

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN PULAU-PULAU TERSELATAN  
KABUPATEN MALUKU BARAT DAYA**

Nova Ratumaly<sup>1)</sup>, Stenly Ronaldo Titioka<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

<sup>2)</sup> stenlytitioka08@gmail.com

**ABSTRACT**

Researchers conducted preliminary research at the Pulau-Selatan Island District Office, researchers found problems such as lack of time discipline, lack of responsibility in carrying out work, lack of determination and speed in work so that it affected discipline which led to decreased work performance. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on the work performance of employees at the Terselatan Islands District Office, Southwest Maluku Regency. Discipline is a feeling of obedience to the rules, including doing certain work that is the responsibility so as to achieve the expected performance. Good discipline will improve the performance of good employees.

The data used in this study are primary data and data management techniques using validity tests, reliability tests, partial tests (t) and simple regression analysis techniques with the independent variable namely discipline (X) as measured using indicators of time discipline, regulatory discipline and responsibility discipline. responsibility and the dependent variable, namely employee performance (Y), which is measured using indicators of quality, quantity, responsibility, cooperation, and initiative. Based on the results of the simple linear regression test, it shows the equation  $Y = 19.938 + 0.523X$ .

From the results of discipline, it has a positive and significant effect on employee performance at the Pulau-Selatan District Office, which means that when there is an increase in the value of discipline, it will increase employee performance, and vice versa, this means that the District Office of the Pulau-Selatan Islands must increase discipline so that performance employees also increased.

**ABSTRAK**

Peneliti melakukan penelitian awal pada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan peneliti menemukan adanya masalah seperti kurangnya kedisiplinan waktu, kurang tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya ketetapan dan kecepatan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kedisiplinan yang menyebabkan menurunnya kinerja kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya. Disiplin merupakan perasaan taat terhadap tata tertib termaksud melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawab sehingga mencapai kinerja yang diharapkan. Disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai yang baik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan teknik pengelolaan data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji parsial (t) dan teknik analisis regresi sederhana dengan variabel independen yaitu disiplin (X) yang diukur menggunakan indikator disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) yang diukur menggunakan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan persamaan  $Y = 19,938 + 0,523X$ .

Dari hasil yang dilakukan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan yang artinya ketika terjadi kenaikan pada nilai disiplin maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya, hal ini berarti Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan harus meningkatkan disiplin agar kinerja pegawai ikut meningkat.

**Kata kunci:** kata kunci1; kata kunci2; kata kunci3; dst

**1. PENDAHULUAN**

Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya merupakan salah satu organisasi dilingkungan pemerintah yang tanggung jawab utamanya adalah menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah, pengaturan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat dibidang pemerintah, yang dalam melaksanakan tugasnya dibutuhkan disiplin kerja yang maksimal. Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan

Kabupaten Maluku Barat Daya memiliki pegawai berjumlah 44 orang. Pegawai yang absen setiap bulan, pegawai yang terlambat mengisi absen pada jam masuk kantor dan pegawai yang pulang lebih dahulu sebelum jam pulang kantor masih dibawah standar karena kurangnya ketegasan kedisiplinan dari pimpinan. Serta masih ada sebagian pegawai yang keluar pada jam kerja tanpa seijin atasan pada saat jam kantor sedang berjalan karena Masih kurang ketegasan penerapan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan yang dibuat.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absen Pegawai**  
**Pada Kantor Kecamatan Pulau – Pulau Terselatan**  
**Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Masuk							
		TW	PC	TK	DL	TL	I	C	S
Januari	44	12	7	5	2	15	2	1	-
Ferbuari	44	10	6	3	1	17	4	2	1
Maret	44	12	8	2	-	20	1	-	1
April	44	15	5	2	-	21	-	1	-
Mei	44	14	9	1	1	19	-	-	-
Juni	44	11	4	4	-	22	1	1	1
Juli	44	16	3	2	3	18	2	-	-
Agustus	44	13	4	3	-	23		1	-
September	44	14	5	4	1	16	1	1	2
Oktober	44	9	7	5	2	14	4		3
November	44	12	6	4	-	20	1	-	1
Desember	44	10	8	4	-	13	5	-	4
Jumlah	44	151	72	39	10	218	20	7	12

Sumber: data diambil pada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan

Keterangan :

- TW : Tepat Waktu
- PC : Pulang Cepat
- TK : Tanpa Keterangan
- DL : Dinas Luar
- TL : Terlambat
- I : Ijin
- C : Cuti
- S : Sakit

Berdasarkan tabel di atas maka pada Kantor Kecamatan Pulau Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya pegawai tidak konsisten dengan jam masuk kantor, terdapat banyak pegawai yang terlambat masuk dan pulang cepat sehingga pekerjaan yang diberikan selalu tertundah.

Adanya pegawai yang belum memanfaatkan jam kerja dengan baik, sehingga pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan tanggung jawab untuk melayani keperluan masyarakat menjadi tertundah dan tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini karena kurangnya disiplin waktu dari pegawai pada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan yang menyebabkan sasaran kinerja menurun atau belum efektif.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Capaian Kinerja**  
**Kantor Kecamatan Pulau – Pulau Terselatan**  
**Tahun 2021**

No	Capaian Kinerja	Kuant/Output		Target		Capaian	
				Bulan	%	Bulan	%
<b>I</b>	<b>Sub Bagian Umum dan Kepegawaian</b>						
1	Menyusun perencanaan kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian sebagai penjabaran lebih lanjut dari perencanaan sekretariat agar dapat digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas	6	Dokumen	1	100	4	66,6
2	Memproses kontrak kinerja bawahan setiap awal tahun dan menandatangani daftar sistem kinerja pegawai (SKP) pada akhir tahun	2	Dokumen	1	100	1	50
3	Melakukan koordinasi teknis dengan unit kerja lain berkaitan dengan Kegiatan Umum dan Kepegawaian	2	Dokumen	1	100	2	100
<b>II</b>	<b>Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan</b>						
<b>1</b>	Mengajukan Surat Permintaan Pembayaran (SPP) UP/TU/LS/+Gaji Kepada Pengguna Anggaran Melalui Pejabat Penata Usaha Keuangan (PKK)-SKPD Berpedoman Surat Penyediaan Dana (SPD) dari PKKD Untuk Dapat Buat Surat Perintah Pembayaran (SPM) Dan Dikirimkan Ke Bendahara Umum Daerah (BUD)	1	Dokumen	1	100	1	100
<b>2</b>	Mengambil Dan Menerima Uang Dari Kas Daerah Dengan Mengitung Dan Mencocokkan Berdasarkan SP2D Yang Diterima Dari Bendahara Umum Daerah Untuk Dapat Digunakan Dalam Operasional Kegiatan Dinas	1	Dokumen	1	100	1	100
<b>3</b>	Menyampaikan Penyetoran Dan Laporan Perpajakan Atas Transaksi Keuangan Yang Kena Pajak Sesuai Dengan Ketentuan Yang Berlaku Bekerja Sama Dengan Pembantu Bendahara Untuk Memenuhi Kewajiban Perpajakan	2	Dokumen	1	100	1	50
<b>III</b>	<b>Seksi Tata Pemerintahan</b>						
1	Menyusun perencanaan kegiatan seksi tata pemerintahan sebagai penjabaran lebih lanjut dari perencanaan kecamatan agar dapat digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas	3	Dokumen	1	100	1	33,3
2	Memproses kontrak kinerja dengan bawahan setiap awal tahun dan menandatangani daftar sistem kinerja pegawai (SKP) pada akhir tahun	2	Dokumen	1	100	1	50
<b>IV</b>	<b>Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum</b>						
1	Menyusun perencanaan kegiatan seksi ketentraman dan ketertiban umum sebagai penjabaran lebih lanjut dari perencanaan kecamatan agar dapat digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas	4	Dokumen	1	100	1	25
2	Memproses kontrak kinerja dengan bawahan setiap awal tahun dan menandatangani daftar sistem kinerja pegawai (SKP) pada akhir tahun	2	Dokumen	2	100	2	100
<b>V</b>	<b>Seksi Pemberdayaan masyarakat dan Desa</b>						
1	Menyusun perencanaan kegiatan seksi tata pemerintahan sebagai penjabaran lebih lanjut dari perencanaan kecamatan agar dapat digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas	2	Dokumen	2	100	4	100
2	Melaksanakan pembinaan dan pengendalian pemanfaatan tata ruang, sarana dan prasarana serta peningkatan partisipasi masyarakat	4	Dokumen	3	100	2	75
3	Melaksanakan tugas pembantuan prasarana dan	1	Dokumen	1	100	1	100

