

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 12, Desember 2024, p. 362-370
Licensed By Cc By-Sa 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14551407>

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang

Nur Azizah¹, Andi Sri Kumala Putri. P², Mifta Farid Salam³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
e-mail : ¹nurazizah0462@gmail.com, ²malaput02@gmail.com, ³miftafaridsalamn@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 45 pegawai, dan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *sampling jenuh*. Data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang dikarenakan nilai signifikan hasil dari uji-t (0,000) lebih kecil dari 0,5. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan signifikan dari analisis yang telah dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Dan disarankan kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel atau indikator lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

This research aims to determine whether there is an influence between work discipline on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Sidenreng Rappang Regency. The population in this study were all employees at the Personnel and Human Resources Development Agency of Sidenreng Rappang Regency, totaling 45 employees, and the sampling technique used was saturated sampling. Data obtained from primary data and secondary data. The data collection techniques used are observation, questionnaires and documentation. The method used in this research is an associative quantitative research method. Based on the results of the analysis that has been carried out, it shows that the work discipline variable has a positive effect on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Sidenreng Rappang Regency because the significant value of the results from the t-test (0.000) is smaller than 0.5. The magnitude of the contribution of work discipline to employee performance can be said to be significant from the analysis carried out at the Personnel and Human Resources Development Agency of Sidenreng Rappang Regency. And it is recommended that future researchers can further develop this research by adding other variables or indicators that can influence employee performance.

Keywords : *Work Discipline, Employee Performance*

Article Info

Received date: 27 November 2024

Revised date: 15 December 2024

Accepted date: 23 December 2024

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan kegiatan ekonomi dunia berkembang sangat pesat. Globalisasi telah memberikan dampak besar bagi perkembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sekarang memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan setiap organisasi atau lembaga pemerintah. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam instansi pemerintah. Ketersediaan sumber daya manusia menjamin hasil yang berkualitas tinggi sesuai dengan keinginan instansi pemerintah.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai pencipta atau pelaksana pekerjaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang berusaha bekerja dengan baik dan memberikan segala keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kinerja

yang diinginkan. Agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik, maka instansi harus memberikan dukungan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan meningkat ketika ada kerja sama dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja.

Instansi pemerintah tentunya memiliki aturan-aturan yang harus ditaati oleh semua pegawai. Oleh karena itu, disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi atau instansi pemerintah. Dalam undang-undang no. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dan dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Badan Kependidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang terdapat beberapa fenomena terkait dengan disiplin kerja pegawai, misalnya kurang disiplinnya pegawai terhadap waktu, kurang taatnya pegawai terhadap peraturan kantor, kurang telitinya pegawai terhadap pekerjaannya sehingga sering terjadi kesalahan pada hasil kerja. Semua ini dikarenakan tingkat kedisiplinan pegawai yang kurang dan mengakibatkan kinerja pegawai kurang.

Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis yang dilakukan oleh Muna, N dan Inoswati, S (2022) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. LKM 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 Pratama, C. (2022) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Ujung Batu menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1). Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap menghargai, menaati, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku baik aturan pemerintah, organisasi, maupun perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Latainier mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, E 2020:87).

2). Jenis-jenis Disiplin kerja

- a. Disiplin Preventif yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin Korektif yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.
- c. Disiplin Progresif yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.
- d. Disiplin diri adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin ini berhubungan dengan aktuallisasi dari tanggung jawab seorang pekerja.
- e. Disiplin kelompok. Setiap organisasi terdiri dari individu-individu yang menyatukan dirinya dalam sebuah kelompok kerja, sehingga sangat dimungkinkan munculnya kesepakatan dalam kelompok tersebut yang berupa aturan-aturan kerja yang harus dipatuhi setiap anggota.

3). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

- a. besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

- c. ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
- d. keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- g. diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

4). Indikator Disiplin Kerja

Sinambela (2018:356) ada lima indikator disiplin kerja, yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etika kerja

B. Kinerja Pegawai

1). Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang yang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma dan etika (Afandi, 2018:83).

