

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Muhamad Efendi

Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Correspondence email: muhamadefendi471@gmail.com

Abstract— *This study entitled the effect of work discipline on employee performance at the Regional Development Planning Agency office in Tanjung Jabung Barat Regency. The formulation of the problem in this study is how the effect of work discipline on employee performance in the BAPPEDA Districts Tanjung Jabung Barat Office. The analytical method used in this study was descriptive qualitative and quantitative with survey techniques using questionnaire data collected and then analyzed using the SPSS program analysis tool using simple linear regression and Microsoft Excel. The Regional Development Planning Board is an element of regional administration planning which has the task of carrying out the formulation and implementation of regional policies in the area of regional development planning in Tanjung Jabung Barat Regency. Work discipline and employee performance at the BAPPEDA Tanjung Jabung Barat Office conducted by BAPPEDA agency employees by using a strategy that is, giving employees time to work on worship, giving gifts to employees, giving bonuses to employees who work overtime, making employee entertainment events on major holidays, and provide rewards in the form of Umrah packages and traveling abroad to employees who have achieved good quality work. Based on the estimation results using a statistical test it is known that the prob value of 0.000 < 0.5 percent or the calculated T value of 7.297 > T table 1.685 then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that at a significant level of 0.5 percent the work discipline variable influences the performance of employees in the Office of BAPPEDA Tanjung Jabung Barat.*

Keywords: *Employee Performance; and Employee Work Discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bereja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ketahun. Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumberdaya organisasi yang dimiliki peran penting dalam mencapai suatu tujuan adalah sumber daya manusia. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Hasil kerja yang lebih baik dapat tercapai dengan adanya SDM yang berkualitas begitu juga pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang terletak di Jl. Prof. Dr. Sri Soedewi MS. SH. Adapun jumlah pegawai pada kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Barat dalam lima tahun terakhir terlihat bahwa perkembangan jumlah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Tanjung Jabung Barat memiliki pegawai tahun 2014 – 2018 rata – rata meningkat sebanyak 1.18 persen, pada tahun 2014 dan 2015 sebanyak 40 orang, dan pada tahun 2016 menurun menjadi 38 orang dan pada tahun 2017 meningkat menjadi 43 orang dan 2018 menurun kembali menjadi 40 orang, adanya penurunan pegawai diharapkan kinerja pegawai dan disiplin kerja tetap lebih baik. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus di kelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Dalam hal ini ada juga yang harus di perhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Tingkat absensi pada Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Barat yang berkaitan dengan kehadiran pegawai dalam lima tahun terakhir dapat dilihat bahwa absensi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Tanjung Jabung Barat tahun 2014 – 2018 rata – rata jumlah indisipliner pegawai sebesar 5,56 persen, tingkat disiplin pegawai pada tahun 2015 yaitu sebesar 7,69 persen, pada tahun 2016 menurun menjadi 3,57 persen, dan tahun 2017 sebesar 6,89 persen, dan 2018 naik mencapai 9,67. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada kantor BAPPEDA di Tanjung Jabung Barat belum efektif dalam menjalankan disiplin kerja.

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Sedarmayanti (2011:260). Adapun realisasi pelaksanaan dari seluruh program kerja pada Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Barat dalam lima tahun terakhir rencana target dan capaian rencana kerja yang dilakukan oleh BAPPEDA Tanjung Jabung Barat mengalami fluktuatif tahun 2014 – 2018 rata – rata sebesar 76 persen, pada tahun 2014 program kerja meningkat mencapai 75 persen dari rencana kerja 134 unit hanya terealisasi 101 unit, pada tahun 2015 program kerja meningkat mencapai 80 persen dari rencana kerja 134 unit hanya terealisasi 108 unit, pada tahun 2016 program kerja menurun mencapai 76 persen dari rencana kerja 134 unit hanya terealisasi 102 unit, pada tahun 2017 program kerja meningkat kembali mencapai 80 persen dari rencana kerja 134 unit hanya terealisasi 108 unit, dan pada tahun 2018 program kerja meningkat kembali mencapai 79 persen dari rencana kerja 134 unit hanya terealisasi 107 unit kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Tanjung Jabung Barat perlu di optimalkan kembali dengan cara meningkatkan kualitas kerja dan disiplin kerja.

Disiplin

Hasibuan (2012:194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak Indikator-indikator kedisiplinan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan di capai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin). Para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan lebih baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan wasket berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hokum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan ditakuti kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Kinerja

Bangun (2012:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan diahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketetapan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian yaitu:

H1 : Diduga disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan (BAPPEDA) Tanjung Jabung Barat Tinggi.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

METODE

Jenis dan sumber data

Untuk keperluan pengujian diperlukan serangkaian langkah-langkah yang akan dimulai dari operasional variable dan teknik pengumpulan data. Pengumpulan data-data dianggap diperlukan dan mempunyai kaitan terhadap penelitian yang dilakukan, data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari lapangan atau sumber yang di amati dan di catat untuk pertama kali.