	partisipasi masyarakat						
<b>VI</b>	<b>Seksi Perekonomian Dan Pembangunan</b>						
1	Menyusun perencanaan kegiatan seksi ekonomi pembangunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari perencanaan kecamatan agar dapat digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas	2	Dokumen	1	100	1	50
2	Melakukan pembinaan pemberdayaan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan Fisik dan non Fisik	2	Dokumen	1	100	2	50
<b>VII</b>	<b>Seksi Kesejahteraan Rakyat</b>						
1	Menyusun perencanaan kegiatan seksi kesejahteraan sosial sebagai penjabaran lebih lanjut dari perencanaan kecamatan agar dapat digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas	1	Dokumen	1	100	1	100
2	Melaksanakan pembinaan dan pengembangan pendidikan dan kebudayaan	4	Dokumen	3	100	2	75

Sumber : data diambil pada kantor kecamatan pulau-pulau terselatan, kabupaten Maluku barat daya

Berdasarkan data capaian kinerja yang peroleh berdasarkan nilai pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua kegiatan dari enam bagian terealisasi namun belum 100% sehingga kinerja dari pegawai belum baik pada tahun 2021, dimana sebagian pekerjaan masih terealisasi dibawah 50%, Hal ini dikarenakan pegawai sering terlambat masuk kantor dan pulang kantor sebelum waktu pulang akibatnya target kerja tidak tercapai.

**2. TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Mulyadi (2015) dalam Syamsir, Dkk (2020), mengatakan disiplin adalah sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi (Mulia, 2021:133). Kemudian Sutrisno (2016) dalam Surajiyo, Dkk (2020:58), mengatakan disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Selanjutnya Rivai (2015) dalam Surajiyo, Dkk (2020:58), mengatakan disiplin kerja sebagai suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

Menurut Soejono dalam Jumjuma (2011), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Sitiambari, Dkk, 2019):

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Menurut Edison (2016) dalam Mulia (2021:125) mengatakan kinerja merupakan hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian Sulaksono dalam Mulia (2021:125) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Ariana dan Riana (2013) dalam Mulian (2021:125) mengatakan kinerja pegawai memiliki peran penting bagi organisasi sebab jika kinerja yang diperlihatkan pegawai rendah maka mengakibatkan organisasi atau lembaga terlambat dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja seorang pegawai atau karyawan dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dapat diselesaikan tepat waktu dan tidak melampaui batas waktu yang disediakan oleh sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan.

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan beberapa cara, standar pekerjaan pegawai dapat ditentukan dari isi pekerjaan. Menurut Ansory dan Indasari (2018:211) indikator pegawai senagai berikut:

1. Kualitas kerja  
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti penyesuaian bekerja dengan ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Tanggung jawab Inisiatif yaitu kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas – tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Bekerja Sama  
Bekerja sama merupakan kemampuan dalam bekerja sama seorang pegawai dengan rekan pegawai lainnya seperti bias menerima dan menghargai pendapat orang lain.
5. Inisiatif  
inisiatif merupakan kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan dalam bekerja.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya. Tepatnya di Jln. Pahlawan Revolusi No 1 Wonreli. Alasan penulis memilih lokasi penelitian didasarkan pada identifikasi masalah yang terjadi di lingkup Kantor Kecamatan Pulau-pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya.

