat Kecamatan
- 2) Menata Infrastruktur lingkungan Yang Nyaman Untuk Semua.
- 3) menciptakan pelayanan prima terhadap seluruh elemen Masyarakat
- 4) Mendorong partisipasi masyarakat dalam mewujudkan lingkungan yang bersih, sehat, indah, aman dan nyaman
- 5) meningkatkan taraf hidup masyarakat yang berbasis industri rumah tangga
- 6) pembinaan mental dan spritual antar umat beragama

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka kerja yang mengatur pembagian tugas dari masing-masing pegawai kantor camat panakkukang, yang memiliki tujuan untuk pencapaian tujuan sesuai dengan visi dan misi yang akan dijalankan, berikut Struktur Organisasi Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar :

Gambar 4.1
Struktur organisasi



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden adalah gambaran responden yang ada Di Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar, yang terdiri dari jenis kelamin, Umur dan Pendidikan terakhir, yang dimana seluruh responden yaitu pegawai Kantor Camat Panakkukang berjumlah 45 orang. Dengan terlaksanakannya penelitian ini, maka peneliti akan menyajikan seluruh rangkaian yang telah didapatkan dari pengisian kuesioner parah responden. Hasil gambaran umum responden ini mendiskripsikan keadaan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yang tertera sebagai berikut :

4.2.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	27	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan dari pegawai Kantor Camat Panakukang Kota Makassar sebanyak 45 orang, yang terdiri dari 27 orang laki-laki, dan 18 orang perempuan.

4.2.3 Karakteristik Responden Umur

Tabel 4.2
Umur

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	5	11.1	11.1	11.1
	26-30	17	37.8	37.8	48.9
	31-35	5	11.1	11.1	60.0
	36-40	11	24.4	24.4	84.4
	>41	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.2 umur, dapat dilihat jumlah responden berdasarkan umur 25 tahun kebawah sebanyak 5 orang dengan presentase 11,1%. Umur 26-30 tahun sebanyak 17 orang dengan

dengan presentase 37,8%. Umur 36-40 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 24,4%. Umur 41 tahun keatas sebanyak 7 orang dengan presentase 15,6%.

4.2.4 Karakteristik Responden pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

Pendidikan					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	11	24.4	24.4	24.4
	D3	6	13.3	13.3	37.8
	S1	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat pendidikan responden SMA/SMK sebanyak 11 orang dengan presentase 24,4%. D3 sebanyak 2 orang dengan presentase 4,4%. S1 Sebanyak 28 orang presentase 62,2. S2 sebanyak 4 orang dengan presentase 8,9% .

4.2.5 Deskripsi nilai Rata-rata Disiplin Kerja

Tabel 4.4
Statistik Deskripsi Disiplin Kerja

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5
Rata-rata	4,28	4,37	4,33	4,35	4,4
Nilai Maksimum	5	5	5	5	5
Nilai Minimum	1	1	1	1	1
Variansi	1,16	1,19	1,22	1,32	1,2
Standar deviasi	1,07	1,09	1,10	1,15	1,09

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Dari hasil tabel 4.4 didapatkan nilai x.1 memiliki nilai 4,288889 dimana nilai tersebut adalah nilai yang paling rendah dari semua pernyataan isi pernyataan 1 adalah mematuhi semua peraturan yang ada didalam kantor, kemudian nilai pernyataan yang paling tinggi di dapatkan pada pernyataan x.5 artinya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah di berikan.

4.2.6 Deskripsi nilai Rata-rata Kinerja Pegawai

Tabel 4.5

Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Rata-rata	4,22	4,28	4,35	4,31	4,37
Nilai Maksimum	5	5	5	5	5
Nilai Minimum	1	1	1	1	1
Variansi	0,99	1,07	1,05	1,17	1,05
Standar deviasi	0,99	1,03	1,02	1,08	1,02

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Dari tabel 4.5, setiap pernyataan memiliki nilai rata-rata diatas 4 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan yang diberikan. Dimana pernyataan Y.5 memiliki nilai tertinggi dan pernyataan Y.1 yang terendah.

4.3 Analisis Variabel

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas ialah pengukuran yang menggambarkan tingkat valid pada suatu instrumen. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel, apabila r-hitung > r-tabel maka dikatakan valid. r-tabel didapatkan dari r-tabel statistic, dimana n=45 memiliki nilai 0,294 dengan memiliki signifikan sebesar 05%. Sedangkan r-hitung di dapatkan dari pengujian spss.

