

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar

Maryani Rizda Pristiani

Universitas Hasanuddin, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: maryanirizda@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan Borong kecamatan Manggala kota Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran kuantitatif dan kualitatif. Dimana metode kuantitatif lebih dominan dan metode kualitatif sebagai pelengkap data. Sampel dalam penelitian ini berjumlah sepuluh orang dan informan dalam penelitian ini berjumlah empat orang. Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah (1) sikap, (2) Norma, (3) Tanggung Jawab. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian adalah (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif 0,876 (87,6%) dan nilai $P = 0,000$. Dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,947 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Adapun nilai determinasi (R^2) adalah 0,896 (89,6%). Menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja dalam menjelaskan variasi nilai kinerja pegawai adalah sebesar 89,6%, sedangkan sisanya sebesar 10,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Disiplin kerja pada dasarnya meliputi kesadaran pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan, salah satu langkah yang strategis dalam mengembangkan kemampuan organisasi pemerintah adalah bekerja untuk meningkatkan perilaku manusia sebagai sumber daya yang berperan penting dalam memenuhi tugas pemerintah, sehingga setiap pekerjaan dilakukan secara efisien, efektif, dan produktif. (Sinambela, 2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Robbins, 2006) dalam Sopiha dan Etta, 2017 mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor. Hanya faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang akan di teliti dalam penelitian ini. Disiplin adalah sikap kesediaan atau kesiapan seseorang untuk menaati norma dan aturan yang berlaku di sekitarnya. Pekerja yang tidak disiplin akan mempercepat tujuan instansi sedangkan pekerja yang tidak disiplin akan menjadi penghambat atau memperlambat instansi untuk mencapai tujuannya Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017).

Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat dalam wilayah kerja Kecamatan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan, disebutkan bahwa Kelurahan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang berkedudukan di wilayah Kecamatan yang dipimpin oleh lurah yang berada dan bertanggungjawab kepada Bupati/Wali Kota melalui camat. Peraturan Disiplin Pegawai

Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil, di dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Ketentuan Pasal 1 (1) yang dimaksud Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Menurut Hasibuan dalam (Hardiansyah, 2017) ada tiga Indikator Disiplin Kerja, yaitu sikap mental, norma, dan tanggung jawab. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di Kantor Kelurahan Borong bahwa disiplin kerja yang terjadi di kantor kelurahan tersebut masih kurang berjalan dengan baik, terutama pada bagian absensi kehadiran dikarenakan masih menggunakan sistem manual yang menyebabkan kurangnya disiplin kerja dan kesadaran pegawai untuk datang dan pulang tepat waktu sesuai jam operasional kerja kantor, walaupun pegawai terlambat maka atasan tidak akan mengetahuinya. Ini akan menjadi penyebab berpengaruhnya kinerja pegawai di kantor kelurahan tersebut.

Penerapan disiplin merupakan sesuatu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan atau dengan kata lain disiplin bukan hanya ketaatan pada perintah, tetapi juga disiplin waktu, sikap atau tindakan yang berasal dari pegawai yang bertanggung jawab dan mematuhi kewajiban dan peraturan yang telah ditetapkan, maka tanggung jawab dibebankan kepada pekerja mendisiplinkan dan mempengaruhi tugas yang dilakukan. Terdapat beberapa penelitian yang memiliki relevansi dan perbedaan dengan penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi (2019) tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa secara parsial kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ferisman Gulo (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian mixed methods, yaitu penggabungan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif dalam satu penelitian. Mixed methods adalah metode gabungan dari metode penelitian kuantitatif dan kualitatif, dimana salah satu metode lebih dominan terhadap metode yang lain. Metode yang kurang dominan hanya digunakan sebagai pelengkap data tambahan. Adapun metode yang lebih dominan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan metode kualitatif sebagai pelengkapannya. Desain dasar dalam penelitian ini menggunakan desain eksplanatori sekuensial, yaitu sebuah desain atau jenis penelitian yang dimulai dengan penelitian kuantitatif kemudian dilanjutkan dengan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan hasil kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar. Unit analisis dalam penelitian ini adalah semua pegawai di kantor kelurahan tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan wawancara. Populasi pada penelitian ini sebanyak 10 orang pegawai. Kemudian semua populasi dijadikan sampel dikarenakan jumlah populasi di instansi tersebut hanya sedikit.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 10 orang responden pegawai di kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar, maka diperoleh beberapa karakteristik secara umum, seperti jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya

perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	6	60
2	Laki-laki	4	40
Jumlah		10	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang (60%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 4 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar mayoritas perempuan.