2). Tujuan Penilaian Kinerja

- a. posisi tawar
- b. perbaikan kinerja
- c. penyesuaian kompensasi
- d. keputusan penempatan
- e. pelatihan dan pengembangan
- f. perencanaan dan pengembangan karir
- g. ketidakakuratan informasi
- h. evaluasi proses *staffing*
- i. menjamin kesempatan kerja yang adil

3). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

- a. kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung pencapaian tujuan kantor
- b. pendidikan, pada umumnya seorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik.
- c. disiplin kerja, adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan yang berlaku
- d. keterampilan. Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, keterampilan pegawai dalam kantor dapat ditingkatkan melalui pelatihan, kursus-kursus dan lain-lainnya.

4). Indikator Kinerja

- a. kualitas kerja
- b. kuantitas kerja
- c. pelaksanaan tugas
- d. tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah bagian dari metodologi penelitian yang secara khusus mendeskripsikan tentang teknik pengumpulan data dan analisis data. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi (asosiatif) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua antara variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang atau seluruh pegawai yang berada pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten sidnerang rappang, sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 45 orang dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* atau menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi relatif sedikit dan kurang

dari 100 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji validitas dan Uji Reabilitas

1). Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *pearson correlation*.

Tabel 1 : hasil uji validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	X.1	0.2940	0.465	Valid
	X.2		0.522	Valid
	X.3		0.578	Valid
	X.4		0.671	Valid
	X.5		0.813	Valid
	X.6		0.539	Valid
	X.7		0.545	Valid
	X.8		0.812	Valid
	X.9		0.669	Valid
	X.10		0.710	Valid
	X.11		0.596	Valid
	X.12		0.304	Valid
	X.13		0.802	Valid
	X.14		0.637	Valid
	X.15		0.706	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.2940	0.784	Valid
	Y.2		0.497	Valid
	Y.3		0.650	Valid
	Y.4		0.512	Valid
	Y.5		0.019	Tidak valid
	Y.6		0.556	Valid
	Y.7		0.426	Valid
	Y.8		0.342	Valid
	Y.9		0.569	Valid
	Y.10		0.647	Valid
	Y.11		0.621	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah pernyataan pada variabel Disiplin kerja sebanyak 15 sedangkan untuk variabel Kinerja pegawai sebanyak 11 pernyataan. Semua pernyataan untuk disiplin kerja dapat dikatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan bernilai positif. Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai terdapat 1 pernyataan yang tidak valid yang terdapat pada pernyataan kelima, dikarenakan nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ tetapi untuk pernyataan yang lain dapat dikatakan valid. Item pernyataan yang tidak valid akan langsung gugur dan tidak dapat diikutkan pada pengujian selanjutnya (Efendi N dkk, 2023).

Nilai r_{tabel} sebesar 0,2940 didapatkan dari *deegre of freedom* (df) = N-2, di mana N adalah jumlah responden sebesar 45, maka $45-2=43$. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Sehingga nilai yang didapat adalah titik temu 43 ; 0,05.

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Bungin, 2019:106). Dalam pengujian ini pernyataan kelima dari variabel kinerja pegawai tidak diikuti karena tidak lolos pada uji validitas.

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Standar Nilai Kritis	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	X.1	0.60	0.865	Reliabel
	X.2		0.864	Reliabel
	X.3		0.861	Reliabel
	X.4		0.854	Reliabel
	X.5		0.847	Reliabel
	X.6		0.861	Reliabel
	X.7		0.860	Reliabel
	X.8		0.848	Reliabel
	X.9		0.854	Reliabel
	X.10		0.852	Reliabel
	X.11		0.858	Reliabel
	X.12		0.890	Reliabel
	X.13		0.848	Reliabel
	X.14		0.855	Reliabel
	X.15		0.852	Reliabel
Kinerja (Y)	Y.1	0.60	0.707	Reliabel
	Y.2		0.747	Reliabel
	Y.3		0.729	Reliabel
	Y.4		0.744	Reliabel
	Y.6		0.743	Reliabel
	Y.7		0.751	Reliabel
	Y.8		0.831	Reliabel
	Y.9		0.746	Reliabel
	Y.10		0.728	Reliabel
	Y.11		0.734	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliable karena masing-masing pernyataan memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik. Hal ini dilakukan agar data layak digunakan pada model regresi dalam penelitian ini, data yang telah memenuhi uji asumsi klasik bisa digunakan untuk pengujian hipotesis.