Tabel 4.6
Uji Validitas Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

Variabel	Item variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	X.1	0,974	0,294	Valid
	X.2	0,971		Valid
	X.3	0,975		Valid
	X.4	0,975		Valid
	X.5	0,973		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,953	0,294	Valid
	Y.2	0,941		Valid
	Y.3	0,974		Valid
	Y.4	0,961		Valid
	Y.5	0,969		Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Dari tabel 4.6 baik itu dari variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) terlihat bahwa r-hitung > dari pada r-tabel memiliki nilai yang positif, maka dapat disimpulkan bahwa suatu instrumen penelitian ini dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah menguji tingkat konsisten dari pengisian kuesioner sehingga dapat dikatakan valid ketika *cronbach alfa* yang di berikan > 0,6 & begitupun sebaliknya. nunnally dalam ghozali (2020:24)

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Aipha</i>	Nilai	Keterangan
Dispilin Kerja (X)	0,986	>0.6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,978	>0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Dari tabel 4.7 Pengujian Realibilitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi *Statistical Program For Social Science (SPSS)*, maka didapatkan nilai *Alpa Cronbach*. Dimana variabel Disiplin kerja (X) memiliki nilai *Alpa Cronbach* 0,986 dan variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai *Alpa Cronbach* 0,978. nilai *Alpa Cronbach* dari masing-masing variabel > 0,6 maka kesimpulanya setiap variabel dikatakan Reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini Uji Normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Jika nilai signifikan > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 4.8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.169
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153
Exact Sig. (2-tailed)		.136
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. User-Specified		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Dapat kita lihat pada tabel tabel 4.8 diketahui bahwa hasil Uji nilai *asympt.sig* sebesar 0,153 yang berarti lebih besar dari signifikan $> 0,05$ yang telah ditentukan, maka dari itu Uji Normalitas ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji hubungan atau korelasi dari masing-masing variabel, jika VIF dibawa < 10 dan tolerace value diatas $>0,1$ maka tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.184	1.263		2.520	.016		
	Disiplin Kerja	.844	.056	.916	14.970	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Pada tabel 4.9 di atas didapatkan nilai VIF sebesar 1,0 dan nilai tolerance sebesar 1,0. Karena nilai VIF 1,0 artinya lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas, begitupun dengan nilai tolerance yang didapatkan sebesar 1,0 artinya lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi Multikolinearitas.

4.4.3 Analisis Data

a. Uji Regresi linear Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi linear Sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan

variabel terikat (Y). Atau dengan kata lain untuk mengetahui kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif atau negatif.

Tabel 4.10
Uji Regresi liner Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.184	1.263		2.520	.016
	Disiplin	.844	.056	.916	14.970	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Pada tabel diatas 4.10 didapatkan nilai a = koefisien konstan dan b = koefisien regresi, nilai tersebut didapatkan dari analisis data menggunakan *Statistical Program For Social Science (SPSS)*. Adapun rumus dari regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

a = koefisien konstan

b = koefisien regresi

$$Y = 3,184 + 0.844(X)$$

Nilai konstan yang didapatkan sebesar 3,184 artinya bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai (Y) adalah 3,184. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,844 menyatakan bahwa nilai ini memberikan dampak positif, dimana setiap penambahan disiplin kerja (X) sebesar 1% maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,844 per-satuan. Karna nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Atau juga bisa kita lihat, Berdasarkan nilai signifikan dari tabel 4.7 di atas di peroleh nilai signifikan sebesar

0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap variable kinerja pegawai (Y).

b. Uji t (parsial)

Korelasi parsial untuk menguji signifikan atau tidaknya suatu hipotesis tersebut, yang dimana dilakukan melalui pengujian stasitstik yaitu pengujian secara parsial.

Uji t digunakan untuk mengetahui suatu variabel independen (X) memiliki hubungan yang sigmifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.11

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.184	1.263		2.520	.016
	Disiplin	.844	.056	.916	14.970	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.11 Uji t diatas. Diperoleh t-hitung sebesar 14,970 yang didapatkan melalui pengujian Statistical Program For Social Science (SPSS), dan untuk uji t-tabel didapatkan melalui rumus $DK = n - 2$ ($45 - 2 = 43$) atau menggunakan rumus $Exels = TINV(0,05;43)$ sehingga mendapatkan hasil 2,016. Jadi t-hitung 14,970. Dan t-tabel 2,016.