Tabel 2. Sebaran Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	≤35 tahun	4	40
2	>35 tahun	6	60
Jumlah		10	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berusia ≤35 tahun sebanyak 4 orang (40%), sedangkan responden yang berusia >35 sebanyak 6 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar mayoritas berusia dewasa dan matang serta telah lama bekerja.

Tabel 3. Sebaran Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	6	60
2	S1	4	40
Jumlah		10	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 6 orang (60%), sedangkan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 4 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar sebagian besar berpendidikan tinggi.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri dari:

1. Disiplin Kerja (X). Gambaran distribusi frekuensi disiplin kerja dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden								Rata-rata
		SS		S		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Selalu bersikap baik antar rekan kerja	3	30	7	70	0	0	0	0	3,3
2	Selalu bersikap rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang Diberikan	3	30	7	70	0	0	0	0	3,3

3	Selalu bersikap baik dengan atasan maupun bawahan	3	30	7	70	0	0	0	0	3,3
4	Berpakaian sesuai yang telah ditetapkan	3	30	7	70	0	0	0	0	3,3
5	Bersikap dan bertingkah laku sopan dalam pekerjaan	4	40	6	60	0	0	0	0	3,4
6	Mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas	3	30	7	70	0	0	0	0	3,3
7	Bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	3	30	7	70	0	0	0	0	3,3
8	Bertanggung jawab terhadap hasil tugas dengan prosedur operasional kerja	4	40	6	60	0	0	0	0	3,4
9	Selalu hadir dengan tepat waktu	3	30	7	70	0	0	0	0	3,3
Rata-rata keseluruhan										3,32

Sumber: Data primer diolah, 2021

Keterangan bobot nilai pernyataan:

- SS (Sangat Setuju) = 4
 S (Setuju) = 3
 TS (Tidak Setuju) = 2
 STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

Adapun untuk penjelasan dari tabel 4 dengan pernyataan setiap indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

- a. Pernyataan dengan indikator sikap. Berdasarkan tabel di atas, pada pernyataan (X.1) **“Selalu bersikap baik antar rekan kerja”**, ada 3 (30%) responden menyatakan sangat setuju, 7 (70%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 30% SS (Sangat Setuju) dan 70% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 3 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 7 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (X.1) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,3. Pada pernyataan (X.2) **“Selalu bersikap rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan”**, ada 3 (30%) responden menyatakan sangat setuju, 7 (70%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 30% SS (Sangat Setuju) dan 70% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 3 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 7 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (X.2) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,3. Pada pernyataan (X.3) **“Selalu bersikap baik dengan atasan maupun bawahan”**, ada 3 (30%) responden menyatakan sangat setuju, 7 (70%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 30% SS (Sangat Setuju) dan 70% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 3 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 7 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (X.3) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,3.
- b. Pernyataan dengan indikator norma. Pada pernyataan (X.4) **“Berpakaian sesuai yang telah ditetapkan”**, ada 3 (30%) responden menyatakan sangat setuju, 7 (70%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju

dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 30% SS (Sangat Setuju) dan 70% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 3 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 7 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (X.4) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,3. Pada pernyataan (X.5) "**Bersikap dan bertindak laku sopan dalam pekerjaan**", ada 4 (40%) responden menyatakan sangat setuju, 6 (60%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 40% SS (Sangat Setuju) dan 60% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 4 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 6 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (X.5) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,4. Pada pernyataan (X.6) "**Mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas**", ada 3 (30%) responden menyatakan sangat setuju, 7 (70%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 30% SS (Sangat Setuju) dan 70% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 3 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 7 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (X.6) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,3.

