

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH PADA KANTOR KECAMATAN LUT TAWAR KABUPATEN ACEH TENGAH

**Yusmika Indah<sup>1</sup>**  
**Agustina Br Surbakti<sup>2</sup>,**  
**Bambang Surahman<sup>3</sup>**  
**Maulana Suwanda<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> Politeknik Negeri Lhokseumawe

<sup>2</sup> Politeknik Negeri Lhokseumawe

<sup>3</sup> Universitas Gajah Putih Takengon

### **Abstract**

*Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah, dengan menjaring 27 orang sebagai sampel, sedangkan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, dan karakteristik responden menggunakan analisis persentase, sedangkan untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis dianalisis dengan menggunakan analisis, uji validitas, uji reabilitas, uji korelasi, analisis regresi linier sederhana, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X$ ), berkorelasi terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,630 dan memiliki hubungan pada tingkat interval yang kuat. Sedangkan hasil uji regresi linier sederhana nilai constanta adalah 4,328, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja (nilai  $X$  adalah 0) maka kinerja pegawai pemerintah pada kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah ada sebesar 4,328 satuan. Dan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X$ ) berpengaruh sebesar 37,3% terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 62,7% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Keywords :** *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pegawai Pemerintah*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan sentral salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi (perusahaan). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa banyak pegawai memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya, akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat diketahui nilai kinerja dari pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu

permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah merupakan instansi yang bertugas sebagai pelayanan terhadap masyarakat diwilayahnya, kondisi pegawai kecamatan Lut Tawar yang sebagian besar pegawainya berstatus Pegawai Negeri Sipil. Kurang mempunyai kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga banyak sekali tugas-tugas pelayanan masyarakat yang tidak tepat waktu.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah masih banyaknya penilaian negatif terhadap pegawai khususnya di Kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah. Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk menerapkan disiplin bagi pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dari hasil pengamatan dapat ditemukan etika kerja sebagian pegawai melaporkan bahwa mereka bekerja pas-pasan saja hanya memenuhi persyaratan kerja atau disebut para minimalis.

#### Rumusan Masalah

Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah?

#### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah pada Kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah.

### **REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Menurut Amstrong (2005:20) bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi. Menurut Kenooy (2004:53) suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan MSDM ke dalam strategi bisnis. dan menurut Storey (2005) pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif, melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated*, struktural dan teknik-teknik personel. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani, dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya, agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian organisasi.

#### **Disiplin Kerja**

Menurut S.P. Hasibuan ( 2012 : 193 ) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan Rivai dan Sagala (2011 : 825 ) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **METODE PENELITIAN**

Metode analisis data menggunakan berpendekatan kuantitatif, dikatakan pendekatan kuantitatif karena pendekatan yang digunakan di dalam usulan

penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Populasi yang diteliti adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Lut Tawar. Menurut Sugiyono (2008: 72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Lut Tawar yang berjumlah 27 orang. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lapangan atau data yang bersumber dari informan dan pengamatan langsung di lokasi penelitian dan kuesioner yakni pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada responden. Defenisi operasional dari variabel – variabel yang kan diteliti adalah :

### **1. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2007) kinerja dipengaruhi oleh tiga (3) faktor, yaitu: a. Faktor individual yang terdiri dari: 1) Kemampuan dan keahlian, 2) Latar belakang, 3) Demografi. b. Faktor psikologis yang terdiri dari: 1) Persepsi, 2) Attitude, 3) Personality, 4) Pembelajaran, 5) Motivasi. c. Faktor organisasi yang terdiri dari: 1) Sumber daya, 2) Kepemimpinan, 3) Penghargaan, 4) Struktur, 5) Job Design.

