

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A BULUKUMBA

Nurfika Rusyda*

Manajemen, Universitas Negeri Makassar
nurfikarusyda7@gmail.com

Uhud Darmawan Natsir

Manajemen, Universitas Negeri Makassar

Zainal Ruma

Manajemen, Universitas Negeri Makassar

ABSTRACT

The Influence of Discipline on Employee Performance at Class II A Penitentiary A Bulukumba, thesis on the management study program of the Faculty of Economics and Business, Makassar State University. Supervised by Uhud Darmawan Natsir and Zainal Ruma. The role of human resources is a very important factor for an organization. Along with developments in today's reform era, all public organizations and state apparatus are required to be able to carry out their duties with full responsibility to achieve good performance. One of the factors that affect the performance is discipline. However, the phenomenon that occurs is that employee discipline is less effective, it can be seen from the hours of entry and return of employees who are not on time not in accordance with the provisions of working hours and employees still use long breaks. The purpose of this study was to determine the effect of discipline on the performance of employees at the Class II A Penitentiary in Bulukumba. The variables of this research are discipline (X) and performance (Y). The population in this study was specifically the prison guards (warriors) of the Class II A Penitentiary A Bulukumba, which amounted to 38 people. Data collection techniques were carried out using questionnaires, documentation, observation and interviews. While the analysis technique in this research is simple regression using SPSS (Statistical Product and Service Solution) software. The results showed that discipline had a positive and significant effect on the performance of employees at the Class II A Penitentiary in Bulukumba.

Keywords: *discipline, employee performance.*

ABSTRAK

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba, skripsi program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Uhd Darmawan Natsir dan Zainal Ruma. Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi dewasa ini, semua organisasi publik dan aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah kedisiplinan. Namun fenomena yang terjadi adalah kedisiplinan pegawai yang kurang efektif, dapat dilihat dari jam masuk dan jam pulang pegawai yang tidak tepat waktu tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja dan pegawai masih menggunakan jam istirahat yang cukup lama. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba. Variabel penelitian ini adalah kedisiplinan (X) dan kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah berfokus pada penjaga tahanan (sipir) Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba yang berjumlah 38 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi dan wawancara. Sedangkan teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba

Kata Kunci : Kedisiplinan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Lembaga Masyarakat Kelas IIA Bulukumba atau disebut juga Lapas Bulukumba adalah salah satu Unit Pelaksana Tugas (UPT) di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Sebagai salah satu elemen penegak hukum, Lapas Bulukumba menyelenggarakan pembinaan kepada Warga Binaan Masyarakat (WBP) yang berada pada Lapas Bulukumba.

Dalam struktur organisasi ada hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization performance*). Suatu instansi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan harus melalui proses yang telah digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:132) Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan. Disiplin progresif ialah intervensi manajemen kepada karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum pegawai diberi sanksi atau diberhentikan.

Kedisiplinan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai dalam organisasi, maka semakin mudah organisasi mencapai tujuannya, begitu pula sebaliknya semakin rendah kinerja pegawai, maka pencapaian tujuan organisasi sulit tercapai dan hasil yang diterima tidak sesuai keinginan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah yang diambil adalah, Apakah Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bulukumba?.

TINJAUAN TEORI

Konsep Manajemen MSDM

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa SDM, suatu organisasi tidak akan mungkin bisa berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor

produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Dengan demikian dapat dipahami bahwa SDM adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). SDM adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses antara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian diri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengelolaan tenaga kerja (buruh, karyawan ataupun pegawai) dalam suatu organisasi (swasta maupun birokrasi pemerintah) mulai dari perekrutan tenaga kerja tersebut sampai pada pensiun/ pemberhentian (apakah diberhentikan dengan hormat atau tidak terhormat).

