

**KEGAGALAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
KANTOR KECAMATAN GUNUNG LABUHANKABUPATEN WAY KANAN  
PROVINSI LAMPUNG**

***FAILURE OF WORK DISCIPLINE IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF  
GUNUNG LABUHAN DISTRICT OFFICE EMPLOYEES, WAY KANAN DISTRICT,  
LAMPUNG PROVINCE***

**Tuti Hairani<sup>1</sup>, Vitratin<sup>2</sup>, Nurbaiti<sup>3</sup> Dosen Institut Maritim Parsetiya Mandiri  
Labuhan Ratu, Kedaton, Bandar Lampung City, Lampung Kode Pos 35132 email:  
tuti1763@gmail.com<sup>1</sup>, vitratin.edu@gmail.com<sup>2</sup>, nur353211@gmail.com<sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

*The role of human resources is a very important factor for an organization. Along with developments in the current reform era, all public organizations and state apparatus are required to be able to carry out their duties with full responsibility to achieve good performance. One of the factors that affect the performance is work discipline. However, the phenomenon that occurs in terms of work discipline can be seen from the awareness of employees who have not been maximized in complying with existing regulations in the agency. The purpose of this study was to determine the failure in work discipline in improving the performance of office employees in Gunung Labuhan District Way Kanan Regency. In this study the author uses quantitative methods. Respondents in this study were 30 respondents. This study shows the results that there is an influence of Work Discipline on the Performance of the Office Employees of Gunung Labuhan District, Way Kanan Regency. It is proven by the R square value of 36,4%, while 63,6% is explained by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi dewasa ini, semua organisasi publik dan aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja. Namun fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja adalah dapat dilihat dari kesadaran pegawai yang belum maksimal dalam menaati peraturan yang ada dalam instansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kegagalan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan. Dibuktikan oleh nilai  $R_{\text{square}}$  sebesar 36,4%, sedangkan sisanya 63,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

**PENDAHULUAN**

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Keberhasilan sebuah lembaga atau institusi dalam mencapai tujuannya tidak bisa lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki karena SDM yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan sebuah lembaga itu sendiri. Pegawai

merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Simanjuntak dan Calam, 2015).

Permasalahan yang terjadi saat ini pada kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan terkait disiplin kerja pegawainya. Data peningkatan jumlah pegawai yang kehadirannya tidak tepat waktu dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel 1. Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Labuhan Tahun 2021**

Bulan	Jadwal Masuk Tepat Masuk				Jadwal Masuk Tidak Tepat Waktu				Jumlah (Orang)	
	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu
Januari	57	77	95	84	93	73	55	66	313	287
Februari	27	28	33	45	123	92	117	105	133	437
Maret	49	30	57	57	101	60	93	93	193	347
April	47	65	51	72	103	85	69	68	235	325
Mei	48	28	13	53	102	32	46	67	142	247
Juni	45	46	56	44	105	114	90	106	191	415
Juli	73	46	33	65	67	104	87	85	217	343
Agustus	45	46	56	44	105	114	90	106	191	415
September	50	61	62	51	100	89	88	99	224	376
Oktober	53	50	24	55	97	100	66	95	182	358
November	22	45	38	33	98	85	112	87	138	382
Desember	55	42	13	21	95	108	77	99	131	379

**Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian (2022).**

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat peningkatan data absensi pegawai Kantor Kecamatan Gunung Labuhan. Hal ini diduga masih kurangnya kedisiplinan dari banyak pegawai yang tidak tepat waktu dalam masuk jam kerja dan berfluktuasi di tiap bulannya. Ketika tingkat ketidak disiplin pegawai tinggi pada saat jam masuk kerja, maka akan

berdampak pada pelayanan dan kinerja pegawai, dimana masih sering ditemukan pegawai yang belum sampai tempat kerja saat sudah masuk jam kerja di Kantor Kecamatan Gunung Labuhan. Hal ini diduga akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

## TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk kantor kecamatan karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Dengan demikian, disiplin kerja pada sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab sehingga dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, seperti hasil penelitian disiplin kerja Muhammad Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan dan parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Syukron *et al.*, (2019) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Mardiyah Tusholihah dan Ardi Nupi Hasyim *et al.*, (2019) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa pandangan diatas yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor

Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan sebagai objek penelitian.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh pegawai kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi dan kuesioner. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan pengujian instrumen yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis data. Sedangkan teknik pengujian hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah uji parsial (Uji-t), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada penelitian ini berfokus pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan melakukan korelasi antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Dasar pengambilan keputusan adalah uji validitas koefisien korelasi antara pernyataan dengan skor total nilai (*pearson correlation*)

dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  *pearson product moment* dengan  $\alpha$  5% (0.05), jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar daripada  $r_{\text{tabel}}$  dan lebih kecil

daripada 0.05 maka dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Perhitungan Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