Metode analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Analisis deskriptif yaitu analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Analisis deskriptif dalam penelitian ini berupa pemberian angka baik dalam jumlah responden, nilai rata-rata dan presentase jawaban responden yang kemudian dideskripsikan apa adanya.
- b. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (independent) yaitu Disiplin Kerja (X) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja pegawai (Y).  
Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependent (terikat): Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah

X = Variabel independent (bebas): Disiplin Kerja

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menampilkan hasil analisis dan menjelaskan hasil tersebut yang mengarah kepada kesimpulan. Hasil dapat Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya, penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 43 responden dan dikembalikan untuk kemudian dianalisis menggunakan uji statistik, dapat diketahui bahwa disiplin memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan persamaan regresi yaitu  $19,938 + 0,523X$  yang artinya jika variabel disiplin (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,523 satuan dan skor kinerja akan meningkat menjadi 19,938 satuan. Koefisien bernilai positif berarti adanya pengaruh positif antara variabel disiplin (X) dan variabel kinerja karyawan (Y), semakin tinggi nilai disiplin maka akan semakin tinggi pula kinerja kerja pegawai pada kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan dan berdasarkan hasil uji t nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,966 dan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  yang

berarti disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Verawati (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bener Purworejo, mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bener Purworejo, Sari (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember, mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember, dan penelitian yang dilakukan Setiawati (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Balong, mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya, dari hasil penelitian ini, maka implikasi yang diberikan kepada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya adalah sebagai berikut:

### 1. Variabel Disiplin

#### a. Disiplin Waktu

Dari hasil penelitian, indikator disiplin waktu dengan tiga pernyataan yakni X1, X2, dan X3, memiliki nilai rata-rata keseluruhan 3,29 diinterpretasikan “baik”, dari hasil penelitian ini implikasi yang diberikan untuk Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya untuk disiplin waktu adalah pegawai harus mentaati peraturan dengan pulang tepat waktu, datang sesuai dengan jam masuk kantor dan menggunakan jam istirahat sesuai ketentuan.

#### b. Disiplin Peraturan

Dari hasil penelitian, indikator disiplin peraturan dengan tiga pernyataan yakni X4, X5, dan X6, memiliki nilai rata-rata keseluruhan 3,40 diinterpretasikan “cukup baik”, dari hasil penelitian ini implikasi yang diberikan untuk Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya adalah pegawai harus bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan, serta mentaati tata tertib dan peraturan yang berlaku baik tertulis maupun lisan.

#### c. Disiplin Tanggung Jawab

Dari hasil penelitian, indikator disiplin tanggung jawab dengan dua pernyataan yaitu X7 dan X8, memiliki nilai rata-rata keseluruhan 3,65 diinterpretasikan “baik”, dari hasil penelitian ini implikasi yang diberikan untuk Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya adalah pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaan dan fasilitas yang dipakai dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.

### 2. Variabel Kinerja

#### a. Kualitas Kerja

Dari hasil penelitian, indikator kualitas kerja dengan dua pernyataan yaitu Y1 dan Y2, memiliki nilai rata-rata keseluruhan 4,05 diinterpretasikan “baik”, dari hasil penelitian ini implikasi yang diberikan untuk Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan adalah pegawai harus bekerja dengan rapi dan tetiti agar dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

#### b. Kuantitas Kerja

Dari hasil penelitian, indikator kuantitas kerja dengan dua pernyataan yakni Y3 dan Y4, memiliki nilai rata-rata keseluruhan 2,91 diinterpretasikan “cukup baik”, dari hasil penelitian ini implikasi yang dapat diberikan untuk Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya adalah pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan juga bekerja sesuai dengan porsi atau beban pekerjaan yang telah diberikan.

