

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELUK DALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Prili Anis Duha

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(duhaprili@gmail.com)

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dan sumber datanya adalah pegawai. Populasi dan sampel penelitian adalah 33 responden. Teknik mengumpulkan data adalah angket. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian manajemen menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,656 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,696. Jadi, disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Diharapkan dengan adanya penelitian ini, organisasi harus memperhatikan kondisi disiplin kerja serta ketaatan seorang pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi supaya pegawai merasa nyaman untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. (2) Diharapkan kepada pimpinan memberikan pengawasan kepada pegawai yang secara efektif agar pegawai bekerja dengan baik misalnya pimpinan selalu memperhatikan setiap kinerja pegawainya. (3) Diharapkan kepada pegawai agar memiliki tingkat kehadiran pada saat masuk jam kerja misalnya pegawai harus masuk jam kerja dengan tepat waktu, selalu masuk kantor agar kinerja dapat lebih baik. (4) Diharapkan kepada pimpinan menjadi teladan bagi pegawainya misalnya pimpinan menjadi contoh datang lebih awal dari pegawainya. (5) Pegawai diharapkan untuk bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (6) Pegawai diharapkan memiliki standart dan kemampuan dan bisa membandingkan pekerjaannya pada saat bekerja. (7) Diharapkan kepada pegawai memiliki mutu kerja yang bisa menghasilkan kinerja yang baik. (8) Pegawai diharapkan harus bekerjasama terhadap tim dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan target yang ditentukan. (9) Diharapkan kepada pegawai harus bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan bisa memberikan hasil pekerjaan sesuai yang diinginkan dalam sebuah instansi. (10) Pegawai diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Kinerja; Pegawai*

Abstract

The purpose of this study is to ascertain how leadership style affects worker performance in the South Nias Regency's Maniamolo Subdistrict Office. Thirty respondents make up the population and sample in this quantitative study, which uses employees as its data source. A questionnaire is used to collect data. Simple linear regression analysis is the data analysis technique that is applied. Management research findings indicate that t_{count} value is 10.892 > t_{table} 1.701. Thus, it can be

said that the Maniamolo District Head Office in South Nias Regency experiences a correlation between employee performance and leadership style.. The findings of this study recommend that: (1) The Maniamolo Subdistrict Office leader should always inspire and motivate staff members so they would be motivated to work hard and enthusiastically. (2) Workers at the Maniamolo Subdistrict Office aim to do their jobs with zeal and to use their skills to the fullest extent possible to achieve the best possible results.

Keywords: Leadership Style; Employee; Performance

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu instansi. Keberhasilan suatu instansi tidak hanya ditentukan sumber daya alam tetapi juga sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) sebagai kunci utama yang berperan menggunakan sumber daya yang ada pada instansi. Setiap instansi berusaha untuk mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan instansi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang baik. Selain itu, sumber daya manusia diharapkan mampu melaksanakan visi dan misi instansi serta mampu melihat arah kemajuan dunia kerja untuk mempercepat pencapaian tujuan instansi. Persaingan dalam era globalisasi saat ini menuntut instansi untuk menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung kinerja instansi.

Menurut Indrayanti (2020:95), jika disiplin dibiasakan maka pegawai tidak akan bingung, kaku dan sulit menjalankan kebiasaan untuk selalu disiplin. Seharusnya disiplin perlu diterapkan dengan baik sebab: "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah

kerja, semangat kerja, dan terwujudnya kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2016:194) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi dan pegawainya. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Sutrisno (2016:123) "Menyatakan 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". Menurut Fahmi (2016:190) "Menyatakan disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin kerja tersebut".

Menurut Torang (2014:224) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur,

kriteria ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi". Menurut Keeps (2017:92) "Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta".

Menurut Wibowo (2017:113) menyatakan "Kinerja adalah sebuah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, dengan memahami dan mengelolakerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan yang terencana, standar, dan persyaratan kompetensinya".