Jika t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat juga dilihat dari Pada nila sig yang didapatkan dari tabel 4.8 Uji t sebesar

0,001 < 0,005 sig alpha yang telah ditentukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Panakkukang Kota Makassar.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel Bebas Disiplin Kerja (X) berkontribusi terhadap variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.835	2.014
a. Predictors: (Constant), Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Pada tabel 4.12 diatas, hasil analisis Koefisien Determinasi menggunakan aplikasi SPSS, didapatkan R Square sebesar 0,839 atau 83% artinya variabel disiplin kerja (X) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 83%. Sisanya 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.5 Pembahasan

Pada hasil peneliti ini bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar, hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian dan olah data yang dilakukan oleh peneliti dengan bantuan aplikasi *Statistical Program For Social Science (SPSS) ver29*. Seperti yang kita lihat pada Tabel 4.11 Uji t diatas didapatkan nilai t-hitung 14,970 lebih besar dari t-tabel 2,016. Jika t-hitung > t-tabel

maka disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). dan dengan demikian Hipotesis dari peneliti dapat terjawab yang dimana Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar. Dapat juga dilihat dari Pada nilai *sig* yang didapatkan sebesar $0,001 < 0,005$ *sig alpha* yang telah ditentukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Panakkukang Kota Makassar.

Adapun peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Chosi Prtama (2022) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Ujungbatu, Mendapatkan hasil t-hitung $8,296 > t\text{-tabel } 2,026$ dengan nilai *sig* $0,000 < 0,005$ maka dikatakan disiplin kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dalam hal ini peneliti mengungkapkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) besarnya tingkat pengaruh dari disiplin kerja dapat kita lihat dari hasil Uji Koefisien Determinasi pada tabel 4.9 yang mendapatkan nilai R Square sebesar 0,839 atau 83% artinya variabel disiplin kerja (X) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 83%. Memiliki tingkat korelasi yang kuat, sedangkan Sisanya 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Disiplin kerja merupakan keadaan yang membuat pegawai berlaku teratur dan memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, Siagian (2020) berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Jadi kesimpulannya disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar, atau dengan kata lain dengan adanya Kedisiplinan dalam suatu Instansi atau Organisasi khususnya pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar maka Kinerja Pegawai akan meningkat atau membaik, kesimpulan ini didapat berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti laksanakan Di Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti laksanakan Di Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar Adalah Sebagai Berikut :

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai: Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa t-hitung (14,970) lebih besar dari t-tabel (2,016) dan nilai signifikansi (sig) yang lebih kecil dari alpha yang telah ditentukan.
2. Korelasi Kuat Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat signifikan, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 83%. Ini berarti sekitar 83% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin kerja mereka. Sisanya, sekitar 17%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Bagi Instansi

- a) meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja di antara pegawai. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, atau komunikasi internal yang efektif.
- b) menerapkan sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran disiplin kerja. Hal ini akan membantu memperkuat budaya disiplin di kantor.
- c) Kantor Camat Panakkukang sebaiknya terus memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai secara berkala. Ini akan membantu mengidentifikasi masalah disiplin kerja yang mungkin muncul dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Panakkukang atau organisasi serupa. Penelitian ini dapat membantu mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Atika,K & mafra,N (2020) *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim: Palembang . Jurnal Media Wahana Ekonomika. Palembang*
<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- Arifin & Barnawi (2018) *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta : Ar-ruz Media.
- Awaluddin, H. (2019). *Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur. Volume 2 No. 1, April 2019, 1-12, 2, 1-12.*
- Cushway (2019) *Human Resource Manager. Perencanaan Analisis Kinerja*. Cetakan Ketiga Pt.Gramedia: Jakarta
- Ghozali (2020) *aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (edisi ke 4)*. Semarang: universitas diponegoro.
- Hamdani, M. Reza (2017) *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Ilyas (2020) *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jakarta. BP FKUM UI.
<http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.3.1615-1620.2022>
- Juniarti,Atty Tri & Putri Darra Gusti (2021:45-46) *FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA*. JI. Gerilya Jawa Tengah : penapersada.com
<https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2021/06/Faktor-Faktor-Dominan-Yang-Mempengaruhi-Kinerja.pdf>
- Jogiyanto,Hartato 2018. *Analisi & desain*. Yogyakarta : Andi Offset
- Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 1 No. 1(2016) Kesuma Negara BlitarJI. Masrtip Jawa Timur
- Mangkunegara Anwar Prabu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Novia dkk (2021:6) *kinerja karyawan* . Bandung : Widina Bhakti Persada Bandun
Website:www.penerbitwidina.com<http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA%20KARYAWAN%20%20CETAK.pdf>
- Rivai (2021). *Commercial bank management. Manajemen perbankan teori kepraktek*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: rajawali pres.
- Rivai,Veithzal & Mulyadi,Deddy.(2019)*Kepemimpinan dan Perilaku* ,RajaGrafindo Persada, Jakarta

- Siagian, Sondong. P. (2020) Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, PT Rineka Cipta, Bandung.
- Susan, Eri 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat (online). Vol 9, no,2 <https://core.ac.uk/>,
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta: Pranada Media Group.
- Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias* SEIATANISSN: 2614-381X Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal.203-212.
- Sastrodiwiryo (2016) *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Penerjemah Dewi Sartika, Jakarta: Edisi Kedua Erlangga.
- Syam, S. (2020). *Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur*. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128-152.
- Suyadi, Prawiro sentono (2021) *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Supomo, R & nurhayati, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Sugiyono (2017) *metode penelitian manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.
- Thoha, M. (2014) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tsauri, Sofyan (2021:141-142) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember : STAIN Jember Press <http://digilib.uinkhas.ac.id/1722/1/BUKU%20SOFYAN%20TSAURI%20MSDM%202013.pdf>
- Pangarso. (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal manajemen teori dan terapan*. 9(2)
- Pratama, Chosi (2022 :16). *pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor camat ujungbatu*. Riau : perpustakaan universitas islam riau. (2022:10-13). *pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor camat ujungbatu*. Riau : perpustakaan universitas islam riau
- Priadana, S & Sunarsi, D (2021 :51) *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Jl Garuda B 30 Rt 1 Rw 12 Cipayung, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan Tangerang Selatan : Pascal Books. (2021 :159-160) *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Jl Garuda B 30 Rt 1 Rw 12 Cipayung, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan Tangerang Selatan : Pascal Books

**L
A
M
P
I
R
A
N**

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Harianto Penias
 Tempat Tanggal Lahir : Pomalaa, 02 Mei 2001
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Alamat Rumah : griya bukit antang sejahtera
 Telpn Rumah dan HP : 085340070105
 Alamat *E-mail* : hariantopenias@gmail.com



Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal : SMA Negeri 1 Kolaka
 SMP Negeri 3 Kolaka
 SD Negeri 2 Sembilan Belas November
 Pendidikan Nonformal : Barber School

Riwayat Pesrta

Peserta Akademik : -
 Peserta Nonakademik : -

Pengalaman

Organisasi : Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Fajar
 Makassar
 Komunitas Pencinta Alam Universitas Fajar
 Makassar
 Kerja : perna bekerja Barbershop

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 12 September 2023

Harianto Penias

LAMPIRAN 1

**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR**

**Kepada Yth,
Bapak / Ibu Pegawai Kantor Camat
Panakkukang kota Makassar
Jl. Batua Raya No.168, Paropo,
Kec. Panakkukang, Provinsi Sulawesi Selatan.**

Assalamualikum Wr.Wb

Dengan Hormat, Perkenalkan nama saya Harianto Penias NIM 1910423001, Mahasiswa Universitas Fajar Makassar Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang menyusun skripsi yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panakkukang Kota Makassar “

Sehubung dengan hal itu, dengan penuh rasa Hormat saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi Kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian Kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data skripsi ini.

Perlu saya informasikan bahwa Kuesioner yang telah diberikan kepada Bapak/Ibu hanya untuk kepentingan Akademik semata. Kerahasiaan data dan Identitas responden sepenuhnya akan dirahasiakan dan dijamin oleh penelitian. Demikian atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi Kuesioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terimakasih.

Peneliti,

Harianto Penias
NIM.19104230

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Pendidikan Terakhir :

2. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah kolom pernyataan-pernyataan kuesioner berdasarkan dengan pendapat Bapa/Ibu. Berilah tanda centang { ✓ } pada kolom yang dianggap sesuai.

- SS : Sangat Setuju 5
- S : Setuju 4
- KS : Kurang Setuju 3
- TS : Tidak Setuju 2
- STS : Sangat Tidak Setuju 1

DISIPIIN KERJA						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Mematuhi Semua Peraturan Yang Ada Didalam Kantor					
2	Meyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu					
3	Mengerti Dan Memahami Aturan Serta Sangksi Yang Telah Di Tetapkan Kantor					
4	Selalu Hadir Tepat Waktu Dalam Bekerja					
5	Selalu Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Telah Di Berikan.					

KINERJA PEGAWAI						
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil Kualitas Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Keterampilan Yang Saya Miliki.					

