

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merlung

Nurul Anila

Fakultas Ekonomi Prodi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email: anilanuruL27@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to know the of disciplinell condition of work and performance of employees at districk office merlung kab tanjung jabung barat and to know the impact of the working disccipline on the performance of employees at districk office merlung kab.tanjung jabung barat. In discussing this issue authors use quantitative descriptive method that is by looking for information about the symptoms, clearly defined objectives to be achieved, plan the way of approach, collecting data as Materials to create a report. In this research the author held comparisons between discipline condition to the performance of employees in merlung kab . tajung jabung barat. Districk office merlung a government institution is responsible for the provision of services to the community in its working area. The provision of services to distrik office, discipline is one of the main factors for the success of a local government agency. The constant value of 0.840 gives the meaning that if the working disccipline variable (X) is 0, then the performance variable (Y) is worth 0.840. Furthermore, with the simple linear regression equation above, there is a value of variable regression coefficient of work discipline which is positive value of 0,883. If the value of the working environment coefficient is positive if changes to the work environment variables will result in a directional change in the performance variable. In this study, it can be analyzed the magnitude of the working discipline to the performance of 0,883. This means that if the working disicipline of districk office merlung increased by 1%, employees ' performance will increase by 88.3%. Workingt discipline on districk office merlung high employment with an average score of 150,71. Furthermore, employee performance at Districk office Manpower is very high with an average score of 133,4. Based on the hypothesis test it is noted that there is a significant influence between working disicpline and employee performance in districk office . This can is evidenced by the comparison between the calculated T value larger than t table (3,125 > 2,0369). The working discipline can affect performance by 24,6 % and the remaining 76,6% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Working Discipline and Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan modal suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh sumber daya manusia yang setepat-tepatnya.

Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar yang penting dalam pembangunan. Pemanfaatan sumber daya manusia tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya itu sendiri, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan pembangunan nasional. Setiap kantor camat pasti membutuhkan pegawai yang mau bekerja dan mau memperhatikan waktu kerja, dalam hal ini disiplin kerja. Pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja akan menimbulkan kelainan dalam menjalankan tugasnya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan public. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan public tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Untuk menumbuhkan sikap disiplin pegawai Kantor Camat Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat ditetapkan peraturan pemerintah mengenai disiplin pegawai pada Kantor Camat Merlung, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, selama ini ketentuan mengenai peraturan pemerintah tentang peraturan disiplin Kabupaten Tanjung Jabung Barat di atur dalam UUD pada PP 53 tahun 2010 bagian kedua pasal 17 tentang tingkat dan sejenis hukuman disiplin bagi PNS antara lain : Hukum disiplin ringan, Hukuman disiplin sedang, Hukuman disiplin berat.

Sedangkan jumlah pegawai pada kantor camat merlung cenderung berfluktuasi atau mengalami kenaikan pada tahun 2016 sekitar 37 pegawai dan menurun pada tahun 2017 dengan jumlah pegawai paling rendah yaitu 29 pegawai lalu naik lagi pada tahun 2018 dengan jumlah pegawai 31 dan 2019 dengan jumlah pegawai 33 sampai pada tahun 2020 dengan jumlah pegawai 32.

Permasalahan yang paling umum terjadi pada setiap kantor yaitu masalah kedisiplinan meski sudah ada sangksi terhdap pegawai yang indiscipliner, masih ada juga pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner, pada kantor camat merlung masih terdapat pegawai yang indiscipliner yaitu pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan dari tahun 2016 sampai tahun 2020 cenderung menurun tergantung aturan setiap pimpinan. Standar kerja pada kantor camat merlung adalah : Absensi 100% dan kinerja 90%.

Akibat dari tindakan indiscipliner maka berakibat pula pada program kerja yang tidak terselesaikan secara tepat waktu, ada beberapa Realisasi kerja yang tidak di selesaikan secara tepat waktu baik karna kondisi atau ada program tambahan sepereti program tahun 2020 yaitu penambahan program . sosialisasi covid kepada pihak desa dan mengedarkan surat edaran dari pemerintah tentang himbauanbahaya covid 19 dan penguranga program di luar ruangan akibat opandemi covid 19 Kedisiplinan adalah sifat seseorang yang secara pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan kedisiplinan seharusnya di pandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan –aturan perusahaan Menurut Mangkuprawira(2017:122).

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketik kemampuan dan ketelambatan.Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya meakhiri kerja yang disebabkan karena ketelambatan atau pemanasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatanyang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno, 2011:87)disiplin pada kantor camat merlung pada saat ini sangat baik. Kenerja mempunyai arti penting bagi pegawai karena adanya penilaian kinerja bararti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kerja ini mungkin pegawai yang beprestasi dipromosikan, dikembangkan, dan diberi penghargaan atas prestasi sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Dalam upaya dalam meningkatkan kenerja, salah satu implikasinya ialah seluruh komponen oganisasi harus melakukan pebaikan secara terus menerus masalah kenerja pegawai merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap perusahaan.Kenerja bukan semata-mata ditunjukkan untukmendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Kenerja merupakan penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau perusahaan dalam menjalankan program-program kerjanya. Jadi bila dapat dibandingkan disini adalah bahwa kenerja disebutkan sebagai suatu standar pekerjaan yang membandingkan tindakan-tindakan khusus dengan sekumpulan kepercayaan, kebijaksanaan, aturan, kebiasaan serta hal-hal tidak berwujud lainnya yang pada muaranya sebagai ouput atau hasil kerja seseorang atau suatu institusi. (Kiron, 2012:51).

Tinjauan Pustaka

Menurut Hasibuan (2014:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu .

Menurut suryoto (2013:23) proses dan fungsi manajem adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan dan perusahaan yang di tetapkan .
2. Pengorganisasian adalah bentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan ,personalia dan faktor– faktor fisik .
3. Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efek selalui perintah motivasi .
4. Pengawasan adalah pengadaan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah di buat.

Konsep Disiplin

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah prilaku sesorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adallah sikap ,tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis

Menurut Hasibuan (2016:194) Dimensi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan

Konsep Kinerja

Menurut Robbins (2016 : 260) Mendefenisikan kinerja adalah suatu hasil yang di capai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaanh rendah. Sebaliknya daerah kecil mempunyai rasio ekspor dan pendapatan yang tinggi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan yang bersifat terhadap maslah di peroleh penulis (Sugiono,2016:45) Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang telah di kemukakan maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga disiplin dan kinerja pegawai kantor Camat Merlung sangat tinggi.
2. Diduga disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kantor Camat Merlung.

METODE

Metode Penelitian Yang Digunakan

Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Interview* (wawancara)

Disini penulis wawancara pemimpin dan sejumlah pegawai pada kantor camat merlung kabupaten tanjung jabung barat.

2. *Survey* (kuisisioner)

Survey adalah suatu pengumpulan data di mana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini objek yang di teliti adalah kantor camat merlung ,yang di ambil melalui wawancara dengan menyebarkan kuisisioner dan informasi yang di peroleh di analisis secara deskripsi ,untuk menganalisa respon pegawai mengenai disiplin dan kinerja

Metode Analisis Data

Pengolahan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang di kumpulkan serta hasil penelitian .dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini penulis menggunakan pendekatan analisis deskriptif .

Analisis Deskriptif

Analisis kuantitatif

Yaitu suatu metode yang berfungsi untuk membuat gambaran secara matematis berdasarkan perhitungan perhitungan dari hasil penelitian . Seperti yang dikemukakan Umar (2013: 225)

Koefisien Determinasi (r)

Menurut Suprady (2013 : 188) koefisien determinasi di lambangkan dengan r^2 nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat di terangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel yang lain.

Korelasi (R)

Menurut Agusyana (2012:85) korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua

Uji Statistik

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas disiplin (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). rumus

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Rekap Responden Disiplin

Tabel 1. Rekap Tanggapan Responden Terhadap 14 Item Disiplin

No	Dimensi	Skor	Keterangan
1	Kemampuan bekerja	148	Sangat tinggi
2	Mampu meningkatkan disiplin pegawai	150	Sangat tinggi
3	Taat dalam aturan	154	Sangat tinggi
4	Memberikan contoh yang baik pegawai	151	Sangat tinggi
5	Adil dalam segala hal	152	Sangat tinggi
6	Adil terhadap sesama pegawai	154	Sangat tinggi
7	Sistem Pengawasan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai	154	Sangat tinggi
8	Pengawasan slalu di lakukan agar tingkat disiplin meningkat	147	Sangat tinggi
9	Berani dan tegas menghadapi situasi apapun	154	Sangat tinggi
10	Tegas yang slalu di tegakan agar tindakan indisipliner berkurang	141	Sangat tinggi

11	Sanksi mendidik agar pelaku tidak melakukan tindakan indidipliner lagi	153	Sangat tinggi
12	Sanksi peraturan yang slalu di tegakan	152	Sangat tinggi
13	Hubungan yang baik dapat mengurangi tindakan indisipliner	140	Sangat tinggi
14	Meningkatkan disiplin pegawai	160	Sangat tinggi
	Total	2110	
	Rata-rata	150,71	Sangat tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor Tanggapan sebesar 150,71 artinya disiplin dinilai sangat tinggi oleh pegawai pada kantor camat Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Jawaban pegawai tertinggi yaitu untuk Dimensi meningkatkan disiplin pegawai sekornya sebanyak 160 kenyataan ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju tentang dimensi tersebut. Sedangkan tanggapan terendah berkaitan dengan dimensi Hubungan yang baik dapat mengurangi tindakan indisipliner dengan sekor 140 Kenyataan ini menunjukkan bahwa pimpinan harus lebih memberi pengertian untuk menumbuh kan memberikan kesan kepada pegawai dalam menjalankan kedisiplinan Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing

Persamaan Regresi

Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Dimensi Disiplin pada Kantor Camat Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Rekap Tanggapan Dimensi disiplin

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Tujuan dan kemampuan	149	Sangat tinggi
2	Teladan pemimpin	152,5	Sangat tinggi
3	Keadilan	153	Sangat tinggi
4	Pengawasan melekat (waskat)	150,5	Sangat tinggi
5	Ketegasan	147,5	Sangat tinggi
6	Sanksi hukum	152,5	Sangat tinggi
7	Hubungan kemanusiaan	150	Sangat tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai menempatkan indikator sanksi hukum sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skornya sebesar 152,5 Kenyataan ini menunjukkan bahwa pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain pegawai berusaha fokus untuk untuk menyelesaikan pekerjaannya. agar tidak terjadi sanksi hukuman. Sedangkan indikator Hubungan kemanusiaan terendah oleh pegawai dengan rata-rata skornya sebesar 150. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pegawai harus lebih disiplin dalam bekerja sehingga tidak mendapatkan sanksi apapun dan berushan mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja

Tabel 3. Hasil Rekap Tnggapan Responden Terhadap 10 Item Kinerja

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Tingkat ketelitian	111	Tinggi
2	Keterampilan yyang dimiliki dapat meningkatkan kualitas kerja	135	Sangat tinggi
3	Beban kerja	133	Tinggi
4	Kecepatan dalam melakukan pekerjaan	142	Sangat tinggi
5	Waktu penyelesaian pekerjaan	140	Sangat tinggi
6	Berat ringan pekerjaan selesai tepat waktu	140	Sangat tinggi
7	Ada anggaran yang cukup	132	Tinggi
8	Menekan biaya	144	Sangat tinggi
9	Mengerjakan semua pekerjaan secara mandiri	136	Sangat tinggi
10	Tidak slalu minta bantuan	121	Tinggi

Total	1334	
Rata-rata	133,4	Sangat tinggi

Sumber : Data primer(diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor tanggapan sebesar 133,4 artinya sangat tinggi kinerja pegawai pada Kantor Camat Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Jawaban pegawai yang tertinggi berkaitan dengan dimensi menekan biaya 144. Sedangkan jawabab pegawai yang terendah berkaitan dengan dimensi tidak slalu minta bantuan skornya sebesar 121. Kenyataan ini Sementara itu hasil tanggapan responden berdasarka Dimensi kinerja pegawai pada Kantor Camat Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai berikut :

Tabel 4. Rekap Tanggapan Dimensi Kinerja

No	Dimensi	Skor rata-rata	Keterangan
1	Kualitas	123	Tinggi
2	Kuantitas	149	Sangat tinggi
3	Ketepatan Waktu	140	Sangat tinggi
4	Efektivitas	138	Sangat tinggi
5	Kemandirian	128,5	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pegawai menempatkan Dimensi kuantitas sebagai yang tinggi dengan rata-rata skornya sebesar 149. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pegawai menempatkan kuantitas yang baik dengan .Sedangkan jawaban pegawai terendah berkaitan dengan Dimensi kualitas dengan rata-rata skornya 123 sebesar . Kenyataan ini menunjukkan bahwa perencanaan pengajuan anggaran pada Kantor Camat Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat masih harus ditingkatkan.

Pengaruh Dsiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merlung

Persamaan Regresi

Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	,840	,666		1,262	,217
	DISIPLIN	,883	,282	,496	3,125	,004

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan keterangan di atas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y=0,840 + 0,883 X$$

Dengan demikian pengaruh positif antara Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Merlung Tanjung Jabung Barat.Koefisien regresi Disiplin sebesar 0,883% artinya jika disiplin mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Disiplin pada Kantor Camat Merlung Tanjung Jabung Barat akan mengalami kenaikan 0,340% Konstanta sebesar 0,340% artinya disiplin konsta maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Merlung Tanjung Jabung Barat.

Koefisien Determinasi

Sedangkan koefisien Determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen .Berdasarkan hasil output SPSS 20. Beasanya nilai R dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496 ^a	,246	,220	,30279

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Berdasarkan hasil hitung di atas Koefisien korelasi antara Disiplin (x) terhadap kinerja pegawai adalah 0,496 artinya terdapat hubungan yang sangat erat variabel Disiplin (x) dan Kinerja (y). Dari pengujian model summary maka diperoleh nilai (determinasi) R² sebesar 0,246 angka ini menyatakan bahwa variabel Disiplin (x) mampu menjelaskan variabel (y)

Koefisien Korelasi

Korelasi adalah suatu parameter ukuran seberapa kuat atau erat antara variabel independen dengan variabel dependent . Berdasarkan hasil output SPSS 20. Beasanya nilai r dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Koefisien Korelasi

Correlations				
		x_disip	y_kiner	
x_disip	Pearson Correlation	1	,496**	
	Sig. (2-tailed)		,004	
	N	32	32	
y_kiner	Pearson Correlation	,496**	1	
	Sig. (2-tailed)	,004		
	N	32	32	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil Perhitungang di atas di dapat korelasi nilai (r) yaitu sebesar 0,004 atau sebesar 4 % yang berarati menunjukkan ada pengaruh signifikan anantara variabel disiplin dan kinerja .

Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel Disiplin (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kriterianya :

Ho = tidak ada pengaruh signifikan Disiplin (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

H1 = ada pengaruh signifikan Disiplin (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Menghitung t tabel, Supardi (2013:233) menentukan harga *ttabel* yaitu didapat dari membaca tabel distribusi t untuk taraf signifikan (α = 5% dan dk = n-k-1. Dalam hal ini n = banyaknya pasang data (sampel unit analisis) dan dk = banyaknya data variabel bebas atau 32-1-1= 30 dan tabel = 2.0262 Dari hasil analisis regresi output dapat di ketahui *t hitung* dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Uji t (persial)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	,840	,666		1,262	,217
	DISIPLIN	,883	,282	,496	3,125	,004

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung 3,125 sedangkan *ttabel* sebesar 2.0262. Jadi thitung 3,125 > 2.0262. Maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Pembahasan

Analisis Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Merlung

Skor rata-rata jawaban sebesar 150,71 artinya pegawai setuju dengan dimensi-dimensi yang di gunakan untuk mengukur disiplin pegawai pada kantor camat merlung , jawaban tertinggi berkaitan dengan meningkatkan disiplin pegawai dengan skor sebesar 160 sementara itu jawaban terendah berkaitan dengan pegawai hubungan yang baik dapat mengurangi tindakan indisipliner dengan skor 140

Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merlung

Rata – rata skor sebesar 133,4 artinya kinerja pegawai kantor camat merlung pada kriteria sangat tinggi .Pernyataan ini yaitu berkaitan dengan menekan biaya dengan skor 144 dari pernyataan terendah berkaitan dengan pernyataan tidak slalu meminta bantuan dengan skor 121

Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merlung

T hitung > t tabel (3,125 > 2.0262) maka H_0 ditolak H_1 di terima dan dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,04 maka $00,000 < 0,04$ dengan demikian ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor camat merlung .Nilai koefisien regresi variabel disiplin yang bernilai positif apabila terjadi perubahan secara searah pada variabel kinerja . Dalam penelitian ini , dapat di analisa besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja yaitu sebesar 0,883 artinya apabila disiplin pada kantor Camat Merlung meningkat 1 % maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 24,6% dan di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian i

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang di uraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisis kuisioner responden skor rata rata variabel Disiplin dengan skor sebesar 133,4 , kategori sangat tinggi . yang bermakna bahwa responden melaksanakan segala aturan disiplin dengan sangat tinggi . Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin . pernyataan ini di buktikan dari nilai t *hitung* 3,125 > t tabel 2.0369 dengan signifikan 0,04 persamaan regresi linier sederhna yaitu $Y = 0,432 + 0,883 X$ ada pengaruh yang erat antara disiplin dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Disiplin dan kinerja
Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Merlung . hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan antara nilai t *hitung* yang lebih besar dari t tabel (3,125 > 0,0369) disiplin dapat mempengaruhi kinerja sebesar 24,6 % dan sisanya 76,6% oleh faktor lain yang tidak di teliti

Saran

Beberapa saran yang dapat penulis memberikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya Camat Merlung memperkuat pengawasan terhadap kedisiplinan dari atasan sampe bawahan . Dengan demikian maka pegawai akan menjadi lebih fokus menyelesaikan dengan demikian disiplin meningkat secara perlahan
2. Dalam peningkatan kinerja pegawai, pihak instansi dapat memberikan tugas yang menantang agar pegawai dapat mengembangkan kreativitas dalam melaksanakan kegiatan .

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Mangku prawira, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk, 2014, *Manajemn Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali pers
- Edy, Sutrisno. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Penerbit Jakarta Kencana.
- Alwi, Syafudin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif* . Cetakan Pertama , Edisi Ke dua. Yogyakarta: BPFE
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya manusia strategis*, Penerbit: graha ilmu Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2016, *Manajemen sumber daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Edy Sutrisno , 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia* , penerbit: Jakarta Kencana
- Hasibuan, S P. *Organisasi Dan Motivasi* PT Bumi Aksara, Jakarta 2014
- Sayid Syekh, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomid dan Sosial*, Gaung Persada Press, Jakarta.
- Suwanto, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, 2012 , *Manajemen* , Bumi Aksara

Danang Sunyoto.2013 .Dasar – **Dasar manajemen pemasaran**.yogyakarta:CAPS.

Edy,Sutrisno.2011. *Manajemen Daya Manusia*.penerbit: Jakarta kencana

Handoko Hani,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,BPFE-Yogyakarta