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam purnawijaya, M,F 2019). Uji yang digunakan untuk uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji statistik non-parametrik *kolmogorov-smirnov*.

Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.4325262
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.094
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{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.

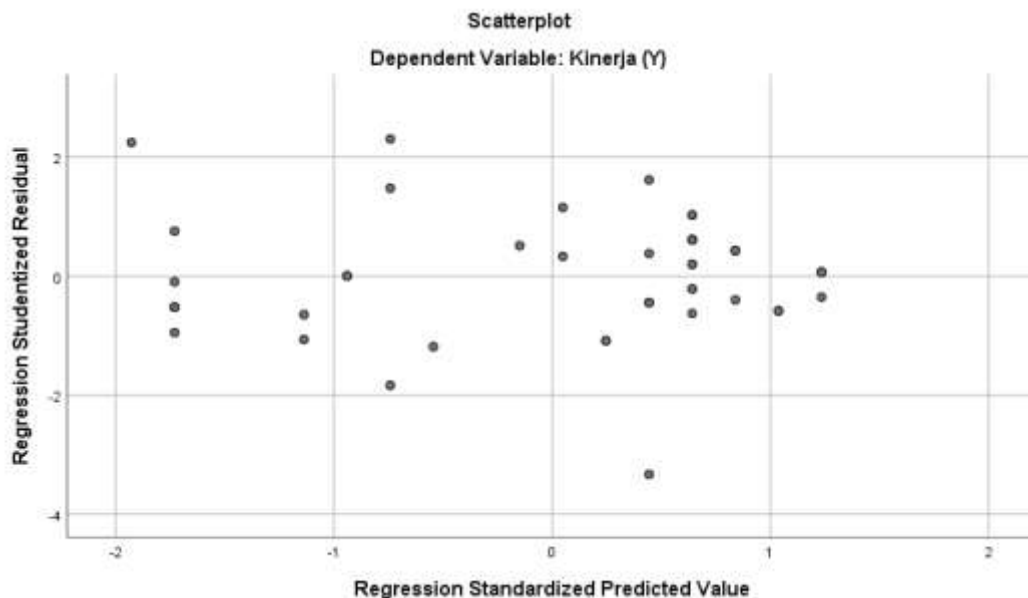
Sumber : data diolah peneliti, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* memiliki nilai sebesar $0,200 > 0,05$ atau (5%).

2). Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Rahmatullah 2021).

Gambar 1 : hasil Uji Heteroskedastisitas (*scatterplot*)



Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang berada pada gambar tidak membentuk pola yang jelas dan menandakan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Tetapi untuk memperkuat pernyataan yang mengatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas maka akan dilakukan pengujian menggunakan metode *glejser*.

Tabel 4 : hasil uji heteroskedastisitas (*glejser*)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	6.656	3.299		2.018	.050
	DisiplinKerja (X)	-.071	.048	-.220	-1.480	.146

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,146 yang lebih besar dari nilai kritis 0,05. Dikarenakan nilai sig > 0,05 maka data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3). Uji Linieritas

Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji *tets for linearity*. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear apabila nilai signifikansi > 0,05 (Ferlitasari R dkk, 2020).

Tabel 5 : hasil Uji linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * DisiplinKerja (X)	(Combined)	313.682	13	24.129	4.507	.000
	Linearity	219.288	1	219.288	40.961	.000
	Deviation from Linearity	94.394	12	7.866	1.469	.189
	Within Groups	165.962	31	5.354		
	Total	479.644	44			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *deviation from linearity* pada kolom sig hasil yang didapatkan sebesar 0,189 yang memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi yang berhasil didapatkan > 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel adalah linear (Ferlitasari R. dkk, 2020).

