
**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
BADAN PERTANAHAN NASIONAL (BPN) KABUPATEN NIAS SELATAN**

Nensi Vesra Laia
Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
nensivesra23@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Nias Selatan. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 30 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, teknik angket. Teknik analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Petanahan Nasional (BPN) Kabupaten Nias Selatan. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Saran dalam penelitian ini yaitu supaya pegawai datang ke kantor dengan tepat waktu, pulang kerja dengan waktu yang telah ditetapkan, maka sebaiknya atasan memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin waktu..

Kata Kunci: *Disiplin kerja; kinerja pegawai*

Abstract

This research aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the National Land Agency (BPN) South Nias district office. The type of research used in this research is quantitative research that is causal in nature. The population in this study were employees at the South Nias Regency National Land Agency (BPN) Office. The sampling technique used in this research is a saturated sample, the sample in this research is all employees at the South Nias Regency National Land Agency (BPN) Office, totaling 30 employees. The data collection technique used in this research is the questionnaire technique. The analysis technique that will be used to test the hypothesis used in this research is a simple regression analysis technique. The results of this research show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the South Nias Regency National Land Agency (BPN) Office. The conclusion in this research is that work discipline variables influence employee performance. The suggestion in this research is that employees come to the office on time and leave work at the specified time, so superiors should provide sanctions for employees who are not time disciplined.

Keywords: Work discipline; employee performance

A. Latar Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang penting dalam organisasi atau instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali aktivitas organisasi. Akan tetapi sumber daya manusia selain menjadi faktor yang penting bagi organisasi juga merupakan individu-individu yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda satu sama lain. Hasil akhir dari pekerjaan pegawai adalah berupa kinerja, baik kinerja yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Selain itu, peran pegawai juga sebagai pelaksana visi dan misi suatu organisasi upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kemudian, tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang baik, menuntut organisasi untuk terus melakukan perbaikan dengan memperbaiki kinerja pegawainya. Organisasi perlu mengetahui kelemahan dan juga kelebihan yang dimiliki oleh setiap pegawai, dengan upaya memperbaiki kelemahan dan juga meningkatkan kelebihan yang telah dimiliki oleh pegawai. Kinerja pegawai yang baik diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja yang berkualitas dan juga bisa dipertanggung jawabkan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah meningkatkan disiplin kerja pada pegawai. Dengan

disiplin kerja maka pegawai akan bertanggung jawab terhadap waktu dan juga kinerja yang dihasilkannya.

Disiplin kerja adalah kemampuan untuk mematuhi aturan, norma, dan tanggung jawab pekerjaan dengan konsisten. Ini melibatkan tentang konsistensi, ketekunan, dan komitmen untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja juga merupakan sebuah aturan dalam tempat bekerja untuk menuntut pegawai berlaku teratur dan dapat bertanggung jawab terhadap peraturan yang ada dan waktu yang telah di berikan kepadanya. Disiplin kerja diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan dengan efektif dan efisien. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja juga bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok orang. Kinerja pegawai juga merupakan hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Handoko dalam Duha (2020:248) "salah satu standar kemampuan kerja individu ialah standar integritas dalam hal ini disiplin". Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat

dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang dipergunakan/dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Nias Selatan, bahwa terdapat beberapa kendala yang menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi yaitu kedisiplinan yang masih kurang dikarenakan masih ada pegawai yang tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian Kurangnya ketelitian dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga masih terdapat pegawai yang datang terlambat ke kantor. Hal ini yang menjadi kendala dalam pencapaian tujuan organisasi.

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai sikap kewajiban seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Menurut Rivai (2014:825) menyebutkan "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Farida dan Hartono (2016:42) "disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya". Selanjutnya,

menurut Fahmi (2017:75) menyatakan bahwa "disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut". Selanjutnya, menurut Hasibuan (2019:93) "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kemudian, menurut Dewi dan Harjoyo (2017:94) "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku".