Untuk meningkatkan kinerja pegawai seorang pemimpin sangat penting sekali menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dan bagaimana ia dapat mengendalikan para pegawainya, misalkan aturan jam kerja, penyelesaian kerja yang diberikan pimpinan kepada para pegawainya. Kantor Camat teluk dalam kabupaten nias selatan adalah sebagai instansi yang khususnya bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan, ketertiban umum serta mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan pada kantor camat teluk dalam kabupaten nias selatan diketahui bahwa kurangnya tingkat ketaatan pada peraturan kerja dalam sebuah instansi, dimana seorang pegawai tidak dapat mematuhi pedoman/aturan dalam bekerja, misalnya masih banyak pegawai yang tidak menggunakan pakaian seragam pada saat masuk jam kerja contohnya pegawai dibagian Kepala Seksi Pelayan Umum (Kasi Pelum) dan juga kurangnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai secara efektif, dimana dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai dalam instansi tersebut pimpinan harus mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai misalnya etika pelayanan yang dilakukan pegawai kantor camat teluk dalam masih kurang contohnya dibagian Kepala Subbagian Umum (Kasubag Umum) dan juga kurangnya tingkat kehadiran pegawai, dimana masih ada pegawai yang tidak masuk pada saat jam kerja sehingga tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, dan kurangnya teladan pimpinan pada saat masuk jam kerja, dimana pimpinan masuk terlambat pada saat jam kerja sehingga pimpinan tidak menjadi contoh yang baik bagi pegawainya sehingga pegawai kurang disiplin pada saat masuk jam kerja, kurangnya efektif dalam bekerja, misalnya pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada nya tidak sesuai dengan target yang ditentukan contohnya tidak bisa mengatur waktu pada saat jam kerja, kurangnya kuantitas

pegawai saat kerja, dimana pegawai pada saat bekerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tidak sesuai dengan kemampuan yang ditentukan, kurangnya kualitas kerja, dimana pegawai masih kurang memiliki hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan standart dalam bekerja, kurangnya kerjasama pegawai dalam bekerja, dimana masih banyak pegawai yang kurang berpartisipasi dalam bekerjasama terhadap tim dalam suatu instansi, kurangnya tanggung jawab pegawai dalam suatu instansi, dimana pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya serta tanggung jawab dan kewajiban tidak melakukan dengan sungguh-sungguh, serta ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya semakin menurun. Sehingga mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi atau instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai merasa terlindung dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan pada hal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada

suasana kerja/kinerja pegawai. Selain itu juga baiknya pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya sehingga dengan sendirinya pegawai mampu mewujudkan kedisiplinan yang baik pada instansi tersebut, dan kinerja pegawai akan semakin meningkat sehingga semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai tersebut maka semakin meningkat kinerja pegawai itu sendiri dan sebaliknya semakin menurun kinerja pegawai itu sendiri.

Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk pegawai dan untuk organisasi. Sebagaimana menurut Hasibuan (2014:194) perlu dipahami indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu instansi:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya.
- b. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

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

d. Keadilan

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

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan

perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai dapat diukur oleh beberapa hal diantara keterampilan kerja dan tanggung jawab.

Sebagaimana menurut Prasetyo & Marlina (2019) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Efektif

Mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan

b. Efisien

Ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

c. Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

d. Ketepatan waktu

Ini mengukur apakah pekerjaan diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

e. Produktivitas

Mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

B. Metode Penelitian

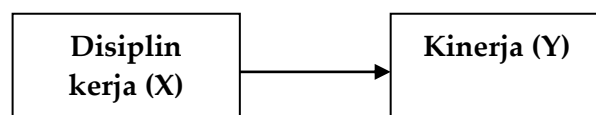
Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan sejak bulan Januari 2024 sampai selesai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:8) mengatakan bahwa "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Fokus penelitian ini seluruh pegawai Kantor Camat Teluk Dalam, yang terdiri dari 33 orang yang sekarang atau sebelumnya bekerja disana.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dalam bentuk pernyataan kepada responden. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan alat

bantu pengumpulan data berupa kuesioner dimana dalam kuesioner ini dibagi dalam 2 dimensi, yakni: disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dengan menggunakan "skala likert jenjang lima. Skema atau desain penelitian dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut.