B. Uji Regresi Linear Sederhana

Adapun model regresi dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Sedangkan hasil dari analisis regresi linear sederhana berdasarkan output SPSS setelah data diolah akan disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 6 : Hasil analisis regresi linear sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.751	5.054		2.721	.009
	DisiplinKerja (X)	.441	.073	.676	6.018	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel diatas dapat diperoleh sebuah persamaan regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut :

$$Y = 13.751 + 0,441$$

Persamaan dari regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta

Nilai dasar atau nilai tetap variabel kinerja pegawai sebesar 13.751

b. Koefisien korelasi Disiplin Kerja

Nilai koefisien korelasi disiplin kerja sebesar 0.441 bermakna ketika pegawai disiplin dalam bekerja atau meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.441. nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel dependent dan variabel independent adalah searah.

C. Uji t

Uji t pada dasarnya digunakan untuk mneguji seberapa jauh pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Sugiyono dalam Dahlan dkk, 2022 :441) :

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05 (\alpha)$, maka H_0 diterima.
 b. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05 (\alpha)$, maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 7 : Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.751	5.054		2.721	.009
DisiplinKerja (X)	.441	.073	.676	6.018	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Untuk bisa menjawab dan melakukan interpretasi pengujian hipotesis atau uji t dalam penelitian ini maka yang pertama dilakukan adalah mencari nilai t_{tabel} dengan rumus yaitu:

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; N-k-1)$$

$$t_{tabel} = 0,05 / 2 ; 45-1-1$$

$$t_{tabel} = 0,025 ; 43$$

$$t_{tabel} = 2.01669 \rightarrow 2.017$$

Nilai 43 yang didapat, dapat dibuktikan kebenarannya dari nilai residual pada tabel dibawah ini :

Tabel 8 : hasil Uji t (ANOVA)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.288	1	219.288	36.217	.000 ^t
	Residual	260.356	43	6.055		
	Total	479.644	44			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja (X)

Karena nilai t_{tabel} telah didapatkan maka hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel *Coefficients* dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 6.018 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.017 dan nilai signifikansi pada kolom Sig sebesar 0.000 hal ini membuktikan bahwa t_{hitung} (6.018) $> t_{tabel}$ (2.017) yang berarti nilai variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa pengaruh positif yang diberikan adalah signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten sidenreng rappang.

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent* terhadap variabel *dependent* atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai *R-Square* atau *Adjusted R-Square*. hasil dari pengujian R^2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^t	.457 ^t	.445 ^t	2.461

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.457 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja mampu memberikan atau menerangkan variabel kinerja pegawai sebesar 45.7% sedangkan sisanya sebesar 54.3% (100-45.7) adalah variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar $R Square$ sebesar 0.457 yang berarti bahwa variabel independent Disiplin Kerja (X) mampu memberikan atau menerangkan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 45.7%. Sedangkan sisanya sebesar 54.3% (100-45.7) adalah variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi variabel dependent atau Kinerja Pegawai (Y) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten sidenreng rappang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Dari hasil penelitian yang telah dilakukan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten sidenreng rappang
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten sidenreng rappang.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten sidenreng rappang.

REFERENSI

- Afandi, P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa.
- Bungin, H.M, Burhan. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Cetakan Ke-10. Kencana.
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437-444.
- Efendi, N., Lubis, T. W. H., & Ginting, S. O. (2023). Pengaruh Citra Merek, Promosi, Kualitas Pelayanan Dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Ekonomi*, 28(2), 197-215.
- Ferlitasari, R., & Rosana, E. (2020). Pengaruh media sosial instagram terhadap perilaku keagamaan remaja. *Socio Religia*, 1(2).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). 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.
- Pratama, Chosi. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu*. Skripsi tidak diterbitkan. Pekanbaru : Universitas Islam Riau.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Rahmatullah (2021) *Pengaruh Cita Rasa, Distribusi, dan Kualitas Produk, terhadap Keputusan Pembelian*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Marotama : Surabaya
- Sinambela, Lijin Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana