

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 2, March 2025, P. 425-433
 E-ISSN: 2986-6340
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15033794>

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Menunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang

Acep Purnama Abdul Aziz¹, Haeril², Auliyah Nurwafiyah³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
 e-mail : ¹menasep71@gmail.com, ²haerileril193@gmail.com, ³auliyahnurwafiyah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap 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, wawancara, 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 Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang dikarenakan nilai signifikan hasil dari uji-t (0,002) lebih kecil dari 0,5. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan signifikan dari analisis yang telah dilakukan pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap 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 study aims to find out whether there is an influence between work discipline and employee performance at the One-Stop Manunggal Administration System Office of Sidenreng Rappang Regency. The population in this study is all employees at the One-Stop Manunggal Administration System Office of Sidenreng Rappang Regency which totals 45 employees, and the sample drawing technique used is saturated sampling. Data were obtained from primary data and secondary data. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires and documentation. The method used in this study is an associative quantitative research method. Based on the results of the analysis that has been carried out, it is shown that the work discipline variable has a positive effect on employee performance at the Sidenreng Rappang Regency One-Stop Administrative System Office because the significant value of the t-test (0.002) is smaller than 0.5. The contribution of work discipline to employee performance can be said to be significant from the analysis that has been carried out at the One-Stop Manunggal Administration System Office of Sidenreng Rappang Regency. And it is suggested to the next researcher that it is hoped that this research can be developed again by adding other variables or indicators that can affect employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

Article Info

Received date: 09 March 2025

Revised date: 12 March 2025

Accepted date: 16 March 2025

PENDAHULUAN

Di masa sekarang ini suatu instansi diuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik, karena disiplin kerja merupakan suatu cara yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah sebuah perilaku dan

meningkatkan kesadaran dalam mentaati semua peraturan dalam instansi. Penurunan kinerja pegawai tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan instansi mengalami kerugian. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan 2 kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment) Afandi (2018: 83).

Dalam proses kinerja, salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah Disiplin kerja yakni suatu keadaan pada diri seseorang, apabila seseorang tersebut dapat bertindak laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah, dan mampu bertindak laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan. Untuk itu perlu usaha dalam meningkatkan kesadaran akan disiplin kerja pegawai terutama peningkatan disiplin diri, karena kedisiplinan yang paling baik adalah disiplin diri. Hal ini di dukung oleh pendapat Hasibuan (Deden Firmansyah dan Mistar, 2020: 205) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Sistem Administrasi Menunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang, di temukan beberapa fenomena terkait dengan disiplin kerja pegawai, Misalnya pegawai kurang mematuhi waktu kerja, Kurang taatnya pegawai terhadap peraturan kantor, kurangnya ketelitian dalam mengerjakan pekerjaannya dan fenomena-fenomena perilaku lainnya yang menggambarkan tinggi rendahnya semangat mereka dalam bekerja. disebabkan karena beberapa tingkat kinerja pegawai kurang optimal. Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis yang dilakukan oleh Wua dan Samalua Waoma (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias 3 Selatan dengan hasil pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Hasil penelitian dari Nailul Muna & Sri Isnowati (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera) dengan hasil Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Asep O dan Herni S, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Menunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang. Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten sidenreng Rappang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja, serta dapat memberikan sumbangan dalam Ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia dan sebagai masukan dan informasi pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang dalam kaitannya dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis “disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya (Dewi dan Harjono (Rima Puspita, 2023: 24). Sedangkan Menurut Hasibuan (Verolina M. C Lintang, dkk 2023: 157) disiplin kerja adalah karyawan yang sadar dan bersedia untuk mengikuti dan mentaati seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan sebagai alat yang digunakan untuk membentuk dan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan agar mereka bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Snell & Morris, 2022: 98).

2) Jenis – jenis disiplin kerja

Pada umumnya dalam pembahasan tentang jenis disiplin kerja terdapat lima bagian, yaitu disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif menurut Hartatik (dalam Ajabar, 2020: 46-47):

- a. Disiplin Diri
- b. Disiplin kelompok
- c. Disiplin Preventif
- d. Disiplin Korektif
- e. Disiplin Progresif

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan.

Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap seluruh karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan maka sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa disertai pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Kedisiplinan karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan karyawan disiplin yang baik, sulit perusahaan mencapai tujuan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Indikator-indikator disiplin kerja Menurut Soedjono (Daniel Yusuf dkk, 2022) indikator disiplin kerja ialah sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Kinerja Pegawai

Pegawai Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai benda (noun), maka

pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi Khan (Priono, 2023: 107).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan serta berapa banyak karyawan memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang dilakukan sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada Perusahaan Kusuma dalam (Sutrisno, dkk 2023: 1875). Menurut Deden Komar Priatna (Ajabar, 2020: 28) kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler, penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar kinerjanya (Dessler. 2019: 22). Penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Mondy, penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugasnya (Widodo, 2019: 137). Menurut Mangkunegara (Inzani SL& Baharuddin 2023: 47) indikator kinerja ada 5 yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan dilihat dari seberapa banyak jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan dilihat dari mutu pekerjaan yang mampu diperoleh serta seberapa sempurna pekerjaan tersebut diselesaikan.
3. Ketepatan waktu dilihat dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan mulai dari awal hingga menjadi output.
4. Efektivitas ialah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan dengan optimal sumber daya dan waktu yang disediakan organisasi.
5. Tingkat kehadiran seseorang pada organisasi bisa berdampak pada kinerja orang tersebut.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu :”Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang.

HASIL

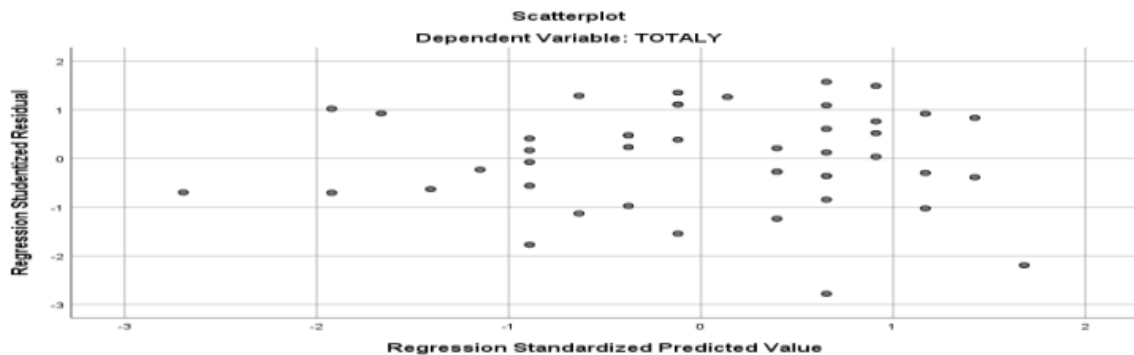
Sejarah singkat Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang

Kabupaten Sidenreng Rappang atau yang lebih akrab disingkat Sidrap. memiliki sejarah sebagai tempat kerja. Bugis yang cukup disegani di Sulawesi Selatan Sejak abad XIV, selain kerajaan Luwu, Bone, Gowa, Soppeng dan Wajo. Sejarah lainnya mencatat Sidenreng Rappang Pada saat itu kabupaten sidenreng rappang Wilayah sidenreng rappang

begitu luas tetapi kurang Kantor cabang pembantu dan Pada saat itu kabupaten sidenreng rapping.

Untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat utamanya kepada wajib pajak kendaraan bermotor, maka dibentuklah kantor cabang pembantu Pinrang (UPTD wilayah IX Wilayah Pinrang) yang membawahi SAMSAT pembantu Sidrap dan SAMSAT pembantu Enrekang, serta. Seiring dengan semakin hari semakin meningkatnya perekonomian masyarakat yang akan membayar pajak dan dilihat dari jumlah penduduk kabupaten sidenreng rapping Kabupaten sidrap yang terbagi dalam 11 kecamatan dan 104 desa/ kelurahan Desa / Kelurahan dengan luas 1883,25 km² dengan jumlah penduduk sebanyak 296.125.255,499 jiwa penduduk. Satuan Atap Manunggal Satu Atap (SAMSAT) pun dibentuk pada tahun 1 april 2004 dan UPT Pendapatan wilayah Sidrap tahun 2004.. Saat ini UPT Pendapatan wilayah Sidrap dikepalai Andi Arman S.hut (Hardianti, 2022:39).