2. Data Sekunder Atau Studi Kepustakaan

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau di kumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin dan kinerja karyawan.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan teknik survey dengan angket. Instrumen variabel peneliti di peroleh melalui jawaban respondet dengan memberikan tanda pada setiap kategori pertanyaan yang disusun berdasarkan skala likert dengan 5 point. Setiap jawaban respondet akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur. Skor yang diberikan pada setiap jawaban respondet adalah:

- | | |
|------------------|------------|
| 1. Sangat rendah | (Skor 1) |
| 2. Rendah | (Skor 2) |
| 3. Cukup Tinggi | (Skor 3) |
| 4. Tinggi | (Skor 4) |
| 5. Sangat Tinggi | (Skor 5) |

Metode analisis data

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kuantitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor dari tiap-tiap komponen yang di teliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Pengukuran dari masing-masing indikator lingkungan, serta kerja diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor tiap-tiap item pertanyaan. Seperti dikemukakan oleh Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor tiap-tiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah:

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel (Skor terendah 1 x 40 = 40)

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel (Skor tertinggi 5 x 40 = 200)

Sedangkan untuk mencari rentang skala di gunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$\text{Rentang skala} = \frac{40(5-1)}{5} = 32$$

Maka:

Interval	Kriteria
40 – 71	Sangat Rendah
72 – 103	Rendah
104 – 135	Cukup Tinggi
136 – 167	Tinggi
168 – 200	Sangat Tinggi

Sumber : Umar (2013) Ekonometrika Dasar

Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab tujuan penelitian yang kedua digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier di gunakan untuk mengetahui jenis hubungan antara variabel yang diteliti, persamaan regresi menurut Supranto (2015:181) persamaan regresi linier sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = kinerja pegawai
- X = disiplin pegawai
- b = koefisien regresi
- a = bilangan konstanta
- e = eror

Uji Validitas (Uji Kesahihan)

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010: 363). Pengujian validitas pada penelitian evaluatif ini menggunakan logical validity (validitas logis). Validitas logis untuk sebuah instrumen menunjuk pada kondisi sebuah instrumen yang memenuhi syarat valid berdasarkan hasil penalaran dan rasional. Instrumen yang diuji validitasnya adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil menggunakan teknik uji validitas korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus tersebut adalah:

Uji t statistik

Uji – t, digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah uji t tersebut adalah sebagai berikut menurut (Arikunto 2010):

- 1) Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}
 t_{hitung} dapat dilihat dari output EVIEWS, sedangkan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan df (n-k-1).
- 2) Kriteria Pengujian
 - a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
 - b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 3) Membuat Kesimpulan
 Nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil *output* analisis dibandingkan dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Sedangkan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 , pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak penulis yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Dalam kenyataannya nilai *adjusted* R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif menurut (Arikunto, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik jenis kelamin pegawai BAPPEDA

Jenis kelamin pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri dari laki laki dan perempuan yang memasuki usia kerja, yang dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 1.1
Jumlah dan persentase responden jenis kelamin di BAPPEDA
Tanjung Jabung Barat

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki – Laki	28	70.00
Perempuan	12	30.00
Jumlah	40	100.00

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin pegawai di Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Barat kebanyakan pada jenis kelamin laki laki yaitu sebanyak 28 orang atau 70 persen, sedangkan pegawai dengan jenis kelamin perempuan hanya sebanyak 12 orang atau 30 persen.

Karakteristik usia pegawai BAPPEDA

Usia pekerja yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pada umumnya usia seorang mempengaruhi bagaimana seseorang tersebut mampu untuk bekerja dengan golongan usia kerja, yang dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 1.2
Jumlah dan persentase responden usia di BAPPEDA Tanjung Jabung Barat

Usia	Jumlah	%
30 – 34	2	5
35 – 39	9	22.5
40 – 44	12	30
45 – 49	9	22.5
50 – 54	6	15
➤ 55	2	5
Jumlah	40	100.00

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa usia pegawai 30 – 34 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5 persen, pada usia 35 – 39 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5 persen, pada usia 40 – 44 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 30 persen, pada usia 45 – 49 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5 persen, pada usia 50 – 54 sebanyak 6 orang atau sebesar 15 persen dan usia 55 tahun keatas sebanyak 2 orang atau 5 persen. Berdasarkan hasil survey menunjukkan pegawai yang bekerja rentan paling banyak terdapat pada usia 40 – 44 tahun yang berjumlah 12 orang atau sebesar 30 persen, usia tersebut masuk kedalam penduduk yang produktif mampu menghasilkan pendapatan sendiri dengan bekerja.