Gambar 1.
Desain Penelitian



Sumber : olahan Peneliti, (2023)

Keterangan

Disiplin Kerja : Variabel (X)

Kinerja : Variabel (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah "diduga ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan".

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada dasarnya, disiplin kerja adalah suatu kesadaran bagi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dalam sebuah instansi untuk mencapai tujuannya. Indikator yang akan ditunjukkan dibawah ini.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Jika *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di atas, 0,05, maka data residual

terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05, maka data residual terditribusi normal.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		33	33
Normal	Mean	.0000000	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.0000000	.98425098
Most Extreme Differences	Absolute	.173	.114
	Positive	.173	.099
	Negative	-.130	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.994	.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.277	.788

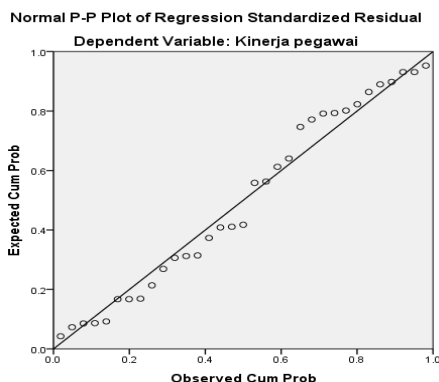
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai *Kolmorov-Sminorv* Z sebesar 0,653 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,788 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Kemudian metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi dengan normal atau tidak yakni dengan melihat *Normal Probability Plot* pada Gambar 2.

Gambar 2
Normal Probability Plot



sumber: hasil olahan pnelitian

Berdasarkan Gambar 2, dapat disimpulkan bahwa regresi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan dan ketidaksamaan. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *Scatter Plot* dimana sumbu vertical menggambarkan nilai residual. Jika *Scatter Plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *Scatter Plot* menyebar secara acak maka menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas. Hasil yang dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *SPSS 21.0 For Windows*.

Tabel 2
Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Error Std.	Beta	t	
1 (Constant)	4.893	3.530		1.386	.176
disiplin kerja	-.010	.088	-.021	-.117	.907

a. Dependent Variable: Res2

sumber: hasil olahan pnelitian

Berdasarkan Gambar 2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastiitas karena nilai T hitung lebih kecil dari nilai T tabel (0,117 < 1,696),

dan jika Nilai Signifikan lebih besar dari 0,05, ($0,907 > 0,05$), maka data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik dasar bawah residual sama untuk pengamatan telah terpenuhi.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji t ditunjukkan dengan pada Tabel 3

Tabel 3

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.751	7.295		2.845	.008
1 Disiplin kerja	.485	.182	.431	2.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

sumber: hasil olahan penelitian

Berdasarkan Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y), karena diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar $2,656 > t_{tabel} 1,696$ dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefien Dterminasi (R²)

Tabel 4

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	.815	.159	5.28520

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penelitian

Dari hasil pengolahan atas koefisien determinasi sebesar 0,815 (81,5%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 81,5 % keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dan dapat dijelaskan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Metode Analisa Data

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui persamaan regresi pangaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam, dapat dijelaskan persamaan regresi dibawah ini:

$$Y = 20,751 + 0,485X$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = 20,751

b = 0,485

X = disiplin kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan variabel disiplin kerja (X) dapat meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y). Interpretasi dari persamaan di atas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar

20,751 merupakan nilai kinerja pegawai (Y). Saat ini disiplin kerja (X) bernilai nol, maka koefisien (b) sebesar 0,485, berarti jika disiplin kerja dimaksimalkan 100% atau diuraikan satu satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,485 atau 48%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja perlu untuk diperhatikan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka keputusannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,656 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} 1,696 dengan tingkat signifikan 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka keputusannya H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan arti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam.