2	Mampu Memcapai Target Pekerjaan Yang Telah Di Tetapkan					
3	Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Di Tetapkan					
4	Selalu Mengoptimalkan Tenaga Dan Pikiran Atau Konsentrasi Saya Secara Penuh Untuk Efektifitas Bekerja					
5	Memiliki Komitmen Kerja Dan Tanggung Jawab Dalam Menjalankan Tugas Terhadap Kantor					

LAMPIRAN 2

1. Tabulasi Disiplin Kerja dan kinerja Pegawai

NO	DISIPIIN KERJA					TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	4	4	4	21
7	4	4	4	5	5	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	5	5	4	4	22
10	5	4	4	5	4	22
11	1	1	1	1	1	5
12	2	2	2	2	2	10
13	2	2	2	1	2	9
14	1	1	1	1	1	5
15	5	4	5	5	5	24
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	5	5	5	23
19	2	2	2	2	2	10
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24
30	5	5	5	5	5	25
31	5	4	4	4	5	22
32	4	4	4	4	5	21
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	5	5	5	23
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	4	5	5	5	24
39	5	5	5	4	5	24
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25

43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	3	4	4	19
NO	KINERJA PEGAWAI					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
1	4	5	5	5	5	24
2	4	4	4	4	4	20
3	4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	1	1	1	1	1	5
12	2	2	2	2	2	10
13	2	2	2	1	2	9
14	1	1	1	1	1	5
15	4	4	4	5	5	22
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	4	4	5	23
19	4	5	4	4	5	22
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	5	5	5	24
23	5	4	5	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	4	5	24
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	5	5	5	23
30	4	4	5	5	4	22
31	5	5	4	4	4	22
32	4	4	5	5	4	22
33	5	3	5	5	5	23
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	4	5	5	5	4	23
39	4	5	5	5	5	24
40	4	4	4	4	5	21
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 3

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	laki laki	27	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

		Umur			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20	1	2.2	2.2	2.2
	24	2	4.4	4.4	6.7
	25	3	6.7	6.7	13.3
	26	4	8.9	8.9	22.2
	27	4	8.9	8.9	31.1
	28	3	6.7	6.7	37.8
	29	2	4.4	4.4	42.2
	30	4	8.9	8.9	51.1
	32	1	2.2	2.2	53.3
	33	1	2.2	2.2	55.6
	34	2	4.4	4.4	60.0
	36	1	2.2	2.2	62.2
	37	3	6.7	6.7	68.9
	38	1	2.2	2.2	71.1
	39	2	4.4	4.4	75.6
	40	4	8.9	8.9	84.4
	42	1	2.2	2.2	86.7
	44	1	2.2	2.2	88.9
	48	1	2.2	2.2	91.1
	49	2	4.4	4.4	95.6
55	1	2.2	2.2	97.8	
57	1	2.2	2.2	100.0	
	Total	45	100.0	100.0	

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA/SMK	11	24.4	24.4	24.4
	D3	6	13.3	13.3	37.8
	S1	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.946**	.926**	.938**	.934**	.974**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.946**	1	.944**	.922**	.919**	.971**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
X3	Pearson Correlation	.926**	.944**	1	.939**	.936**	.975**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
X4	Pearson Correlation	.938**	.922**	.939**	1	.948**	.975**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
X5	Pearson Correlation	.934**	.919**	.936**	.948**	1	.973**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	45	45	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.974**	.971**	.975**	.975**	.973**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja pegawai

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.882**	.898**	.881**	.913**	.953**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.882**	1	.885**	.849**	.897**	.941**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
X3	Pearson Correlation	.898**	.885**	1	.961**	.925**	.974**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
X4	Pearson Correlation	.881**	.849**	.961**	1	.912**	.961**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	45	45	45	45	45	45
X5	Pearson Correlation	.913**	.897**	.925**	.912**	1	.969**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	45	45	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.953**	.941**	.974**	.961**	.969**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas disiplin kerja

Reliability Statistics	
Cronbachs Alpha	N of Items
.986	5

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbachs Alpha	N of Items
.978	5

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.169
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153
Exact Sig. (2-tailed)		.136
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. User-Specified

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.184	1.263		2.520	.016		
	Disiplin Kerja	.844	.056	.916	14.970	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.184	1.263		2.520	.016
	Disiplin	.844	.056	.916	14.970	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.835	2.014

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 4

**Gambar
Dokumentasi Peneliti**

Gambar : Dokumentasi peneliti