#### c. Tanggung Jawab

Dari hasil penelitian, indikator tanggung jawab dengan dua pernyataan yaitu Y5 dan Y6, memiliki nilai rata-rata keseluruhan 3,74 diinterpretasikan “baik”, dari hasil penelitian ini implikasi yang dapat diberikan untuk Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan adalah pegawai harus bekerja sesuai dengan intruksi dan prosedur yang diberikan, dan bertanggung jawab atas fasilitas yang digunakan dalam bekerja.

#### d. Kerja Sama

Dari hasil penelitian, indikator kerja sama dengan dua pernyataan yaitu Y7 dan Y8, memiliki nilai rata-rata keseluruhan 3,59 diinterpretasikan “baik”, dari hasil penelitian ini implikasi yang dapat diberikan untuk Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya adalah dalam menyelesaikan pekerjaan sebaiknya pegawai saling bekerjasama dan memberikan bantuan kepada pegawai lain yang membutuhkan bantuan, agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

#### e. Inisiatif

Dari hasil penelitian, indikator inisiatif dengan dua pernyataan yakni Y9 dan Y10, memiliki nilai rata-rata keseluruhan 2,74 diinterpretasikan “cukup baik” dari hasil penelitian ini implikasi praktis yang dapat diberikan untuk Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya adalah pegawai harus bisa lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, dan juga pegawai harus bertanggung jawab atas kesalahan dalam bekerja tanpa menunggu perintah pimpinan.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya. berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dan hasil olah data yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan koefisien regresi variabel disiplin (X) bernilai 0,523 artinya jika variabel disiplin mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,523 satuan dan skor kinerja akan meningkat menjadi 19,938 satuan, yang berarti disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang penulis berikan kepada Kantor Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah:

1. Pegawai diwajibkan mentaati peraturan dengan pulang tepat waktu, datang sesuai dengan jam masuk kantor dan menggunakan jam istirahat sesuai ketentuan.
2. Pegawai bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan, serta mentaati tata tertib dan peraturan yang berlaku baik tertulis maupun lisan.
3. Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan dan fasilitas yang dipakai dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.
4. Pegawai bekerja dengan rapi dan tetiti agar dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.
5. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan juga bekerja sesuai dengan porsi atau beban pekerjaan yang telah diberikan.
6. Pegawai harus bekerja sesuai dengan intruksi dan prosedur yang diberikan, dan bertanggung jawab atas fasilitas yang digunakan dalam bekerja.
7. Dalam menyelesaikan pekerjaan sebaiknya pegawai saling bekerjasama dan memberikan bantuan kepada pegawai lain yang membutuhkan bantuan, agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.
8. Pegawai harus bisa lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, dan juga pegawai harus bertanggung jawab atas kesalahan dalam bekerja tanpa menunggu perintah pimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory dan Indahsari, 2018. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta
- Ariyanti, Dkk, 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pamulang. *Jurnal Tadbir Peradaban*. 1(3).
- Dwitama, 2021. Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Citra Merek, Dan Layanan Terhadap Minat Beli Produk Mobil Honda CR-V (Studi Kasus Pada mahasiswa Di Kota Yogyakarta). Skripsi. STIE YKPN Yogyakarta.
- Mulia, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Eureka Media Aksara. Purbalingga.
- Nadiyah, Dkk, 2021. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progersip Manajemen Bisnis*. 8(2).
- Novitasari, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Bima Busana Internusa). Skripsi. Universitas Semarang.
- Risky, 2022. *Upaya Penataan Sistem Rujukan Kesehatan Yang Efektif Dan Terstruktur Di Sulawesi Tenggara*. Media Sains Indonesia. Bandung.
- Saputro dan Verawati, 2022. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bener Purworejo. *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*. 2(5).
- Sari, (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Jember.

- Setiawati, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Balong. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Sinaga, Dkk, 2020. Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Sitiambari, Dkk, 2019. Analisis Kinerja Karyawan Di CV Regar Sport Kabupaten Wonogiri. Jurnal Edunomika. 3(2).
- Sitinjak, Dkk, 2021. Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). Media Sains Indonesia. Bandung.
- Surajiyo, Dkk, 2020. Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows). Deepublish Publisher. Yogyakarta.