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari usaha yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Menurut Sukoco dan Soedarso (2016:79) menyatakan bahwa "kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai atau mewujudkan tujuan, sasaran atau target yang telah disepakati bersama, jika sasaran atau tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai maka kinerja seseorang tersebut dinyatakan baik". Menurut Huseno (2016:86) "kinerja pegawai adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu". Selanjutnya, menurut Sudaryo, dkk (2018:205) menyatakan bahwa "kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi". Edison, dkk (2018:205) menyatakan bahwa "kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan

ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Kemudian, menurut Asnawi (2019:11) "kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi"

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai seseorang atau kelompok organisasi. Menurut Duha (2016:232), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- a. Proses penyaluran tanggung jawab. Proses penyaluran tanggung jawab adalah adanya pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atasan kepada pihak yang berada dibawahnya
- b. Hubungan positif yang kuat. Menjaga hubungan positif yang kuat perlu terus digalakkan dengan terjalinnya komunikasi yang baik pada semua lini/bagian di dalam organisasi
- c. Penguasaan materi kerja. Dengan adanya penguasaan materi kerja, individu bisa bersinergi untuk memberikan hasil maksimal
- d. Harapan. Harapan yang dimiliki individu menunjukkan bahwa kalau sebenarnya individu juga berkeinginan agar tetap memiliki kinerja sebab dengan adanya kinerja, maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja yang dimilikinya tersebut.
- e. Kesempatan untuk bertumbuh. Tujuannya adalah sebagai penggerak dan pendukung mengenai keberlangsungan keberadaan individu di dalam organisasi.
- f. Kecintaan pada pekerjaan. Individu tidak akan berpaling kemana-mana.

Individu tetap bertahan untuk mengabdikan, apapun keadaan yang dialami organisasi

- g. Lingkungan kerja. Pengenalan akan organisasi dan lingkungannya, akan menuntun individu untuk berprestasi di dalam organisasi.

Selanjutnya, menurut Afandi (2018:86) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional organisasi
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh organisasi agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Menurut Afandi (2018:21) indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu :

- a. Masuk kerja tepat waktu. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan

biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi terbiasa untuk masuk dan pulang kerja sesuai aturan yang berlaku.

- b. Penggunaan waktu secara efektif. Artinya pegawai mampu mengelola dan memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diemban tepat waktu.
- c. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja. Frekuensi kehadiran pegawai yang tinggi menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai, atau semakin rendahnya tingkat kehadiran pegawai tersebut menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja yang dimiliki.
- d. Tanggung jawab kerja. Tanggung jawab kerja merupakan keharusan pada pegawai yang melaksanakan tugasnya dan menyelesaikan kewajibannya dengan penuh ketelitian.
- e. Kepatuhan pada aturan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Duha (2016:241) indikator kinerja pegawai yaitu:

- a. kuantitas. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
- b. kualitas. Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
- c. ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah

penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan instansi.

- d. kehadiran. Kehadiran pegawai dalam memenuhi peraturan instansi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
- e. kemampuan bekerja sama. Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide atau gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sujarweni (2015:89) data primer adalah "data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber, dan data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi". Sumber data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara menyebarkan angket kepada responden. Adapun kuesioner dibagi dua variabel yaitu variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai. Untuk mengumpulkan data penelitian digunakan teknik daftar pernyataan (kuesioner ditutup). Teknik penentuan nilai atau skor dilakukan dengan menggunakan *skala Likert*. Menurut

Sugiyono (2018:152) “*skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Untuk mendapatkan nilai *skala Likert* maka peneliti menyusun instrumen angket dengan kriteria skor untuk setiap item. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain, menurut Sugiyono (2018:153) *skala Likert* sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	= Angka 1
Tidak Setuju (TS)	= Angka 2
Ragu-ragu (RR)	= Angka 3
Setuju (ST)	= Angka 4
Sangat Setuju (SS)	= Angka 5