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pada gambar Scatterplot diatas hal menunjukkan bahwa titiktitik yang ada pada gambar secara keseluruhan menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas dan ini menandakan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga data dalam penelitian juga telah memenuhi uji asumsi klasik heteroskedastisitas. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan dari (Nurdiana D, 2020) bahwa ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterlot. Tetapi Untuk memperkuat dan menambah keyakinan peneliti atas pernyataan yang mengatakan bahwa data yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas maka akan dilakukan pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode glejser.

Tabel Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.929	5.379		.173
	Disiplin kerja(X)	.075	.093	.121	.800

a. Dependent Variable: ABS_Res

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,428 yang lebih besar dari pada nilai kritis sebesar 0,05. Dikarenakan nilai sig > 0,05 maka data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Linearitas

Tabel Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja pegawai(Y) Disiplin kerja(X)	Between Groups	(Combined)	306.811	15	20.454	1.086	.409
		Linearity	88.604	1	88.604	4.705	.038
		Deviation from Linearity	218.207	14	15.586	.828	.636
	Within Groups		546.167	29	18.833		
	Total		852.978	44			

Berdasarkan data pada tabel ANOVA diatas atau tabel hasil uji linearitas, dapat dilihat dan diperhatikan nilai Deviation from Linearity pada kolom Sig hasil yang didapatkan sebesar 0.636, yang memiliki arti dan makna bahwa variable dalam penelitian ini yaitu variabel Independent Disiplin Kerja (X) dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi yang berhasil didapatkan dan diperoleh $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel adalah Linear (Ferlitasari R dkk, 2020).

Hasil Uji Linear sederhana

Tabel Uji Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.698	6.552		4.838	.000
	Disiplin X	.363	.114	.322	3.194	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Nilai koefisien korelasi Disiplin Kerja (X) sebesar 0.363, Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel dependent dan variabel independent adalah searah. Artinya ketika nilai Disiplin kerja (X) naik 1% maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0.363.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Tabel Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.698	6.552		4.838	.000
	Disiplin kerja(X)	.363	.114	.322	3.194	.002

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai thitung sebesar 3.514, sedangkan nilai ttabel sebesar 2.017 dan nilai signifikansi pada kolom Sig sebesar 0.002. hal ini membuktikan bahwa thitung ($3.194 > 2.017$) yang berarti variabel Disiplin Kerja (X) memiliki Pengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya nilai Signifikan sebesar $0.002 < 0.05$ menunjukkan bahwa pengaruh positif yang diberikan adalah signifikan. Sehingga Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor SAMSAT Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 ^a	.104	.094	4.168
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja(X)				

Dari output diatas didapatkan nilai Adjuted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.104 yang artinya pengaruh variabel independen Disiplin kerja (X) mampu memberikan atau menerangkan dependen Kinerja pegawai (Y) sebesar 10.4%. sedangkan sisanya sebesar 89.6% (100-10.4) adalah Variabel-variabel lainnya yang bisa mempengaruhi variabel dependen atau Kinerja Pegawai (Y) yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil analisis uji t dan uji determinasi(R²) bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Sistem Administrasi manunggal satu atap Kabupaten sidenreng rappang , ini berdasarkan berdasarkan Uji t dengan thitung (3.194) > ttabel (2.017) dan Hasil dari uji determinasi (R²) R Square Sebesar 0.104 yang berarti bahwa variabel independen Disiplin kerja (X) memberikan atau menerangkan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10.4%. sedangkan sisanya sebesar 89.6% (100-10.4) adalah Variabel-variabel lainnya yang bisa mempengaruhi variabel dependen atau Kinerja Pegawai (Y) yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap kabupaten sidrap.

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik untuk variabel Disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 3.194. dari hasil uji t untuk variabel Disiplin kerja 0,002. Oleh karena nilai koefisien dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, yaitu variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu Wau & waoma (2021) dengan judul PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN menghasilkan Kesimpulan menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang diberikan pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Hal ini di dukung oleh teori disiplin kerja menurut Soejono (2018) yang menyatakan bahwa Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai. Berdasarkan pembahasan di atas bahwa Disiplin kerja dengan kinerja Pegawai sangat penting bagi Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap , dengan terpenuhinya Disiplin pada seluruh Pegawai maka akan berdampak positif terhadap kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Sistem Administrasi Menunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang, maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut

ini:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang yang ditunjukkan dari hasil pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang. Artinya adalah semakin kuat disiplin kerja pada pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang maka semakin tinggi juga kinerja pegawainya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang

SARAN

Setelah penulis melakukan penelitian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang penulis memberi saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan kantor agar dapat memperhatikan pegawainya, agar pegawai lebih bisa disiplin dalam bekerja. Sebagai sumbangan pemikiran kantor Sistem Administrasi manunggal satu atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang untuk lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawainya, dan dapat memberikan teguran kepada pegawai ketika melanggar aturan kantor agar kinerjanya optimal dan pegawai memberikan kinerja yang terbaik, agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel dan indikator lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

REFERENSI

- Aljabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV budi Utama : Yogyakarta. Anggreini, (2022). Uji Linearitas memperolehnya:<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4058/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.pdf> diakses pada tanggal Januari 2024.
- Asep O & Herni S (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Jurnal pengabdian Masyarakat dan penelitian Terapan (JPMPT).1(1)8-15.
- Baharuddin, (2023) MANAJEMEN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA. BOGOR : IPB PRESS.
- Bahri, Sayful. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta. BOSRO, MUHAMMAD (2018). TEORI-TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. KENCANA:PRENADAMEDIA Group).
- Fathoni, Abdulrahman, (2020). MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia. Jatinagor: ALQAPRINT JATINAGOR.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Jurnal Dimensi, 9(2), 202-216. 61 Fuji Inzani SL & Baharuddin. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. (Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen),2(1),45- 53. Jufrizen. 2021.Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. (Jurnal Sains Manajemen)7(1),35- 54.
- Maghfira Bayunasty, (2022). Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Penyiaran

- Kecamatan Cikalog Kabupaten Tasikmalaya. *Ciamis (Jurnal universitas galuh)*, 5(2), 4487-4496.
- Nailul Muna & Sri Isnowati (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). 5(2). 1119-1130.
- Nurdiana, D. (2020). Pengaruh Profitabilitas Dan Kebijakan Deviden Terhadap Retunt Saham. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 84-91
- Ondi. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. (*Jurnal pengabdian Masyarakat penelitian terapan*) 1(1), 8-15.
- Pasaribu, E. M. 2021. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Tasma Puja 62 Cabang Kampar. Skripsi tidak diterbitkan. Pekanbaru : Universitas Islam Riau.
- Philip Kambey, Jeffrio Manengkey. (2023). Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima. (*Journal of Management & Business*), 6(1), 378- 389.
- Pratama, Chosi. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu. Skripsi tidak diterbitkan. Pekanbaru : Universitas Islam Riau
- Rahmatullah, (2021:59). uji heteroskedastisitas memperolehnya: <http://repository.narotama.ac.id/1092/6/Bab%20III.pdf> diakses pada tanggal 11 Januari 2024.
- Rima Puspita. (2023). MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA. Malang. Sugiyono, (2018:229). Definisi observasi Memperolehnya: <https://www.google.com/search?q=observasi+menurut+para+ahli&oq=observasi&aqs=chrome.2.0i433i512j69i57j0i512l8.4107j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8> diakses pada 21 Januari 2024.
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. (2020). Instrumen Penelitian.
- Sutrisno, dkk (2023). Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. (*Management Studies and Entrepreneurship Journal*). 4(2). 1871-1881
- Sutrisno, Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana : Jakarta. Syaiful. 2018. Metode penelitian Bisnis Kencana: Yogyakarta 63
- Verolina M. C. Lintong & Pio. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Sintesa Peninsula Hotel Manado. (*jurnal universitas sam ratulangi*), 4 (2), 155-163.
- Wau, Samalua Waoma. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. (*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*). 4(2). 203-212.
- Yusuf, D., & Adriansyah, T. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 5(2), 366-378.
- Zikri, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru. Skripsi Tidak Diterbitkan. Pekanbaru : Universitas Islam Riau.