

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND ASSETS OF THE SIDENRENG RAPPANG REGENCY REGION

Dewi¹, Andi Sri Kumala, Mifta Farid Salam³

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

¹ewi4491@gmail.com, ²malaput02@gmail.com, ³miftahfaridsalamn@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ada 88 Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik nonprobability sampling yaitu purposive sampling. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung (3.208) yang lebih besar dari nilai t tabel (2.015). Sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Nilai koefisien korelasi determinasi (R²) sebesar 0.190 yang berarti bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja sebesar 19,0% sedangkan sisanya 81,0% dijelaskan oleh faktor lain dari variabel yang diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the influence of Work Discipline on the Performance of Employees of the Regional Finance and Assets Agency of Sidenreng Rappang Regency. The research method used is a quantitative method. The population in this study is 88 Employees of the Regional Finance and Assets Agency of Sidenreng Rappang Regency. Data was collected through questionnaires. The sampling technique used is a nonprobability sampling technique, namely purposive sampling. The results of the analysis showed that there was a significant influence between Work Discipline on Employee Performance, with a calculated t-value (3.208) that was greater than the t-value of the table (2.015). So that the hypothesis that states the influence of Work Discipline on Employee Performance can be accepted. The value of the determination correlation coefficient (R²) is 0.190 which means that the Employee Performance variable can be explained by the Work Discipline variable of 19,0% while the remaining 81,0% is explained by other factors of the variable.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen instansi yang lebih jauh mampu membawah pengaruh pada nilai instansi baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai pencipta atau pelaksana pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia MSDM mempengaruhi kinerja pegawai melalui berbagai cara. Agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik, maka instansi atau organisasi harus memberikan dukungan dan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah ukuran seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaan mereka atau seberapa cepat pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan. Mangkunegara dalam Dahlan dkk (2022:439) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja.

Disiplin adalah kemampuan untuk mengikuti aturan dan jadwal dengan konsisten, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Ini berarti seseorang mampu mengatur waktu dengan baik, mematuhi kewajiban, dan menunjukkan control diri dalam menghadapi berbagai situasi. Disiplin juga mencakup tanggung jawab dalam memenuhi komitmen dan menjaga perilaku yang dapat diandalkan. Dengan disiplin yang baik seseorang dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan. Dalam menegakkan disiplin kerja, peraturan instansi harus masuk akal dan adil bagi setiap pegawai.

Disiplin pegawai merujuk pada kepatuhan pegawai terhadap aturan, kebijakan, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Ini mencakup berbagai aspek seperti kehadiran, ketetapan waktu, serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang diharapkan. Disiplin ini sangat penting karena mendukung tercapainya efisiensi dan produktivitas dalam organisasi/instansi serta menjaga suasana kerja yang teratur dan profesional.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang terdapat beberapa fenomena terkait dengan disiplin kerja pegawai, misalnya masih banyaknya pegawai yang masuk kantor tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah yaitu pukul 08.00 wita, kurang taatnya pegawai terhadap peraturan kantor, dan suka mengulur waktu dalam melakukan pekerjaannya. Semua ini dikarenakan tingkat disiplin pegawai yang kurang dan mengakibatkan kinerja pegawai kurang.

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang sejenis yang dilakukan oleh Muna, N dan Inoswati, S (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. KLM Demak Sejahtera) dengan hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Ery Teguh Prasetyo dan Marlina (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pratama, C. (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Ujung Batu menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Gulo, F. (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan

daerah air minum tirtanadi provinsi Sumatera Utara cabang Tausan menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pengamatan yang dilakukan peneliti yang membahas tentang disiplin kerja diatas fenomena yang terjadi pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah yang masih kurang efektif dan jika pegawai masih tidak berubah, maka visi, misi, dan tujuan dari kantor itu tidak akan tercapai dan kinerja pegawai tidak meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan dari organisasi adalah SDM itu sendiri. Maka dari itu penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang”**.

METODE

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2020:2). Dalam penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif yang bersifat korelasi (Assosiatif), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan berlandaskan pada filsafat pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statist, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang digunakan.