No	$R_{\text{hitung}}$	$R_{\text{tabel}}$	Keterangan
X <sub>1</sub>	0.335	0.374	Tidak Valid
X <sub>2</sub>	0.424	0.374	Valid
X <sub>3</sub>	0.615	0.374	Valid
X <sub>4</sub>	0.510	0.374	Valid
X <sub>5</sub>	0.558	0.374	Valid
X <sub>6</sub>	0.682	0.374	Valid
X <sub>7</sub>	0.623	0.374	Valid
X <sub>8</sub>	0.661	0.374	Valid
X <sub>9</sub>	0.718	0.374	Valid
X <sub>10</sub>	0.601	0.374	Valid
X <sub>11</sub>	0.614	0.374	Valid
X <sub>12</sub>	0.524	0.374	Valid
X <sub>13</sub>	0.667	0.374	Valid
X <sub>14</sub>	0.593	0.374	Valid
X <sub>15</sub>	0.470	0.374	Valid
X <sub>16</sub>	0.561	0.374	Valid
X <sub>17</sub>	0.715	0.374	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2022).

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai korelasi untuk item 2 sampai dengan item 16 diperoleh nilai koefisien korelasi lebih dari 0.374, maka dapat disimpulkan bahwa

item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan butir instrumen valid) dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 3. Perhitungan Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No Item	$R_{\text{hitung}}$	$R_{\text{tabel}}$	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0.661	0.374	Valid
Y <sub>2</sub>	0.590	0.374	Valid
Y <sub>3</sub>	0.571	0.374	Valid
Y <sub>4</sub>	0.736	0.374	Valid
Y <sub>5</sub>	0.852	0.374	Valid
Y <sub>6</sub>	0.728	0.374	Valid
Y <sub>7</sub>	0.884	0.374	Valid
Y <sub>8</sub>	0.796	0.374	Valid
Y <sub>9</sub>	0.730	0.374	Valid
Y <sub>10</sub>	0.760	0.374	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2022).

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai korelasi untuk item 1 sampai dengan item 10 diperoleh nilai koefisien korelasi lebih dari 0.374, maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan butir instrumen valid) dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang

diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Hair *et al.*, (2018) dikatakan bahwa reliabilitas adalah ukuran sejauh mana indikator dari konstruk laten secara internal konsisten satu sama lain.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0.902	0.7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.895	0.7	Reliabel

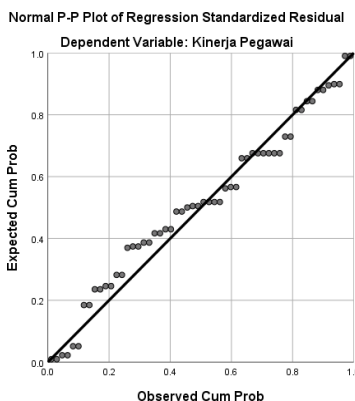
Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2022).

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas berdasarkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.902 untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.895 untuk variabel kinerja pegawai (Y), maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat

*normal probability plot* yaitu membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, artinya model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plot**  
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26 (2022).

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji *probability plot*. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal, hal ini dikarenakan titik-titik pada gambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

1. Analisis Data

A. Analisis Deskriptif Pernyataan Responden Variabel Disiplin Kerja dengan Indikator Kehadiran di Tempat Kerja ( $X_1$ )

Dengan demikian, pengelompokan skala penafsiran skor tanggapan responden variabel disiplin kerja dengan indikator kehadiran di tempat kerja dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

**Tabel 4. Skala Penafsiran Skor Tanggapan Responden dengan Indikator Kehadiran di Tempat Kerja**

Interval	Pernyataan
Skor 20-18	Sangat Setuju
Skor 17-15	Setuju
Skor 14-12	Netral
Skor 11-9	Tidak Setuju
Skor 8-6	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Diolah (2022).

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa frekuensi dan persentase pernyataan pada variabel disiplin kerja yang dilihat dari

indikator kehadiran di tempat kerja dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut.

**Tabel 5. Pernyataan Pada Variabel Disiplin Kerja dengan Indikator Kehadiran di Tempat Kerja**

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	20-18	26	86.7
Setuju	17-15	4	13.3
Netral	14-12	0	0.00
Tidak Setuju	11-9	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	8-6	0	0.00
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah (2022)

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebanyak 30 (tiga puluh orang) responden yang menyatakan bahwa disiplin kerja dilihat dari indikator kehadiran di tempat kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan terdapat 26 (dua puluh enam) orang dengan persentase sebesar 86.7% yang menyatakan sangat setuju, terdapat 4 (empat) orang yang menyatakan setuju dengan persentase sebesar 13.3%, jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak yaitu sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

secara umum, responden memberikan penilaian sangat setuju terhadap disiplin kerja (kehadiran di tempat kerja) di Kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan.

B. Analisis Deskriptif Pernyataan Responden Variabel Disiplin Kerja dengan Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja ( $X_2$ )

Dengan demikian, pengelompokkan skala penafsiran skor tanggapan responden variabel disiplin kerja dengan indikator ketaatan pada standar kerja dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut.

**Tabel 6. Skala Penafsiran Skor Tanggapan Responden dengan Indikator Ketaatan pada Standar Kerja**

Interval	Pernyataan
Skor 35-31	Sangat Setuju
Skor 30-25	Setuju
Skor 24-19	Netral
Skor 18-13	Tidak Setuju
Skor 12-7	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Diolah (2022).