Karakteristik pendidikan pegawai BAPPEDA

Tingkat pendidikan disini diartikan sebagai jenjang pendidikan terakhir yang telah ditamatkan oleh pegawai. Adapun jenjang pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Jumlah dan persentase responden pendidikan di BAPPEDA Tanjung Jabung Barat

Pendidikan	Jumlah	%
SMA/SMK	9	22.5

Diploma	3	7.5
Sarjana	24	60
Magister	4	10
Jumlah	40	100.00

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat tingkat pendidikan terakhir pegawai SMA/SMK sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5 persen, pada pendidikan diploma sebanyak 3 orang atau sebesar 7.5 persen, dan pendidikan sarjana sebanyak 24 orang atau sebesar 60 persen, sedangkan pendidikan terakhir magister sebanyak 4 orang atau sebesar 10 persen. Pendidikan pegawai banyak terdapat pada pendidikan terakhir tingkat Sarjana dengan jumlah 24 orang atau sebesar 60 persen, banyaknya pegawai pada pendidikan terakhir sarjana dikarenakan, upaya untuk bekerja harus memiliki syarat pendidikan perguruan tinggi .

Karakteristik masa kerja pegawai BAPPEDA

Masa kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi. Adapun masa kerja pegawai dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Jumlah dan persentase responden masa kerja di BAPPEDA Tanjung Jabung Barat

Masa Kerja	Jumlah	%
3 – 6	10	25
7 – 10	21	52.5
11 – 14	6	15
15 – 18	3	7.5
Jumlah	40	100.00

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat masa kerja pegawai 3 – 6 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 25 persen, masa kerja 7 – 10 tahun sebanyak 21 orang atau 52.5 persen, 11 – 14 tahun sebanyak 6 orang atau 15 persen, 15 – 18 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7.5 persen. Dalam pemilihan subjek penelitian tidak ada batasan mengenai masa kerja, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar masa kerja dapat mempengaruhi terjadinya kinerja pegawai. Dengan rata-rata masa kerja 8.6 tahun, sebagian besar responden mempunyai masa kerja di atas 5 tahun.

Koefisien regresi sederhana

Berikut adalah hasil estimasi koefisien regresi sederhana :

Tabel 1.5
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.454	5.108		4.984	.000
	Disiplin	.371	.051	.764	7.297	.000

Berdasarkan tabel 1.5 hasil penelitian diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25.454 + 0.371 X$$

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien konstanta sebesar 25.454 artinya jika disiplin kerja, konstanta atau sama dengan nol maka kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Barat sebesar 25.454 persen. Nilai koefisien regresi sebesar 0.371 artinya, jika variabel disiplin kerja meningkat 1 persen maka kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Barat meningkat sebesar 0.371 persen.

Uji determinasi

Adapun besarnya pengaruh yang dijelaskan oleh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai R square sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.6
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.573	5.13232

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Berdasarkan tabel 1.6 bahwa nilai r square sebesar 76.40 persen kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel disiplin dan sisanya 24.60 dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian, residual determinasi sebesar 0.573 menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Barat sebesar 57.30 persen, adapun sisanya 42.70 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian.

Uji t statistik

Uji t statistic guna mengetahui pengaruh secara parsial pada setiap variabel independent terhadap variabel dependent, adapun hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel.1.7
Uji t statistik

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.454	5.108		4.984	.000
	Disiplin	.371	.051	.764	7.297	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai prob sebesar $0.000 < 0.05$. Nilai t hitung sebesar $7.297 > t$ tabel 1,683 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pada tingkat signifikansi 0.05 persen variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Barat.

SIMPULAN

1. Disiplin kerja dan kinerja pegawai di kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Barat sama-sama berada di kategori tinggi dengan skor rata-rata pada variabel disiplin kerja sebesar 165, dan kinerja pegawai sebesar 166.
2. Berdasarkan hasil estimasi menggunakan uji statistik diketahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai prob sebesar $0.000 < 0.05$ atau nilai t hitung sebesar $7.297 > t$ tabel 1,685 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pada tingkat signifikansi 0.05 persen variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Erlangga : Jakarta.
- Budianto. 2016. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan kota jambi [skripsi]. ID: Universitas Batanghari: Jambi.
- Edy Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali : Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Supranto, J, 2015. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi kedelapan. Jakarta: Penerbit Erlangga: : Jakarta.
- Suwondo, D. I., &, Sutanto, E. M. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Vol. 17, No. 2, September 2015, 135-144. *Jurnal*.
- Sutrisno, Edy (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Kencana: Jakarta.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.