Penentuan sampling dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan teknik *stratified Random Sampling* atau metode sampel acak bertingkat, dimana merupakan teknik pemilihan sampel dilakukan dengan cara terlebih dahulu mengklasifikasikan suatu populasi ke dalam sub-sub populasi berdasarkan karakteristik tertentu dari elemen-elemen populasi

Berdasarkan penjelasan tersebut, adapun populasi sasaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Identitas Responden

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Klasifikasi	Jumlah Responden	
Jenis Kelamin		(Orang)	(%)
	Laki-laki	28	60,9%
	Perempuan	18	39,1%
	Total	46	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan presentase yaitu sebanyak 28 orang atau 60.9%. sedangkan responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 39.1% dari jumlah responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden

berdasarkan jenis kelamin laki-laki menunjukkan lebih dominan dibandingkan yang berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Variabel	Klasifikasi	Responden	
Usia		(Orang)	(%)
	21-30	16	34,8%
	31-40	24	52,2%
	41-50	6	13,0%
	Total	46	100%

Sumber : Data diolah 2024

Adapaun hasil kuesioner berdasarkan usia pegawai yang menunjukkan jumlah frekuensi dan presentase usia responden pada tabel, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia 21-30 sebanyak 16 orang atau 34.8%. responden yang berusia 31-40 sebanyak 24 orang atau 52.2%. responden yang berusia 41-50 sebanyak 6 orang atau 13.0%.

c. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 3 Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

Variabel	Klasifikasi	Responden	
Tingkat Pendidikan		Orang	(%)
	SMA	13	28,3
	D3	1	2,2
	S1	31	67,4
	S2	1	2,2
	Total	46	100%

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 46 responden atau pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yaitu untuk tingkat pendidikan SMA sebanyak 13 orang atau 28.3% dan untuk tingkat pendidikan Diploma sebanyak 1 orang atau 2.2% dan untuk tingkat S1 Sarjana sebanyak 31 orang atau 67.4% dan untuk tingkat S2 sebanyak 1 orang atau 2.2%. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan sarjana S1 menunjukkan lebih dominan dari pada tingkat pendidikan SMA, Diploma dan Sarjana S2.

B. Deskripsi Variabel Penelitian**Tabel 4** Distribusi tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja (X)

Pertanyaan	Butir Pertanyaan	Selalu		Sering		Kadang- kadang		Jarang		Tidak Pernah		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Frekuensi Kehadiran	X.1	14	30,4	15	32,6	16	34,8	1	2,2	0	0	46	100
	X.2	14	30,4	15	32,6	16	34,8	1	2,2	0	0	46	100
	X.3	28	60,9	16	34,8	2	4,3	0	0	0	0	46	100
Tingkat Kewaspadaan	X.4	24	52,2	20	43,5	2	4,3	0	0	0	0	46	100
	X.5	19	41,3	20	43,5	7	15,2	0	0	0	0	46	100
	X.6	22	47,8	19	41,3	5	10,9	0	0	0	0	46	100
Ketaatan pada Standar Kerja	X.7	27	58,7	16	34,8	3	6,5	0	0	0	0	46	100
	X.8	24	52,2	18	34,8	4	8,7	0	0	0	0	46	100
Ketaatan pada Peraturan Pekerjaan	X.9	20	43,5	16	34,8	9	19,6	1	2,2	0	0	46	100
	X.10	31	67,4	9	19,6	4	8,7	2	4,3	0	0	46	100
Etika kerja	X.11	24	52,2	15	32,6	7	15,2	0	0	0	0	46	100
	X.12	31	67,4	10	21,7	5	10,9	0	0	0	0	46	100
Rata-rata		24,41	53,09	15,5	33,34	5,833	12,68	0,416	0,9	0	0	46	100

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang menjawab selalu memiliki presentase sebesar 67,4% responden yang menjawab sering memiliki nilai presentase sebesar 43,5% responden yang memilih jawaban kadang-kadang memiliki presentase sebesar 34,8% kemudian pernyataan yang menjawab jarang sebesar 4,3% serta pernyataan yang menjawab tidak pernah sebesar 0% Sehingga dari data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban selalu dengan jumlah presentase yang lebih besar yaitu 67,4%.

Tabel 4 Distribusi tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Butir Pertanyaan	Selalu		Sering		Kadang- kadang		Jarang		Tidak Pernah		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas kerja	Y.1	25	54,3	18	39,1	3	6,5	0	0	0	0	46	100
	Y.2	22	47,8	19	41,3	5	10,9	0	0	0	0	46	100
Kuantitas kerja	Y.3	16	34,8	25	54,3	5	10,9	0	0	0	0	46	100
	Y.4	14	30,4	25	54,3	7	15,2	0	0	0	0	46	100
Ketetapan waktu	Y.5	15	32,6	18	39,1	8	17,4	0	0	5	10,9	46	100
	Y.6	21	45,7	18	39,1	7	15,2	0	0	0	0	46	100
Kemampuan kerja	Y.7	16	34,8	13	28,3	17	37	0	0	0	0	46	100
	Y.8	21	45,7	19	41,3	6	13,0	0	0	0	0	46	100
Rata-rata		18,87	41,03	19,25	41,82	7,125	17,93	0	0	0,625	1,362	46	100

Sumber : data diolah (2024)