Uji Instrumen

1. Uji Validitas. Menurut Sugiyono (2018:193) “valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Untuk mengetahui kevalidasi data dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* (r). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *SPSS 21.0 for windows*. Kemudian untuk menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan rumus korelasi *produk moment*. Menurut Sugiyono (2018:276):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi yang dicari

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel terikat

Kriteria pengambilan keputusan pada uji validitas sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir-butir pernyataan tersebut valid
 - Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir-butir pernyataan tersebut tidak valid.
2. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Sugiyono (2018:193) “instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas menurut Sugiyono (2018:186) yaitu:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{M(k-M)}{Ks_i^2} \right)$$

Keterangan:

r_i : Reliabilita instrumen

K : Jumlah item dalam instrumen

M : Mean skor total

Ks_i^2 : Variansi total

Kriteria dalam uji reliabilitas yaitu:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen penelitian reliabel
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas Data. Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data, apakah sebaran data berdistribusi normal atautkah tidak. Jika hasil *K-S (Kolmogorov Sminorov)* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *K-S* dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.
- Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi

adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Menurut Sugiyono (2018:234) yaitu:

- Jika *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.
- Jika *scatter plot* menyebar secara acak, maka hal itu menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

- Uji Parsial (Uji t). Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Menurut Suliyanto (2018:173) "nilai t_{hitung} digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak". Untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut menurut Suliyanto (2018:173):

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

b_j = Koefisien regresi

sb_j = Kesalahan baku koefisien regresi

- Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Formula untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:166):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

R^2 = Koefisien determinasi

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai Y prediksi

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai Y rata-rata.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian adalah analisis regresi

seederhana. Analisis regresi sederhana merupakan pendekatan analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Model regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2018:270) yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta/*intrcept*

b = Koefisien regresi/*slope*

X = Variabel bebas

e = Nilai Residu (eror).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada item total statistik maka di peroleh nilai koefisien r_{hitung} pada butir-butir pernyataan nomor 1 sampai 10 bernilai positif, maka di dapatkan r_{tabel} pada uji coba dengan responden 15 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,514$ dan r_{tabel} pada penelitian dengan responden 30 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,361$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 10 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua pernyataan mengenai disiplin kerja (X) yang terdapat dalam daftar pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif.

Untuk uji coba diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,920 > 0,60 dan untuk penelitian nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,869 > 0,60 (nilai standar reliabilitas). Karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 maka dapat di simpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian pada variabel disiplin kerja (X) reliabel

2. Uji Validitas dan Reliabel Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada item total statistik maka diperoleh nilai koefisien r_{hitung} pada butir-butir pernyataan nomor 1 sampai 10 bernilai positif, maka di dapatkan r_{tabel} pada uji coba dengan responden 15 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,514$ dan r_{tabel} pada penelitian dengan responden 30 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,361$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 10 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua pernyataan mengenai kinerja pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan dianggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif.

Untuk uji coba diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,720 > 0,60$ dan untuk penelitian diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,880 > 0,60$ (nilai standar reliabilitas). Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat di simpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian pada variabel kinerja pegawai reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,795$ menunjukkan nilai signifikan di atas $0,05$. Karena nilai uji *Kolmogorov Smirnov* $> 0,05$ maka disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.12728479
Most Extreme	Absolute	.118
Differences	Positive	.062
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.648

Asymp. Sig. (2-tailed) .795

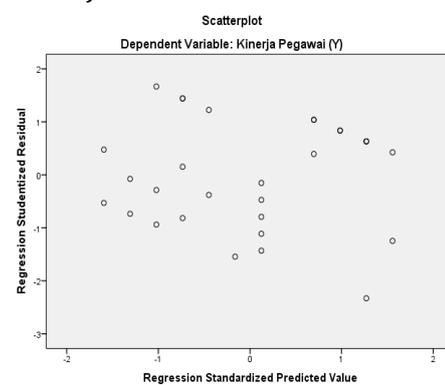
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olahan peneliti (2024).