- c. Pernyataan dengan indikator tanggung jawab. Pada pernyataan (X.7) "**Bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah pekerjaan**", ada 3 (30%) responden menyatakan sangat setuju, 7 (70%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 30% SS (Sangat Setuju) dan 70% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 3 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 7 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (X.7) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,3. Pada pernyataan (X.8) "**Bertanggung jawab terhadap hasil tugas dengan prosedur operasional kerja**", ada 4 (40%) responden menyatakan sangat setuju, 6 (60%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 40% SS (Sangat Setuju) dan 60% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 4 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 6 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (X.8) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,4. Pada pernyataan (X.9) "**Selalu hadir dengan tepat waktu**", ada 3 (30%) responden menyatakan sangat setuju, 7 (70%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 30% SS (Sangat Setuju) dan 70% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 3 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 7 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (X.9) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,3. Maka hasil dari rata-rata variabel X keseluruhan untuk variabel disiplin kerja dijumlahkan kemudian di bagi 9 (jumlah pernyataan variabel X) adalah 3,32 yang termasuk dalam kategori baik.

2. Kinerja Pegawai (Y). Gambaran distribusi frekuensi kinerja dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden								Rata-rata
		SS		S		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	10	9	90	0	0	0	0	3,1
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	2	20	8	80	0	0	0	0	3,2
3	Mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan	4	40	6	60	0	0	0	0	3,4
4	Mampu mengerjakan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang sama	3	30	6	60	1	10	0	0	3,2
5	Pekerjaan dapat diselesaikan lebih dari jumlah yang ditargetkan	2	20	8	80	0	0	0	0	3,2
6	Pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan	4	40	6	60	0	0	0	0	3,4
7	Mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3	30	7	70	0	0	0	0	3,3
8	Dapat memanfaatkan fasilitas kerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	3	30	7	70	0	0	0	0	3,3
9	Hasil kerja dapat diselesaikan dengan maksimal	4	40	6	60	0	0	0	0	3,4
10	Tugas pokok dapat diselesaikan secara mandiri tanpa bantuan orang lain	4	40	4	40	2	20	0	0	3,2
Rata-rata keseluruhan										3,27

Sumber: Data primer diolah, 2021

Keterangan bobot nilai pernyataan:

- SS (Sangat Setuju) = 4
- S (Setuju) = 3
- TS (Tidak Setuju) = 2
- STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

Adapun untuk penjelasan di tabel 2.2 dengan pernyataan setiap indikator kinerja pegawai, sebagai berikut:

- a. Pernyataan dengan indikator kualitas. Berdasarkan table di atas, pada pernyataan (Y.1) **“Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik”**, ada 1 (10%) responden menyatakan sangat setuju, 9 (90%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 10% SS (Sangat Setuju) dan 90% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 1 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 9 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (Y.1) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,1. Pada pernyataan (Y.2) **“Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki”**, ada 2 (20%) responden menyatakan sangat setuju, 8 (80%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 20% SS (Sangat Setuju) dan 80% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 2 orang responden

- yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 8 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (Y.2) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,2.
- b. Pernyataan dengan indikator kuantitas. Pada pernyataan (Y.3) **“Mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan”**, ada 4 (40%) responden menyatakan sangat setuju, 6 (60%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 40% SS (Sangat Setuju) dan 60% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 4 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 6 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (Y.3) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,4. Pada pernyataan (Y.4) **“Mampu mengerjakan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang sama”**, ada 3 (30%) responden menyatakan sangat setuju, 6 (60%) responden menyatakan setuju, 1 (10%) responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 30% SS (Sangat Setuju) dan 60% S (Setuju) dan 10% TS (Tidak Setuju) , yaitu ada berjumlah 3 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4), 6 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3) dan 1 orang menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (2). Dimana hasil dari pernyataan (Y.4) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,2.
- c. Pernyataan dengan indikator ketepatan waktu. Pada pernyataan (Y.5) **“Pekerjaan dapat diselesaikan lebih dari jumlah yang ditargetkan”**, ada 2 (20%) responden menyatakan sangat setuju, 8 (80%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 20% SS (Sangat Setuju) dan 80% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 2 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 8 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (Y.5) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,2. Pada pernyataan (Y.6) **“Pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan”**, ada 4 (40%) responden menyatakan sangat setuju, 6 (60%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 40% SS (Sangat Setuju) dan 60% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 4 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 6 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (Y.6) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,4.
- d. Pernyataan dengan Indikator Efektivitas. Pada pernyataan (Y.7) **“Mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik”**, ada 3 (30%) responden menyatakan sangat setuju, 7 (70%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 30% SS (Sangat Setuju) dan 70% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 3 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 7 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (Y.7) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,3. Pada pernyataan (Y.8) **“Dapat memanfaatkan fasilitas kerja dengan baik dalam menyelesaikan**

pekerjaan”, ada 3 (30%) responden menyatakan sangat setuju, 7 (70%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 30% SS (Sangat Setuju) dan 70% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 3 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 7 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (Y.8) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,3.