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa frekuensi dan persentase pernyataan pada variabel disiplin kerja yang dilihat dari

indikator ketaatan pada standar kerja dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut.

**Tabel 7. Pernyataan Pada Variabel Disiplin Kerja dengan Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja**

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	31-35	9	0.30
Setuju	25-30	20	66.7
Netral	19-24	1	0.33
Tidak Setuju	13-18	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	7-12	0	0.00
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2022).

Tabel 7 menunjukkan bahwa sebanyak 30 (tiga puluh) orang responden yang berada di Kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan menyatakan bahwa disiplin kerja dilihat dari indikator ketaatan pada standar kerja terdapat 9 (sembilan) orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 0.3%. Pernyataan setuju sebanyak 20 (dua puluh) orang responden dengan persentase 66.7%,

selanjutnya terdapat 1 (satu) orang responden pada pernyataan netral dengan persentase 0.33%, sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak yaitu setuju.

C. Analisis Deskriptif Pernyataan Responden Variabel Disiplin Kerja dengan Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi ( $X_3$ )

**Tabel 8. Skala Penafsiran Skor Tanggapan Responden dengan Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi**

Interval	Pernyataan
Skor 30-26	Sangat Setuju
Skor 25-21	Setuju
Skor 20-16	Netral
Skor 15-11	Tidak Setuju
Skor 10-6	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Diolah (2022).

Tabel 8 menunjukkan pengelompokkan skala penafsiran skor tanggapan responden variabel disiplin kerja dengan indikator tingkat kewaspadaan tinggi. Kemudian,

berdasarkan hasil analisis diketahui frekuensi dan persentase pernyataan pada variabel disiplin kerja yang dilihat dari indikator tingkat kewaspadaan tinggi.

**Tabel 9. Pernyataan Pada Variabel Disiplin Kerja dengan Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi**

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	30-26	11	36.7
Setuju	25-21	19	63.3
Netral	20-16	0	0.00
Tidak Setuju	15-11	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	10-6	0	0.00
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2022).

Tabel 9 menunjukkan bahwa sebanyak 30 (tiga puluh) orang responden yang menyatakan disiplin kerja pada indikator tingkat kewaspadaan tinggi di Kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan menunjukkan terdapat 11 (sebelas) orang responden yang memberikan respon sangat setuju dengan persentase 36.7%. Pernyataan setuju sebanyak 19 (sembilan belas) orang responden menyatakan setuju

dengan persentase 63.3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada indikator ini responden lebih banyak memilih jawaban setuju.

#### D. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja Pegawai

Dengan demikian, pengelompokan skala penafsiran skor tanggapan responden variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut.

**Tabel 10. Skala Penafsiran Skor Tanggapan Responden dengan Variabel Kinerja Pegawai**

Interval	Pernyataan
Skor 50 – 42	Sangat Setuju
Skor 41 – 34	Setuju
Skor 33 – 26	Netral
Skor 25 – 18	Tidak Setuju
Skor 17 – 10	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data diolah (2022).

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa frekuensi dan persentase pernyataan pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada

Tabel 11 sebagai berikut.

**Tabel 11. Pernyataan Pada Variabel Kinerja**

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	42-50	14	47
Setuju	34-41	16	53
Netral	26-33	0	0
Tidak Setuju	18-25	0	0
Sangat Tidak Setuju	10-17	0	0
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2022).

Tabel 11 menunjukkan bahwa sebanyak 30 (tiga puluh) orang responden yang menyatakan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan menunjukkan terdapat 14 (empat belas) orang responden yang memberikan respon sangat setuju dengan persentase 47%. Pernyataan setuju sebanyak 16 (enam belas) orang responden dengan persentase 53%, sehingga dapat

ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terbanyak yaitu pada pernyataan setuju.

#### E. Hasil Uji Hipotesis

##### a. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan dengan melihat nilai uji signifikan t pada variabel disiplin kerja dengan nilai signifikan 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 12 sebagai berikut.



**Tabel 12. Uji Statistik T (Uji Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	$\beta$	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.556	7.554		1.662	.108
Disiplin Kerja	.418	.104	.603	4.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26 (2022).

Tabel 12 menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 4.000 ( $t_{hitung} = 4.000 > t_{tabel} = 2.048$ ) yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Kantor Kecamatan Gunung Labuhan Way Kanan.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi juga perlu mengetahui nilai korelasi (r). Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat agar dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan korelasi tersebut.

**Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 <sup>a</sup>	.364	.341	3.905

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26 (2022).

Tabel 13 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh R sebesar 0.603. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai  $R_{Square}$  sebesar 0.364.  $R^2 = 0.364 \times 100\% = 36.4\%$ . Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel Y sebesar 36.4% sedangkan selebihnya 63.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13(1).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis MultiVarian Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Edisi Ketiga. Lembaga Penerbit FEUI.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Bandung : Alfabeta.
- Tusholihah, Mardiyah. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing, *E-JournalEquilibrium Manajemen*. 5(2).