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang memilih tingkat presentase tertinggi dari jawaban selalu yaitu pernyataan ke 1 sebanyak 25 orang dengan jumlah presentase 54,3% sedangkan tingkat presentase terendahnya dapat dilihat dari pernyataan ke 4 sebanyak 14 orang dengan presentase 30,4. Responden yang memilih jawaban sering tingkat presentase tertinggi dapat dilihat dari pernyataan ke 3 dan 4 sebanyak 25 orang dengan tingkat presentase sebesar 54,3%, sebaliknya jawaban dengan tingkat presentase terendah dapat dilihat dari pernyataan ke 7 yang berjumlah 13 orang dengan tingkat presentase 28,3%. Adapun responden yang memilih jawaban kadang-kadang dengan tingkat presentase tertinggi dilihat dari pernyataan ke 7 sebanyak 17 orang dengan jumlah presentase 37% sebaliknya pada pernyataan jarang responden tidak memilih sehingga persentasenya adalah 0%. Sementara pada jawaban tidak pernah tingkat presentase tertinggi dapat dilihat dari pernyataan 5 sebanyak 5 orang dengan presentase 10,9%.

Dari data diatas yang telah diolah, dapat diperoleh bahwa pernyataan yang menjawab selalu sebesar 41,03%, pernyataan yang menjawab sering sebesar 41,82%, pernyataan yang menjawab kadang-kadang sebesar 17,93%, serta pernyataan yang menjawab jarang sebesar 1,36%. Sehingga dari data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban sering dengan jumlah persentase yang lebih tinggi yaitu sebesar 41,82%.

C. Uji Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Pegawai	X.1	0,555	0,290	Valid
	X.2	0,555	0,290	Valid
	X.3	0,407	0,290	Valid
	X.4	0,408	0,290	Valid
	X.5	0,413	0,290	Valid
	X.6	0,463	0,290	Valid
	X.7	0,463	0,290	Valid
	X.8	0,384	0,290	Valid
	X.9	0,495	0,290	Valid
	X.10	0,379	0,290	Valid
	X.11	0,559	0,290	Valid
	X.12	0,394	0,290	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,551	0,290	Valid
	Y.2	0,449	0,290	Valid
	Y.3	0,478	0,290	Valid
	Y.4	0,445	0,290	Valid
	Y.5	0,610	0,290	Valid
	Y.6	0,495	0,290	Valid
	Y.7	0,597	0,290	Valid
	Y.8	0,546	0,290	Valid

Sumber : data diolah (2024)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,290). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,656	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,608	Reliabel

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 21 (2024)

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

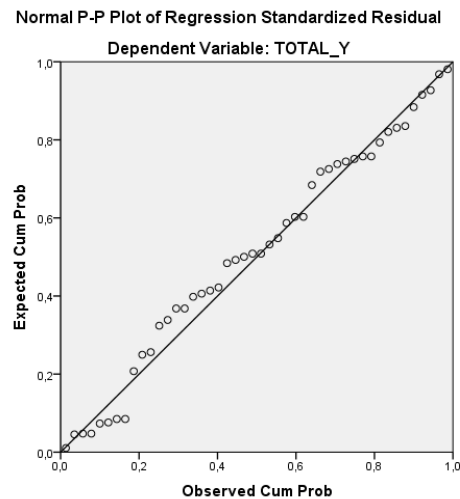
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.6739130
	Std. Deviation	1.41314331
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.075
Test Statistic		.908
Asymp. Sig. (2-tailed)		.382 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai signifikan sebesar 0,382 Yang mengartikan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik histogram dan residunya.

- 1) Data dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal atau garis histogramnya.
- 2) Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

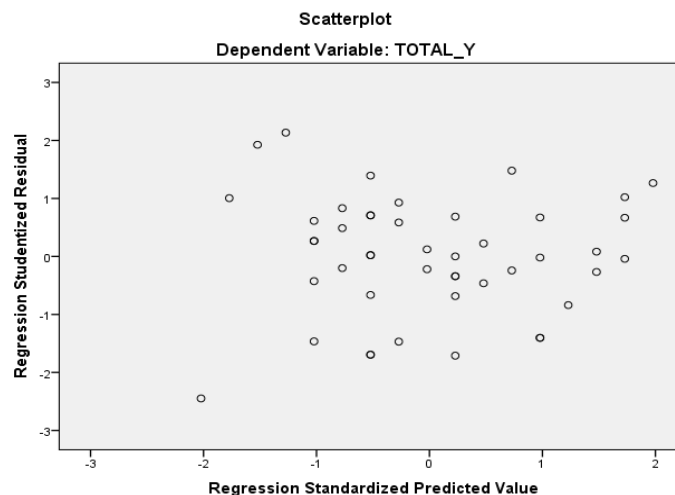


Gambar 1 Uji Normalitas

Pada gambar 4.1 diatas terlihat ekor berdistribusi normal jika pencairan data terletak garis lurus miring sehingga dapat kita katakan bahwa asumsi ini terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dapat kita lihat pada grafik dibawah ini.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