- e. Pernyataan dengan Indikator Kemandirian. Pada pernyataan (Y.9) **“Hasil kerja dapat diselesaikan dengan maksimal”**, ada 4 (40%) responden menyatakan sangat setuju, 6 (60%) responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 40% SS (Sangat Setuju) dan 60% S (Setuju), yaitu ada berjumlah 3 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4) dan 6 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3). Dimana hasil dari pernyataan (Y.9) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,4. Pada pernyataan (Y.10) **“Tugas pokok dapat diselesaikan secara mandiri tanpa bantuan orang lain”**, ada 4 (40%) responden menyatakan sangat setuju, 4 (40%) responden menyatakan setuju, 2 (20%) responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun hal yang dimaksud dari responden menyatakan 40% SS (Sangat Setuju), 40% S (Setuju) dan 20% TS (Tidak Setuju), yaitu ada berjumlah 4 orang responden yang menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (4), 4 orang responden menyatakan S (Setuju) dengan bobot nilai pernyataan (3) dan 2 orang responden menyatakan TS (Tidak Setuju). Dimana hasil dari pernyataan (Y.10) dijumlahkan kemudian dibagi 10 (responden). Hasilnya yaitu 3,2. Maka hasil dari rata-rata variabel Y keseluruhan untuk variabel disiplin kerja dijumlahkan kemudian di bagi 10 (jumlah pernyataan variabel Y) adalah 3,27 yang termasuk dalam kategori baik.

Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dilakukan uji regresi linear sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan karena variabel bebas dalam penelitian ini hanya 1, yaitu disiplin kerja. Jika hanya ada satu variabel bebas, maka yang digunakan untuk menguji pengaruh adalah analisis regresi linier sederhana. Jika ada lebih dari satu variabel bebas, maka yang digunakan untuk menguji pengaruh adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai P	Keterangan
Disiplin Kerja	0,876	0,000	Signifikan
Konstanta = 0,361	F hitung = 69,136 ;	t hitung = 8,315	
	F tabel = 5,318 ;	t tabel = 2,306	
R = 0,947; R ² = 0,896			

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,361 + 0,876X$$

Artinya:

- a. =0,361, artinya apabila skor disiplin kerja dalam keadaan konstan, maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,361 satuan.

b. =0,876, artinya apabila disiplin kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,876 satuan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

		Kinerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,947
	Disiplin Kerja	,947	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000
	Disiplin Kerja	,000	.
N	Kinerja	10	10
	Disiplin Kerja	10	10

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947a	,896	,883	,1404
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,947 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan pada tabel 8 nilai R² adalah 0,896 (89,6%) menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja dalam menjelaskan variasi nilai kinerja pegawai adalah sebesar 89,6%, sedangkan sisanya sebesar 10,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), yang diuji dengan tingkat nilai signifikan < 0,05. Maka dapat dikatakan berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen jika hasil nilai signifikan kurang dari 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	361	,353	1,024	,336
	Disiplin Kerja	,876	,105	,947	,000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan hasil Uji T pada tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai T hitung adalah 8,315 dan T tabel 2,306. Jadi, T hitung > T tabel (8,315 > 2,306) dan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima karena berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan H₀ ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) secara bersamaan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel dependen (Y). Jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung tabel > F tabel maka H_a diterima dan hipotesis H₀ ditolak.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1,363	1	1,363	69,136	,000b

	Residual	,158	8	,020		
	Total	1,521	9			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja						

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 9 dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah 69.136 dan F_{tabel} adalah 5,318. Jadi, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69,136 > 5,318$) dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima karena berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif 0,876. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti, yaitu “Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar”: terbukti. Hal ini dapat diketahui dari nilai p sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada α (0,05) atau nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($8,315 > 2,306$).