### **2. Variabel Independen (X)**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja. Menurut S.P. Hasibuan (2012 : 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan ( 2012 : 194-198 ), indikator disiplin kerja diantaranya : a) Tujuan dan kemampuan, b) Teladan pemimpin, c) Balas jasa, d) Keadilan, e) Pengawasan melekat, f) Sanksi hukuman dan g) Ketegasan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisa Deskripsi Variabel Penelitian**

**1) Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X)**

**Tabel IV.5**  
 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X)

Soal	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1	10	37	17	63	0	0	0	0	0	0	27	100
X2	7	25,9	19	70,3	1	3,8	0	0	0	0	27	100
X3	5	18,5	22	81,5	0	0	0	0	0	0	27	100
X4	5	18,5	22	81,5	0	0	0	0	0	0	27	100
X5	16	59,3	11	40,7	0	0	0	0	0	0	27	100
X6	11	40,7	16	59,3	0	0	0	0	0	0	27	100
X7	5	18,5	22	81,5	0	0	0	0	0	0	27	100
X8	5	18,5	22	81,5	0	0	0	0	0	0	27	100
X9	7	25,9	20	74,1	0	0	0	0	0	0	27	100

Berdasarkan tabel IV.5, dapat diketahui bahwa dari 27 orang responden yang diteliti secara umum persepsi pegawai terhadap variabel disiplin kerja (X), diketahui pada pertanyaan adanya kejelasan tujuan (pekerjaan), membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja (X1) responden yang menjawab sangat setuju 10 orang dengan persentase 37%, yang menjawab setuju 17 orang dengan persentase 63%. Pada pernyataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan (X2) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 25,9%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 70,3%, yang menjawab cukup setuju 1 orang dengan persentase 3,8%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keteladanan pemimpin diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai (X3), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 18,5%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 81,5%, dan tidak ada responden yang menjawab cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pada pernyataan balas jasa ( gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan, sehingga kedisiplinan akan semakin baik (X4) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 18,5%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan

persentase 81,5%, dan tidak ada responden yang menjawab cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai, akan membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja (X5) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 59,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 40,7%, dan tidak ada responden yang menjawab cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pada pernyataan pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan, membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (X6) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 40,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 59,3%, dan tidak ada responden yang menjawab cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja, mempengaruhi anda untuk selalu disiplin (X7) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 18,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 81,5%, dan tidak ada responden yang menjawab cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pada pernyataan penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan, membuat anda selalu disiplin (X8) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 18,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 81,5%, dan tidak ada responden yang menjawab cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keharmonisan hubungan diantara pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat anda bekerja (X9) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 25,9%, responden yang menjawab setuju 20 orang dengan persentase 74,1%, dan tidak ada responden yang menjawab cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Dengan demikian dari 27 orang responden yang diteliti secara umum persepsi pegawai terhadap variabel disiplin kerja secara keseluruhan jawaban responden pada daerah sangat setuju dengan skor tertinggi pada item pertanyaan X5 yaitu 16 orang dengan persentase 59,3%, pada item skor setuju dengan jawaban tertinggi responden terdapat pada item pertanyaan X3, X4, X7, dan X8 sebanyak 22 orang dengan persentase 81,5%, dan jawaban responden pada item skor cukup setuju terdapat pada item pertanyaan X2 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,8%. Dan tidak ada pegawai yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju pada pertanyaan variabel disiplin kerja.

## 2. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja diukur dengan 6 item pernyataan. Persepsi responden tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

soal	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	6	22,2	20	74	1	3,8	0	0	0	0	27	100
Y2	5	18,5	22	81,5	0	0	0	0	0	0	27	100
Y3	6	22,2	21	77,8	0	0	0	0	0	0	27	100

