ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 4, No. 2, Desember 2020 (131 - 138)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.119

Jurnal MANDIRI
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan

Krisnaldy
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01890@unpam.ac.id
Veta Lidya Delimah Pasaribu
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01889@unpam.ac.id
Ahmad Syukri
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01772@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap performa pegawai pada Kelurahan Rempoa. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Kelurahan Rempoa yang berjumlah 33 karyawan. Hasil uji validitas diketahui semua butir pernyataan dalam variabel disiplin dan Performa diperoleh nilai r_{hitung} > dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir pernyataan dikatakan valid dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau (7,615 > 2,040), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap performa pegawai pada Kelurahan Rempoa. Kesimpulannya disiplin pada pegawai Kelurahan Rempoa diwujudkan dalam bentuk ketaatan pada aturan pekerjaan dan waktu yang telah ditetapkan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai sudah dapat dikatakan baik, meskipun masih terdapat aspek yang belum optimal terutama menyangkut disiplin waktu dalam bekerja. Performa pegawai secara rata-rata dapat dikatakan telah memiliki performa yang cukup baik dilihat dari kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas. Performa pegawai yang masih belum optimal ditemukan ditemukan pada aspek tanggung jawab dan komunikasi menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan,Performa*

Abstract

The research objective in this study was to determine the effect of discipline on employee performance in Rempoa Village. Methods In this research is quantitative data analysis is an activity of collecting data from sources obtained. In this study, the population is the Rempoa Village employees, amounting to 33 employees. The results of the validity test show that all statement items in the discipline and performance variables obtained a value of r_{count}> from r_{table} and a positive value, then the statement item is said to be valid and the value of t_{count}> t_{table} or (7,615> 2,040), it is also strengthened by a significance of 0.000 <0 , 05. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, this indicates that there is a positive and significant influence between discipline on employee performance Rempoa Village. In conclusion, discipline on the Rempoa Village employees is manifested in the form of obedience to the work and time regulations set. The results of the descriptive analysis show that the level

of employee work discipline is good, although there are still aspects that are not optimal, especially regarding time discipline at work. The performance of company employees on average can be said to have had a fairly good performance seen from the quality, quantity, and implementation of duties. Employee performance that is still not optimal is found in the aspects of responsibility and communication in completing work neatly.

Keywords : *Human Resources, Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, organisasi dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan oganisasi harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidupnya. Organisasi merupakan salah satu wadah yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua organisasi mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan serta untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan pegawai.

Pegawai merupakan unsur penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan. Selain itu harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan performa pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kemampuan pegawai tercermin dari performa yang baik yaitu performa yang optimal. Performa tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian performa pegawai merupakan hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Performa pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Performa pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki performa yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Performa merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu performa dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan. Sebab menurunnya performa pegawai dapat mempengaruhi performa organisasi secara keseluruhan.

Menurut Wilson Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sebab peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, di mana suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kelurahan Rempoa merupakan kantor pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, banyak pegawai yang datang terlambat. Beberapa pegawai yang tidak memakai seragam. Banyak pula pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah ditentukan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Kelurahan Rempoa, tampak disiplin yang diberikan oleh pegawai, sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Kelurahan Rempoa Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi			
			Sakit	Izin	Alpha	Ter-lambat
1	Januari	33	8	10	6	9
2	Februari	33	4	10	12	7
3	Maret	33	8	10	11	4
4	April	33	7	6	10	10
5	Mei	33	6	11	4	12
6	Juni	33	5	6	13	9
7	Juli	33	8	7	6	12
8	Agustus	33	5	7	10	11
9	September	33	6	9	10	8
10	Oktober	33	7	10	12	5
11	November	33	9	4	11	9
12	Desember	33	10	9	8	6

Sumber: Laporan Absensi Pegawai Kelurahan Rempoa, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik. Data absensi yang sakit, ijin, alpha, dan terlambat menunjukkan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja.

Performa mengacu pada presentasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai performa pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan.

Menurut Marwansyah (2012:228), penilaian performa adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi performa seseorang atau kelompok. Performa merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Performa dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai sesorang) dan kompetensi (bagaimana sesorang mencapainya).

Performa pegawai di Kelurahan Rempoa masih kurang maksimal. Hal itu tampak dengan ditemukan banyaknya pegawai yang tidak mengerti *job desk* dan kurangnya pengawasan kepada pegawai. Pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar serta kurangnya keterampilan pengetahuan dan kemampuan.

Performa merupakan proses menyeluruh untuk mengamati sesorang pegawai dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu. Misalnya, menjelaskan, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses informasi serta kemudian membuat penilaian tentang performa itu.

Hasil observasi yang dilakukan di Kelurahan Rempoa, bahwa data performa yang diberikan oleh pegawai, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Penilaian Performa Pegawai Kelurahan Rempoa

Kriteria Penilaian	Bobot (%)	Pencapaian (%)
Tujuan	35	25
Kompetensi	20	20
Alat dan Sarana	20	15
Motif	15	10
Peluang	10	10
Total	100 %	80 %

Sumber: Laporan Performa Pegawai Kelurahan Rempoa

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa performa pegawai di Kelurahan Rempoa menunjukkan pencapaian kerja berada pada tingkatan yang masih terkoreksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian agar dapat memberikan manfaat bagi Kelurahan Rempoa dalam memotivasi pegawainya. Dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai berdasarkan uraian latar belakang di atas. Untuk itu, diajukan penelitian dengan judul : "Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan."

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian ini populasinya adalah

pegawai Kelurahan Rempoa yang berjumlah 33 orang. Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah utuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan masalah.

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pernyataan pada kuesioner yang didistribusikan apakah valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05 atau 5%. Apabila r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid, jika terdapat butir pernyataan yang tidak valid, sebaiknya dihilangkan, selanjutnya akan diuji kembali pernyataan yang valid tersebut dengan prosedur komputer yang sama.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menghitung dan mengolah uji validitas penulis menggunakan korelasi, dengan bantuan program SPSS *(Statistical Program For Science)* versi 24 yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel}.

Dalam penelitian ini karena semua populasi dijadikan sampel besar N=33, maka untuk mengetahui r_{tabel} sebagai berikut:

$r_{tabel} = (\alpha; n-2)$

$= (0{,}05; 33-2)$

$= (0{,}05 ; 31)$

Nilai r_{tabel} untuk 33 responden dengan taraf kesalahan 5% sebesar 0,344. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel Disiplin

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1	0.569	0.344	Valid
2	X2	0.673	0.344	Valid
3	X3	0.633	0.344	Valid
4	X4	0.539	0.344	Valid
5	X5	0.420	0.344	Valid
6	X6	0.429	0.344	Valid
7	X7	0.409	0.344	Valid
8	X8	0.652	0.344	Valid
9	X9	0.700	0.344	Valid
10	X10	0.456	0.344	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan yang berdasarkan pada indikator variable disiplin mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,344 sebanyak 10 pernyataan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan indikator variabel disiplin dalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,254 dan dapat dilanjutkan kepada pengujian berikutnya.

Variabel Kinerja

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y1	0.365	0.344	Valid
2	Y2	0.599	0.344	Valid
3	Y3	0.383	0.344	Valid
4	Y4	0.798	0.344	Valid
5	Y5	0.514	0.344	Valid
6	Y6	0.553	0.344	Valid
7	Y7	0.700	0.344	Valid
8	Y8	0.452	0.344	Valid
9	Y9	0.436	0.344	Valid
10	Y10	0.411	0.344	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner

Melihat pada tabel hasil uji validitas di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa keseluruhan pernyataan variabel performa adalah valid yang artinya keseluruhan pernyataan telah sesuai dengan indikator variabel kinerja. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan dan pengolahan data validitas menggunakan program SPSS *(Statistical Program For Science)* Versi 24. Berdasarkan hasil uji validitas di atas diketahui semua butir pernyataan dalam variabel disiplin dan performa diperoleh nilai r_{hitung} > dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan *reliabel* jika nilai realibilitasnya lebih besar dari r_{tabel}. Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan oleh peneliti memiliki nilai yang tetap bila instrumen tersebut digunakan berulang oleh siapa dan kapan pada tempat penelitian yang sama.

Untuk menentukan instrumen kuesioner *reliabel* atau tidak *reliabel* yaitu dengan cara membandingkan nilai r_{alpha} *(Alpha Cronbach)* dengan r_{tabel} yang sudah diketahui pada uji validitas. Jika r_{alpha} positif > r_{tabel} maka instrumen tersebut andal (reliable). Sebaliknya jika r_{alpha} negatif atau < r_{tabel} maka instrumen tersebut tidak andal *(not reliable)*.

Kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu untuk mengolah uji reliabilitas maka penulis menggunakan SPSS *(Statistical Program For Science)* versi 24. Dalam penelitian ini nilai r_{tabel} untuk 33 responden sebesar 0,344, sama dengan r_{tabel} pada uji validitas.

Adapun hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penilitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Disiplin	0.747	0.344	Reliabel
2	Kinerja	0.699	0.344	Reliabel
Sumber: Data Primer (diolah)				

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan dan pengolahan data reliabilitas, maka digunakan SPSS *(Statistical Program For Science)* versi 24. Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diketahui semua variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha > nilai r_{tabel} dan nilai $r_{positif}$ maka, butir pernyataan dalam variabel tersebut dinyatakan *reliable*.

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari disiplin terhadap variabel Performa Pegawai. Adapun hasil analisis adalah sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan pada variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Dalam penelitian ini adalah Disiplin (X) terhadap Performa Pegawai (Y) pada Kelurahan Rempoa. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 24 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.993	3.781		2.907	.007
	Total (X)	.712	.094	.807	7.615	.000
a. Dependent Variable: Performa Pegawai (Y)						
Sumber: Data Primer (diolah)						

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: Y = 10,993 + 0,712X. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar 10,993 diartikan bahwa jika variabel disiplin tidak ada maka telah terdapat performa pegawai sebesar 10,993. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.

b) Nilai 0,712 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada performa pegawai sebesar 0,712 poin.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dipergunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap performa pegawai pada Keluraha Rempoa. Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24, yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			
		Disiplin (X)	Performa Pegawai (Y)
Disiplin (X)	Pearson Correlation	1	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33

Performa Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
Sumber: Data Primer (diolah)			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,807, dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X) memiliki tingkat kekuatan pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel Performa Pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap performa pegawai pada Kelurahan Rempoa. Determinasi dihitung dengan menggunakan rumus: KD = R^2 x 100 %. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 24, terlihat pada tabel bawah ini:

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807[a]	.652	.640	2.213
a. Predictors: (Constant), Disiplin (X)				
Sumber: Data Primer (diolah)				

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,652. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X) berpengaruh terhadap Performa Pegawai (Y) sebesar 65,2%, sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji t

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji penerimaan dan penolakan dari rumusan hipotesis. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah. Rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap performa pegawai.

$H_1 : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap performa pegawai.

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

(a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak ($\alpha = 5\%$)

(b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima ($\alpha = 5\%$)

Besarnya t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus:

df = (n-2, maka diperoleh (33-2) = 31 sehingga t_{tabel} = 2,040.

Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 24, yaitu sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.993	3.781		2.907	.007
	Disiplin (X)	.712	.094	.807	7.615	.000
a. Dependent Variable: Performa Pegawai (Y)						
Sumber: Data Primer (diolah)						

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,615 > 2,040), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap performa pegawai pada Kelurahan Rempoa.