Hasil persamaan regresi sederhana dari variabel disiplin kerja (a) sebagai variabel konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada Tabel 4.10, nilai 0,485 merupakan nilai koefisien dari variabel disiplin kerja maka prestasi kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar satu

satuan pada kinerja pegawai pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,485. Dengan kata lain bahwa dengan adanya disiplin kerja yang nyaman dan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan memberikan pengawasan kepada pegawai yang secara efektif agar pegawai bekerja dengan baik misalnya pimpinan selalu memperhatikan setiap kinerja pegawainya.
2. Diharapkan kepada pegawai agar memiliki tingkat kehadiran pada saat masuk jam kerja misalnya pegawai harus masuk jam kerja dengan tepat waktu, selalu masuk kantor agar kinerja dapat lebih baik.
3. Diharapkan kepada pimpinan menjadi teladan bagi pegawainya misalnya pimpinan menjadi contoh datang lebih awal dari pegawainya.
4. Pegawai diharapkan untuk bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
5. Pegawai diharapkan memiliki standart dan kemampuan dan bisa membandingkan pekerjaannya pada saat bekerja
6. Diharapkan kepada pegawai memiliki mutu kerja yang bisa menghasilkan kinerja yang baik
7. Pegawai diharapkan harus bekerjasama terhadap tim dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan target yang ditentukan

8. Diharapkan kepada pegawai harus bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan bisa memberikan hasil pekerjaan sesuai yang di inginkan dalam sebuah instansi
9. Pegawai diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu

E. Daftar Pustaka

- Abdul Mutolib., Dkk. (2025). Volcanic disaster mitigation based on local wisdom: A case study from a local community in the Mount Galunggung, Indonesia. *BIO Web of Conferences*, 155 (02002) <https://doi.org/10.1051/bioconf/202515502002>
- Buulolo, S. D. A. (2025). Pengaruh Kualitas Produk Buket Bunga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Ud. Aine Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 158-169. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1456>
- Edi, & Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8 ed.). Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Alfa Beta.
- Halawa, N. M. (2025). Pengaruh Motivasi Berwirausaha Terhadap Produktivitas Usaha Rumah Makan Di Kelurahan Pasar Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 15-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3239>
- Harefa, D. (2025). A Contextual Physics Learning Model On Projectile Motion Through Hombo Batu Activity Within The Local Wisdom Of South Nias. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(2), 79-93. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i2.3072>
- Harefa, D. (2025). A Loving Greeting From Nias: The Meaning, Function, And Social Values In The Word Ya'ahowu. *Research on English Language Education*, 7(2), 14-27. <https://doi.org/10.57094/relation.v7i2.3853>
- Harefa, D. (2025). Enhancing Children's Learning Interest Through Reading Activities In Celebration Of The Mission And Reformation In Bawonifaoso Village. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 53-63. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i1.3917>
- Harefa, D. (2025). Exploration Of The Hombo Batu Tradition Of Nias As A Stem Learning Media: Integration Of Biology, Physics, And Mathematics. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(2), 1-23. <https://doi.org/10.57094/tunas.v6i2.4080>
- Harefa, D. (2025). Filsafat pendidikan nasional sebagai budaya kearifan lokal Nias. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/filsafat-pendidikan-nasional-sebagai-budaya-kearifan-lokal-nias-27>
- Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata: Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang.
- Harefa, D. (2025). Gamification Of Civic Education Based On Traditional Fahombo Fighting Values In Developing A Perseverant Characte. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 6 (2),