<b>Y4</b>	<b>6</b>	<b>22,2</b>	<b>20</b>	<b>74</b>	<b>1</b>	<b>3,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>100</b>
<b>Y5</b>	<b>3</b>	<b>11,1</b>	<b>23</b>	<b>85,1</b>	<b>1</b>	<b>3,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>100</b>
<b>Y6</b>	<b>9</b>	<b>33,3</b>	<b>17</b>	<b>62,9</b>	<b>1</b>	<b>3,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel IV.6, dapat diketahui bahwa dari 27 orang responden yang diteliti secara umum pegawai terhadap variabel kinerja (Y), pada pertanyaan menurut anda apakah kemampuan yang anda miliki mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah (Y1) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 22,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 74%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,8%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan menurut anda apakah keahlian yang anda miliki mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah (Y2) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 18,5%, reponden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 81,5%, dan tidak ada responden yang menjawab cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan menurut anda apakah persepsi dan sikap tentang tugas anda mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah (Y3) responden yang menjawab sangat setuju sebnayak 6 orang dengan persentase 22,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 77,8%, dan tidak ada responden yang menjawab cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan menurut anda apakah pembelajaran yang biasa dilakukan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah (Y4) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 22,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 74%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,8%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan menurut anda bagaimana jiwa kepemimpinan yang dimiliki pegawai Kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah (Y5) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 11,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 85,1%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,8%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada pertanyaan apakah tugas yang telah dilaksanakan pegawai Kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah sudah sesuai dengan job design yang tercantum pada struktur (Y6) responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 33,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 62,9%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,8%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai, responden yang menjawab paling tinggi pada item skor sangat setuju terdapat pada item pertanyaan Y6 yaitu sebanyak 9 orang responden dengan persentase 33,3%, pada

item skor setuju responden yang menjawab paling tinggi terdapat pada item pertanyaan Y5 sebanyak 23 orang responden dengan persentase 85,1%, responden yang menjawab pada item skor cukup setuju terdapat pada item pertanyaan Y4, Y5, dan Y6 sebanyak 1 orang responden dengan persentase 3,8%. Dan tidak ada pegawai yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju pada pertanyaan variabel kinerja pegawai.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuisisioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrumen, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Sehingga dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan (Sugiyono, 2009), dalam pengujian validitas dari setiap instrumen penelitian yang digunakan bivariate pearson. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

- a. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,3809) maka variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hitung tidak positif serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0,3809) maka variabel tersebut tidak valid.

**Tabel IV.7**  
 Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	Kode item pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Disiplin kerja (X)	X1	0,629	0,3809	Valid
	X2	0,767	0,3809	Valid
	X3	0,632	0,3809	Valid
	X4	0,558	0,3809	Valid
	X5	0,631	0,3809	Valid
	X6	0,571	0,3809	Valid
	X7	0,706	0,3809	Valid
	X8	0,743	0,3809	Valid
	X9	0,620	0,3809	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Y1	0,658	0,3809	Valid
	Y2	0,710	0,3809	Valid
	Y3	0,700	0,3809	Valid
	Y4	0,924	0,3809	Valid
	Y5	0,847	0,3809	Valid
	Y6	0,776	0,3809	Valid

Berdasarkan tabel IV.7 yakni hasil olahan data mengenai uji validitas, menunjukkan bahwa variabel jenis disiplin (X) dan kinerja pegawai (Y) masing-masing terbagi 9 dan 6 indikator, maka dapat disimpulkan bahwa dari 15 pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai korelasi diatas dari 0,3809.

### 1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sesuatu instrumen yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliabel yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu data instrumen penelitian dikatakan reliabel menurut Ghozali (2006) apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60. Adapun hasil olahan data mengenai reliabilitas data instrumen penelitian yaitu sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
 Hasil Analisis Reliabilitas Data Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah item pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha standar	Keterangan
Disiplin (X)	9	0,826	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	6	0,857	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel IV.8 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah handal karena memiliki nilai cronbach's alpha diatas dari 0,60.