Pembahasan

Variabel Disiplin

a. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin (x) memiliki *range* baik. Hal itu terlihat dari nilai rata-rata yaitu 41,64 berada di *range* (4,20 – 5,00: Sangat Baik) di mana disiplin yang ada sudah baik. Terlebih lagi apabila dilihat dari skor tertinggi 4,24 yaitu di mana pimpinan yang bijaksana dan tegas sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan. Dengam demikian pemimpin di Kelurahan Rempoa sudah bertindak tegas kepada pegawai yang tidak disiplin terhadap peraturan yang ada di kelurahan. Namun di samping itu pihak organisasi harus lebih meningkatkan kedisiplinan di

mana merupakan skor terendah yaitu 4,06. Dengan demikian imbalan yang diberikan organisasi harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan pegawai. Karena masih ada pegawai yang lembur dan tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jam kerjanya. Oleh karena itu Kelurahan Rempoa harus lebih memperhatikan nasib pegawainya.

b. Berdasarkan hasil uji validitas maka item kuisioner no. 1, r_{hitung} (0,569) > r_{tabel} (0,334).
c. Berdasarkan hasil uji reliabitas maka item kuisioner r ca (0,747) > r_{tabel} (0,334).
d. Hasil uji parsial (uji t) antara disiplin terhadap performa pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2,111 > 2,012) dan *sig* < 0,05 (0,040 < 0,05) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak yaitu terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap performa pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Marsono (2012), Elpis (2013), Try (2013), dan Nur (2014).

Variabel Performa Pegawai

a. Tanggap responden terhadap variabel performa pegawai memiliki *range* baik, di mana terlihat nilai rata-rata yaitu 39,84 berada pada *range* (3,40 – 4,19: Baik), di mana disiplin yang ada sudah baik. Terlebih dilihat dari skor tertinggi 4,00 di mana pegawai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Namun di samping itu pihak organisasi harus lebih meningkatkan produktivitas karena merupakan skor terendah yaitu 3,96. Pegawai yang bekerja harus melakukan pengembangan diri. Hal ini mutlak dilakukan oleh pegawai untuk menjadi lebih baik. Oleh karena itu, Kelurahan Rempoa juga harus dapat memberikan fasilitas demi meningkatkan performa kerja pegawainya.
b. Berdasarkan hasil uji validitas maka item kuisioner no. 1 r_{hitung} (0.365) > r_{tabel} (0,344).
c. Berdasarkan hasil uji reliabitas maka item kuisioner r ca (0.699) > r_{tabel} (0,344).
d. Berdasarkan hasil uji t dapat diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau (7,615 > 2,040). Hal itu juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,0.5, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yaitu terdapat pengaruh variabel Disiplin (X) terhadap Performa Pegawai (Y) secara bersama-sama.

SIMPULAN

Disiplin pegawai Kelurahan Rempoa diwujudkan dalam bentuk ketaatan pada aturan pekerjaan dan waktu yang telah ditetapkan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai sudah dapat dikatakan baik, meskipun masih terdapat aspek yang belum optimal terutama menyangkut disiplin waktu dalam bekerja.

Kinerja pegawai Kelurahan Rempoa secara rata-rata dapat dikatakan telah memiliki performa yang cukup baik dilihat dari kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas. Performa pegawai yang masih belum optimal ditemukan pada aspek tanggung jawab dan komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rapi. Pengujian hipotesis t_{hitung} diperoleh t_{hitung} > t_{tabel} (7,615 > 2,040) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap performa pegawai.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada Universitas Pamulang yang telah membiayai penelitian ini. Selain itu juga kepada rekan-rekan dosen yang telah bekerja sama dengan baik sampai terselesaikannya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: PT. Rineka Cipta.

Ghozali. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Hasan, Iqbal. (2014). *Analisis Data Dengan*

Statistik. Jakarta: Bumi Aksara.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak,* 2(2), 164-183.

Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).

Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12-24.

Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robins, Stephen P. (2011). *Organizational Behavior, Edisi Keduabelas*. Pretince Hall.

Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap PerformaPegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang,* 6(3), 49-58.

Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive-Jakarta Pusat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 208-220.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Yusup, Pawit M. (2012). *Pengantar Sistem Informasi, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.