Hasil Penelitian Kualitatif

Metode kualitatif digunakan dengan tujuan untuk memperoleh data guna untuk memperoleh dan melengkapi data yang lebih signifikan. Adapun untuk metode penelitian wawancara berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar, maka informan yang menjadi sumber data dalam penelitian ini memiliki karakteristik, sebagai berikut:

1. Informan “A” dengan usia 29 tahun, merupakan Lurah Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan masa kerja 7 tahun dan pendidikan Magister (S2) (Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Desember 2021)
2. Informan “S” dengan usia 56 tahun, merupakan PNS yang bekerja sebagai Staff Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan pendidikan S1 (wawancara dilakukan pada tanggal 10 Desember 2021)
3. Informan “K” dengan usia 33 tahun, merupakan pegawai kontrak di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan pendidikan SLTA Sederajat (wawancara dilakukan pada tanggal 10 Desember 2021)
4. Informan “N” dengan usia 21 tahun, merupakan pegawai honorer di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan pendidikan SLTA Sederajat (wawancara dilakukan pada tanggal 10 Desember 2021)

Disiplin Kerja (X)

Berikut hasil wawancara Ibu “S” selaku staff di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan **indikator sikap**: *“Sudah dari kesadaran diri, dan bersikap baik terhadap rekan kerja dikarenakan semua pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala sudah seperti keluarga”* (Wawancara, pada 10 Desember 2021). Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara Ibu “K” selaku pegawai tenaga kontrak dan ibu “N” selaku pegawai tenaga honorer di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan indikator sikap: *“Sudah berasal dari kesadaran dan kerelaan diri nya semua untuk mematuhi peraturan instansi di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dan juga saling bersikap baik jika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan akan dibantu”* (Wawancara, pada 10 Desember 2021). Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sudah berasal dari kesadaran diri masing-masing pegawai dan sudah bersikap baik kesesama rekan kerja di kantor kelurahan

borong. Ini juga sejalan dengan hasil kuisioner menyatakan bahwa dari keseluruhan responden dan 3 pernyataan indikator sikap X.1, X.2, X.3 menyatakan bahwa dari keseluruhan responden, ada 70% menyatakan S (Setuju) dan 30% menyatakan SS (Sangat Setuju).

Berikut hasil wawancara Ibu "N" selaku pegawai tenaga honorer di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan **indikator Norma**: *"Sudah berpakaian yang telah ditetapkan meskipun pakaian yang dipakai tenaga honorer dan kontrak tidak sama dengan yang dipakai pegawai negeri sipil tapi tidak mempengaruhi dan tidak merasa terkucilkan"* (Wawancara, pada 10 Desember 2021). Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar sudah berpakaian dengan sesuai ketentuan dan aturan. Walaupun pakaian yang dikenakan pegawai PNS dan Kontrak atau honorer berbeda tapi mereka tidak merasa adanya perbedaan dan nyaman sesuai dengan aturan pakaian yang mereka kenakan. Ini juga sejalan dengan hasil kuisioner menyatakan bahwa dari keseluruhan responden dan 3 pernyataan dari indikator norma menyatakan bahwa X.4 dan X.6 (Pernyataan 4 & pernyataan 6) ada 70% menyatakan S (Setuju) dan 30% menyatakan SS (Sangat Setuju) dan untuk X.5 (Pernyataan 5) ada 60% responden menyatakan S (Setuju) dan ada 40% menyatakan SS (Sangat Setuju).

Berikut hasil wawancara Bapak "A" selaku Lurah di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan **indikator tanggung jawab**: *"Kalo masalah bertanggung jawab atas tugas itu, semua sudah menjalankan kan tugas dan bertanggung jawab atas tugasnya kalo di borong itu semua sudah menjalankan"* (Wawancara, pada 13 Desember 2021) Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara Ibu "K", Ibu "N", dan Ibu "S" selaku pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar: *"Kami pegawai disini sudah bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, apalagi kami memiliki aplikasi absen online yang memang hanya bisa terabsen sesuai dengan lokasi kami berada"* (Wawancara, pada 10 Desember 2021). Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar sudah bertanggung jawab dan hadir secara tepat waktu sesuai dengan standar operasional kerja. Ini juga sejalan dengan hasil kuisioner menyatakan bahwa dari keseluruhan responden dan 3 pernyataan dari indikator tanggung jawab menyatakan bahwa X.7 dan X.9 (Pernyataan 7 & pernyataan 9) ada 70% menyatakan S (Setuju) dan 30% menyatakan SS (Sangat Setuju) dan untuk X.5 (Pernyataan 8) ada 60% responden menyatakan S (Setuju) dan ada 40% menyatakan SS (Sangat Setuju).