### 2. Uji Koefisien Korelasi

Untuk melihat hubungan nilai korelasi antara variabel disiplin ( X ) dengan variabel kinerja pegawai bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV.9**  
 Koefisien Korelasi

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	<i>Pearson Correlation</i>	1	.630**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	27	27
Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	.630**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	27	27

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,630 dimana termasuk pada interval 0.60 – 0.799, dan nilai signifikansi < 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki korelasi dan tingkat hubungan yang kuat.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

**Tabel IV.9**  
 Koefisien Determinasi Model Summary

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.373	1,654

*Predictors: (constant), disiplin (X)*

Sesuai dengan hasil perhitungan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah erat dan positif, terbukti nilai korelasinya menghampiri (+1) yaitu sebesar  $R = 0,630$  atau 63% artinya kinerja pegawai bergantung sepenuhnya kepada disiplin kerja.

Dijelaskan pula bahwa  $R^2 = 0,373$  artinya sebesar 37,3% pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sisanya sebesar (sisa 100% dari nilai  $R^2$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa merupakan variabel terikat kinerja pegawai (dependent variable) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent variable) yaitu disiplin.

Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan peralatan statistik. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pemerintah pada kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah.

**Tabel IV. 10**

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 20, maka diperoleh persamaan

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	4,328	4,789		1,205	,239
Disiplin (X)	,502	,124	,630	4,055	,000
<i>Dependent variable: kinerja pegawai (Y)</i>					

regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,328 + 0,502 (X)$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel Independent dengan variabel dependent, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai constanta adalah 4,328, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja (nilai X adalah 0) maka kinerja pegawai pemerintah pada kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah ada sebesar 4,328 satuan.
- Nilai koefisien disiplin kerja adalah 0,502, artinya jika variabel disiplin kerja (X) meningkat sebesar 1% dengan asumsi konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pemerintah pada kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah meningkat sebesar 0,502. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin besar disiplin kerja yang di terapkan pada kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah terhadap pegawainya, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pemerintah pada kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah pada kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah dapat di tarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil perhitungan pada uji korelasi diperoleh nilai korelasi sebesar 0,630 dimana termasuk pada interval 0.60 – 0.799, dan nilai signifikansi  $< 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah memiliki korelasi dan tingkat hubungan yang kuat.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah erat dan positif, terbukti nilai korelasinya menghampiri (+1) yaitu sebesar  $R = 0,630$  atau 63% artinya kinerja pegawai bergantung sepenuhnya kepada disiplin kerja. Dijelaskan pula bahwa  $R^2 = 0,373$  artinya sebesar 37,3% pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sisanya sebesar (sisa 100% dari nilai  $R^2$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
3. Nilai koefisien disiplin adalah 0,502, dan nilai constanta adalah 4,328, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja (nilai X adalah 0) maka kinerja pegawai pemerintah pada kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah ada sebesar 4,328 satuan dan jika variabel disiplin kerja (X) meningkat sebesar 1% dengan asumsi konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pemerintah pada kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah meningkat sebesar 0,502. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin besar disiplin kerja yang di terapkan pada kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah terhadap pegawainya, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pemerintah pada kantor Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah.

### Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya ini diharapkan dapat menjadi referensi disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda, sehingga pengetahuan akan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk masyarakat akan semakin berkembang dan bermanfaat, serta dapat menghasilkan ide-ide kreatif yang tentunya berguna untuk masa yang akan datang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alghifari (2000). *Analisis Regresi (teori, Kasus, dan Solusi)*. Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE
- Arif Yusuf Hamali (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.*
- Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasan, Tholah, Muhammad (2005) *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*. Hlm. 137, Lantabora Press: Jakarta.
- Hasibuan, SP Melayu (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta, edisi ketiga.
- Husen, Umar (2001). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo: Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar, Prabu (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya: Bandung.
- Prawatya, Adi, Dipta, dan Raharjo, Toto, Susilo (2012) Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodad. *Diponegoro Journal of Management*. Volume 1, No.1.
- Rochaety, Ety. Tresnati, Ratih. Madjid Latief, Abdul (2009) *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*. Edisi Revisi, Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Sastrohadiwiyo, B. Siswanto (2005) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Bumi Aksara: Jakarta, hlm. 130.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Bandung.
- Veithzal, Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wirawan (2009) *Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat: Jakarta.
- Wukir (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.