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

3. Uji Multikolonieritas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Pegawai	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 21 (2024)

Dalam pengambilan keputusan dalam multikolonieritas dapat digunakan dengan melihat nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor). Berdasarkan output diatas maka diketahui bahwa nilai toleransi variabel Disiplin Pegawai (X) 1,000 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF Variabel Disiplin Pegawai (X) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu 1,000. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

E. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui apakah independent (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	15.268	5.754
	Disiplin Kerja	.353	,110

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 21 (2024)

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

$$Y = 15,268 + 0,353 X$$

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

- 1) Nilai Konstanta 15,268 memiliki makna bahwa Kinerja Pegawai (Y) ketika tidak ada variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai sebesar 15,268. Atau sederhananya nilai dasar atau nilai tetap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) 15,268.

- 2) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X) sebesar 0,353 memberikan arti bahwa Disiplin Kerja (X) meningkat 1% maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,353. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah searah.

F. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil uji parsial (uji t)

Tabel 4.10 Hasil Uji-t

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(constant)	15.268	5.754		2.653
	Disiplin Kerja (X)	0.353	0.110	0.435	3.208

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 21 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas Disiplin Kerja (X) dengan t_{hitung} 3,208 > t_{tabel} 2.015 dan nilai sig 0.02 < 0.05, sehingga terbukti bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan sebagai H_0 ditolak H_1 diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Uji Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, maka digunakanlah koefisien determinasi. Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi yang dipakai adalah nilai R square. Tabel berikut ini menyajikan nilai koefisien determinasi dari model penelitian ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.435 ^a	0.190	0.171	2.955

a. Predictors (Constant), Disiplin Kerja (X)

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 21 (2024)

Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,190 mempunyai arti bahwa variabel independen mampu dijelaskan oleh variabel menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 19,0% sedangkan sisahnya 81,0% (100-19,0) dijelaskan dari faktor lain yang tidak diikuti.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat 1 hipotesis yang diuji dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Disiplin Kerja (X) presentase jawaban tertinggi dapat dilihat dari pernyataan ke 1,10, dan 12 dengan tingkat presentase 67,4% artinya ketika hubungan kerja antara pegawai terjalin dengan baik, tentu memberikan dampak positif untuk itu sendiri maupun instansi. Sementara frekuensi jawaban terendah dapat dilihat dari pernyataan ke 9 terkait menggunakan peraturan pekerjaan dengan presentase 2,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tidak mematuhi peraturan pekerjaan memberikan dampak terhadap proses penyelesaian pekerjaan pegawai.

Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki presentase jawaban tertinggi pada pernyataan 1 yaitu kualitas kerja dengan tingkat presentase 54,3% artinya pegawai memiliki kualitas kerja yang baik terhadap Disiplin Kerja. Sementara presentase terendah dapat dilihat pada pernyataan ke 4 yaitu pegawai tidak memiliki kuantitas kerja dengan tingkat presentase 30,4% yang artinya pegawai tidak memiliki kuantitas kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tetap waktu.

Hasil analisis statistik untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien regresinya bernilai positif sebesar 3,338. Dari hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002, karena nilai koefisien dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis diterima, yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, Disiplin Kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selain itu, dengan Disiplin Kerja yang mendukung pegawai dapat lebih fokus pada tugas-tugasnya, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu, dengan adanya disiplin kerja yang baik, pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dapat mencapai kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama Chosi (2022) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ujung batu menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ujung batu. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan signifikan dari analisis yang telah dilakukan oleh kantor camat ujung batu.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang yang ditunjukkan dari hasil Penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diajukan saran sebagai berikut:

Hendaknya Badan Keuangan dan Aset Daerah tetap memerhatikan peningkatan Disiplin Kerja Pegawainya, karena Disiplin Kerja merupakan faktor yang paling

dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan cara mematuhi semua peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan tingkat absensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(1), 13-24.
- Dahlan. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar*. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol 7, no 1 (2022), Pages 437-444.
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlino. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karywan*. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*. Vol.3 (1), 2019, 21-30.
- Gulo, ferisman. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara Cabang Tausan*. Skripsi tidak diterbitkan. Medan : Universitas Medang Ara.
- Muna, N.,& Isnowati, S.(2020). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5 (2), 1119-1130
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta CV.
- Muslimawati, M. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Pada PT BCA Finance Parepare. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 1566-1575.