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Peneliti (2024).

Berdasarkan Gambar 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Berdasarkan hasil pengolahan data, bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), karena diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,838$ dengan tingkat signifikan $0,001$. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k (30-1) = 29$ sebesar $1,549$ dengan tingkat signifikan $0,05$. Karena nilai $t_{hitung} (3,838) > t_{tabel} 1,549$ dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Petanahan Nasional (BPN) Kabupaten Nias Selatan.

Tabel 2
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	16.243	7.568	2.146	.041
1 Disiplin Kerja (X)	.650	.169	3.838	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Hasil olahan peneliti (2024).

2. Uji Koefisien Determinasi (R²). Dari hasil pengolahan data koefisien determinasi (R²) sebesar 0,345 (34,5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa 34,5% keragaman variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai, dapat dijelaskan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model:

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b		
	R	R Square	Adjusted R Square
1	.587 ^a	.345	.321

Sumber: Hasil olahan peneliti (2024).

Metode Analisis Data

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X) dapat meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan

Petanahan Nasional (BPN) Kabupaten Nias Selatan.

$$Y = 16,243 + 0,650X + 0,169$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 16,243 menunjukkan nilai tetap kinerja pegawai ketika nilai disiplin kerja sama dengan nol.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X) = 0,650X menunjukkan nilai disiplin kerja ketika naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,650.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Petanahan Nasional (BPN) Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan model persamaan pergresi $Y = 16,243 + 0,650X$, hal ini didukung oleh beberapa nilai pengujian sebagai berikut:

- Secara parsial, variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Petanahan Nasional (BPN) Kabupaten Nias Selatan, karena nilai $t_{hitung} (3,838) > t_{tabel} 1,549$ dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.
- Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,345 (34,5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa 34,5% keragaman variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai, dapat dijelaskan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Saran

Dalam Penelitian ini peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran penelitian ini yaitu:

1. Agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka sebaiknya pegawai mematuhi peraturan kerja dengan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Supaya pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, maka pegawai sebaiknya lebih teliti lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Supaya pegawai datang ke kantor dengan tepat waktu, pulang kerja dengan waktu yang telah ditetapkan, maka sebaiknya atasan memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin waktu.

E. Daftar Pustaka

- Adamy, Marbawai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publising.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Asnawi, Melan Angriani. 2019. *Kinerja Pegawai*. Gorontalo: Athara Samudra.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Prss.
- Edison, Emron. Yohny, Anwar dan Imas, Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, Mahmudah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Prss.
- Fau, A. D. (2022a). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A. D. (2022b). *Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Giawa, L., Gee, E., & Harefa, D. (2022). ANALISIS Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa Pada Materi Bentuk Pangkat Dan Akar Di Kelas XI SMA Negeri 1 Ulususua Tahunpembelajaran 2021/2022. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 64-77. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.437>
- Hamali, Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Harefa, A., D. (2022). *Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi*.
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *Haga Jurnal*

- Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2).
- Harefa, D. (2022). Student Difficulties In Learning Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative.
- Irham, Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210-220.
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2023). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar IPA Terpadu Siswa. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27-36. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v5i1.517>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045-2052.
- Setiono, Beni Agus dan Sustiyatik, Enni. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sudaryo. Yoyo. Agus, Ariwibowo dan Nunung, Ayu Sofianti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukoco, Irwan dan , Widodo Soerdaso. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Suliyanto. (2018). *Teknik Proyeksi Bisnis Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grub.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). Analisis Kemampuan Penalaran Matematis Pada Materi Barisan Dan Deret Siswa Kelas XI

SMK Negeri 1 Toma Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49.

<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>

Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). Analisis Kemampuan Koneksi Matematika Pada Materi Transformasi Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Lahusa Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15-25.

<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>