Kinerja Pegawai (Y)

Berikut hasil wawancara Bapak "A" selaku Lurah di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan **indikator kualitas**: *"Kalo di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar kita tidak berdasarkan tupoksi lagi, karna kita disini SDM sangat kurang dengan posisi seksi 1 kosong, jadi kita menyebrang istilahnya saling membantu. Tapi kalo berdasarkan TUPOKSI masing-masing ya Alhamdulillah sudah berdasar kan TUPOKSI nya masing-masing sesuai tugas dan keterampilan serta tanggung jawabnya sebagai pegawai disini"* (Wawancara, pada 13 Desember 2021). Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar sudah dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai TUPOKSI masing-masing pegawai. Ini juga sejalan dengan hasil kuisioner dari menyatakan bahwa keseluruhan responden dan 2 pernyataan dari indikator kualitas menyatakan bahwa Y.1 (pernyataan 1) ada 90% menyatakan S (Setuju) dan 10% menyatakan SS (Sangat Setuju) dan Y.2 (pernyataan 2) ada 80% menyatakan S (Setuju) dan ada 20% menyatakan SS (Sangat Setuju). Berikut hasil wawancara Bapak "A" selaku Lurah di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota

Makassar dengan **indikator kuantitas**: *“Kalo kita di Borong, jangankan di borong khususnya Kota Makassar saja itukan kita punya aplikasi e-kinerja dan setiap pegawai itu memiliki target, dan alhamdulillah saya liat sebagai tim validasi pimpinan disini di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala itu sudah memenuhi target semua. Jadi, kalo dibilang meneyelesaikan tugasnya sesuai target itu sudah terpenuhi”* (Wawancara, pada 13 Desember 2021). Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar sudah mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan sudah sesuai dengan aplikasi e-kinerja untuk mengukur target setiap pegawai. Ini juga sejalan dengan hasil kuisisioner dari menyatakan bahwa keseluruhan responden dan 2 pernyataan dari indikator kuantitas menyatakan bahwa Y.3 (pernyataan 3) ada 60% menyatakan S (Setuju) dan 40% menyatakan SS (Sangat Setuju) dan Y.4 (pernyataan 4) ada 60% menyatakan S (Setuju) dan ada 30% menyatakan SS (Sangat Setuju) dan 10% menyatakan TS (Tidak Setuju).

Berikut hasil wawancara Bapak “A” selaku Lurah di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan **indikator ketepatan waktu**: *“Untuk tugasnya sendiri tetap diselesaikan sesuai waktunya, tapi untuk tugas yang dibantu atau diperbantukan itu yang kita kasih tolerir atau toleransi kelonggaran waktu, penambahan waktu misalnya. Dikarenakan SDM di Kantor Kelurahan Borong sangat kurang dan juga ada kepala seksi 1 kosong ”* (Wawancara, pada 13 Desember 2021). Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar sudah mengerjakan pekerjaan atau tanggung jawab sesuai waktunya. Walaupun SDM di Kantor Kelurahan Borong kurang, tetapi pegawai tetap bertanggung jawab dan mengerjakan pekerjaannya sesuai waktu yang ditargetkan. Adapun untuk tugas dari posisi yang kosong akan mereka tanggung bersama ketika pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing sudah terlaksana. Ini juga sejalan dengan hasil kuisisioner dari menyatakan bahwa keseluruhan responden dan 2 pernyataan dari indikator ketepatan waktu menyatakan bahwa Y.5 (pernyataan 5) ada 80% menyatakan S (Setuju) dan 40% menyatakan SS (Sangat Setuju) dan Y.6 (pernyataan 6) ada 60% menyatakan S (Setuju) dan 40% menyatakan SS (Sangat Setuju). Berikut hasil wawancara Bapak “A” selaku Lurah di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan **indikator efektivitas**: *“Kalo dibilang pemanfaatan fasilitas kantor itu semua sudah tau, semua sudah pintar, semua sudah mahir, dan melaksanakan. Jadi, kalo dibilang penggunaan maksimalnya yah alhamdulillah sudah maksimalkan”* (Wawancara, pada 13 Desember 2021). Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar Ini juga sejalan dengan hasil kuisisioner dari menyatakan bahwa keseluruhan responden dan 2 pernyataan dari efektivitas menyatakan bahwa Y.7 (pernyataan 7) ada 70% menyatakan S (Setuju) dan 30% menyatakan SS (Sangat Setuju) dan Y.8 (pernyataan 8) ada 60% menyatakan S (Setuju) dan 40% menyatakan SS (Sangat Setuju).