- 18-32.
<https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i2.4079>
- Harefa, D. (2025). Getting To Know Yahowu And Ya'ahowu Warm Greetings From The Nias Community. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(2), 15-27.
<https://doi.org/10.57094/kohesi.v5i2.2559>
- Harefa, D. (2025). Globalizing Hombo Batu The Role Of English In Promoting Nias Local Wisdom On The International Stage. *Research on English Language Education*, 7(1), 74-91.
<https://doi.org/10.57094/relation.v7i1.2638>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Humanities Education and Hombo Batu Transforming Nias Local Wisdom Towards a Sustainable Society. *International Conference on Humanities, Education, Language and Culture*, 5(1), 368-385.
- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *Civic Society Research and Education: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6 (1), 1-14.
<https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i1.2566>
- Harefa, D. (2025). Improving Environmental Conservation Skills through Science Learning that Values the Local Wisdom of Hombo Batu in the Botohilitano Indigenous Community. *Global Sustainability and Community Engagement*, 1(3), 119-130.
<https://doi.org/10.62568/gsce.v1i3.302>
- Harefa, D. (2025). Innovation In Social Science Learning Based On Local Wisdom: Hombo Batu As A Cultural Education Media In South Nias. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 15-27.
<https://doi.org/10.57094/jpe.v6i1.2555>
- Harefa, D. (2025). Integrating Character Education Into Science Learning To Improve Academic Achievement At Sma Teluk Dalam. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(1), 1-13.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v6i1.2909>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Local Wisdom In Nias Myths About Natural Phenomena As A Basis For Developing Science Learning And Strengthening Scientific Argumentation. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 6(1), 28-49.
<https://doi.org/10.57094/kohesi.v6i1.4075>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Modern Soil Science, Integrated Farming, And Nias Local Wisdom For Agricultural Productivity Improvement. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(2), 13-25.
<https://doi.org/10.57094/jsa.v4i2.3914>
- Harefa, D. (2025). Internalization Of Harefa Local Wisdom Values In Guidance And Counseling Services To Develop

- Students' Integrity-Based Character In The Nias Islands. *Counseling For All : Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 5(2), 52-68.
<https://doi.org/10.57094/jubikon.v5i2.3903>
- Harefa, D. (2025). Kearifan Lokal Nias dalam Pembelajaran IPA. Jejak Publisher.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnv1_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Local Wisdom As A Means To Foster Independence In Mathematics Learning. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 101-117.
<https://doi.org/10.57094/afore.v4i2.3852>
- Harefa, D. (2025). Mathematics As A Philosophical Foundation In Hombo Batu: Exploring Nias' Local Wisdom Through The Perspective Of Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 13-26.
<https://doi.org/10.57094/afore.v4i1.2557>
- Harefa, D. (2025). Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Alam Sekolah Dasar. Jejak Publisher.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_LVcEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=C48NnkMdeK&sig=4u-9Pfn0KduAKOIq_92EoYaliCA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Student Character Education Based On Kinship And Solidarity Values Of Hombo Batu To Reduce Conflicts In Schools. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(2), 61-74.
<https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i2.3921>
- Harefa, D. (2025). The Application Of Hombo Batu Local Wisdom-Based Learning In Enhancing Student Discipline And Cooperation In The Nias Islands. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 14-27.
<https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i1.2565>
- Harefa, D. (2025). The Influence Of Soil Texture Types On Land Resilience To Drought In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(1), 13-30.
<https://doi.org/10.57094/jsa.v4i1.2585>
- Harefa, D. (2025). The Role Of Sofo-Sofo In Strengthening Health Awareness And Local Wisdom In Nias. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 12-26.
<https://doi.org/10.57094/haga.v4i2.3918>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Local Wisdom From Nias Traditional Houses As A Learning Medium For Creative Economy Among Students At SMA Negeri 1 Teluk Dalam. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 106-119.
<https://doi.org/10.57094/jpe.v6i2.3233>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Nias' Hombo Batu Culture To Improve Students' Science Literacy. Serumpun International Conference Proceedings (SICP), 1(1), 122-130. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/660>
- Harefa, D. (2025). Transformasi pendidikan IPA fisika di era industri 5.0 : mempersiapkan generasi pintar dan berinovasi. CV Lutfi Gilang.
<https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/transformasi-pendidikan-ipa->

- fisika-di-era-industri-5-0-
mempersiapkan-generasi-pintar-dan-
berinovasi-41
- Hasibuan, Malayu. S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8 ed.).
- Indrayanti, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja.
- Keeps, Masruroh. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manusia, Data dan Analisis*. Bandung: Widina Bhati Persada Bandung.
- Laia, T. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kreativitas Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1385>
- Ndraha, A. (2025). Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Minat Beli Sabun Seom Gum . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 1-14. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3238>
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (20 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Torang, Oki. (2014). *Otonomi dan Kinerja Pemerintah Daerah*. Jawa Barat: PT. Pusat Literasi Dunia.
- Wibowo, Sutarto. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: PT Adhitya Andrebina Agung.