Berikut hasil wawancara Ibu “N” selaku pegawai Honorer di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan **indikator kemandirian**: *“Tidak semua pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar bekerja secara mandiri tanpa bantuan orang lain seperti rekan kerja nya. Dikarenakan ibu-ibu yang sudah lanjut usia, bisa dibilang mereka masih gaptek (gagap teknologi), jadi ketika mereka kesulitan menggunakan teknologi, kami sebagai rekan kerja membantu beliau yang kesulitan dalam mengoperasionalkan ”* (Wawancara, pada 10 Desember 2021). Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara Bapak “A” selaku Lurah di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar: *“Kalo dibilang secara mandiri itu dikarenakan kepala seksi 1 kosong, dan ada disini kepala seksi 2. Kepala seksi 2 menyelesaikan tugasnya dulu baru menyebrang ketugas*

seksi 1. Jadi istilahnya harus menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya terlebih dahulu baru menyebrang ketugas kepala seksi 1. Begitu juga ketika ada pegawai yang memerlukan bantuan, mereka harus menyelesaikan dulu tugas dan tanggung jawabnya baru membantu rekan kerjanya” (Wawancara, pada 13 Desember 2021). Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar tidak semua pegawai mampu dan bisa melaksanakan tugas nya secara mandiri tanpa bantuan orang lain, dikarenakan SDM yang kurang dengan kosongnya 1 posisi kepala seksi dan ada juga pegawai yang sudah lanjut usia yang kurang jelas penglihatannya dan gagap teknologi. Ini juga sejalan dengan hasil kuisioner dari menyatakan bahwa keseluruhan responden dan 2 pernyataan dari indikator kemandirian menyatakan bahwa Y.9 (pernyataan 9) ada 60% menyatakan S (Setuju) dan 40% menyatakan SS (Sangat Setuju) dan Y.10 (pernyataan 10) ada 40% menyatakan S (Setuju) dan ada 40% menyatakan SS (Sangat Setuju) dan 20% menyatakan TS (Tidak Setuju).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan menggunakan metode campuran yaitu, kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang dominan dalam penelitian ini dan metode kualitatif sebagai pelengkap data dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan desain eksplanatori sekuensial yang bertujuan untuk mempelajari masalah penelitian dengan memulai suatu penelitian dengan rangkaian penelitian kuantitatif kemudian mengumpulkan dan menganalisis data dan melanjutkan dengan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan hasil analisis dan menjadi data pelengkap penelitian kuantitatif. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima yaitu H_a , berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar terbukti berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi atau analisis regresi linier sederhana bernilai positif 0,876 (87,6%). Dengan ini berarti bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari nilai p sebesar $0,000 > 0,05$ atau nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($8,315 > 2,306$). Hal ini didukung oleh teori bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran diri pegawai terhadap peraturan atau norma yang berlaku di instansi secara tertulis maupun tidak tertulis. Demikian juga sejalan dengan hasil wawancara para pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar sebagai informan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini juga didukung dan sejalan dengan pendapat (Siagian, 2016) dalam Ririn dan Hady menyatakan bahwa, “Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar. Hal ini diketahui dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,876 (87,6%) dan nilai $P = 0,000$. Dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,947 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Adapun nilai determinasi (R^2) adalah 0,896

(89,6%). Menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja dalam menjelaskan variasi nilai kinerja pegawai adalah sebesar 89,6%, sedangkan sisanya sebesar 10,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis H_a dalam penelitian ini terbukti, yaitu “Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar”.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Prayogi, Muhammad, Muhammad Taufik Lesmana, & Lukman Hakim Siregar (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding: Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi), 665-669.
- Gulo, Ferisman (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Disertasi Doktoral. Universitas Medan Area.
- Hardiansyah, Rian Oztary (2017). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerja Umum Kota Magelang). Skripsi Sarjana. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan.
- Robbins, Stephen (2006). Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Siagian, Sondong (2016). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT. Rineka Cipta, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Undang-Undang. Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.