KEDISIPLINAN

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam organisasi. Disiplin dalam organisasi bersifat preventif dan korektif. Disiplin preventif tindakan yang mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap pegawai diusahakan pencegahan dan jangan sampai pegawai berperilaku negatif. Disiplin korektif adalah jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, maka kepadanya dikenai sanksi disipliner.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2018:334) “disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Siagian dalam Sutrisno (2011:86) dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti

tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2011:87), disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerja dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Bagi Beach dalam Sutrisno (2011:87), “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya terkait dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan”. Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah kepatuhan terhadap aturan-aturan atau perintah yang telah ditetapkan dalam organisasi/ lembaga untuk menggerakkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan fungsinya masing-masing tanpa ada unsur pemaksaan.

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2018:365) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada delapan yaitu :

- a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai kepada perusahaan.
- d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya

penting, dan minta diperalakukan sama dengan manusia lainnya.

- e. Waskat (Pengawasan Melekat)
Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- f. Sanksi hukuman
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
- g. Ketegasan
Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- h. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Dengan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Menurut Melayu Hasibuan dalam Sinambela (2018:356) Pada dasarnya, ada lima indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan
Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada Standar Kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada Peraturan Kerja
Hal ini dimaksudkan untuk nyaman dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

KINERJA

Arti kata *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Sedarmayanti, 2007:9).

Menurut Barnardin dan Russel dalam Sopiah & Etta (2018:350), kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut “*performances defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*” (kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu).

Mangkunegara dalam Sopiah & Etta (2018:350) mendefinisikan “kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Stephen Robbins dalam Pasolong (2016:176) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”. Whitmore dalam Uno dan Nina (2014:60) secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Pandangan lain dikemukakan King dalam Uno dan Nina (2014:61), yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat juga disimpulkan bahwa kinerja adalah produk atau output yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula.

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Etta (2018:151), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu pegawai, yaitu :

1. Kualitas
kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

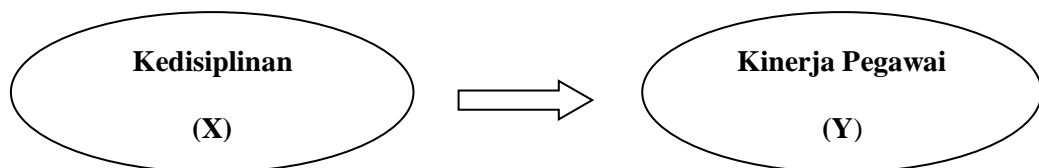
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

KERANGKA PIKIR

Kerangka pikir merupakan penjabaran dari masalah logis dengan faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2006). Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, maka digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Kerangka pemikiran yang telah disusun adalah :



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang diteliti. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bulukumba.

Ha : Diduga terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bulukumba.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu untuk menganalisis Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Bulukumba.

Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bulukumba jalan Jenderal Ahmad Yani No. 13 Bulukumba. Penelitian dilakukan selama bulan Januari sampai Februari 2022.

Variabel penelitian

Menurut Strisno Hadi Arikunto (2010) variabel adalah gejala yang bervariasi, misalnya: jenis kelamin, berat badan, dan sebagainya. Gejala adalah objek penelitian sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi. Dalam penelitian ini variabel yang akan digunakan adalah dua variabel, yaitu :

- a. Independent Variabel atau Variabel X adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain.
- b. Variabel terikat (dependent variabel) atau variabel Y adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain.

Adapun pembagian variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Bebas
(X) : Kedisiplinan
- b. Variabel Terikat
(Y) : Kinerja Pegawai

Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian dalam bentuk informasi secara lisan maupun tertulis yang bersifat sebagai

pelengkap.

2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari penelitian dalam bentuk angka atau bilangan .

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari interview dan kuesioner.
2. Data sekunder yaitu data berupa dokumen-dokumen dari studi dokumentasi, berupa gambaran umum instansi, jumlah pegawai, dan struktur organisasi.

Populasi dan sampel

Menurut Arikunto (2010:30), populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi pada penelitian yang dilakukan pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bulukumba jalan Jenderal Ahmad Yani No. 13 Bulukumba yang berjumlah 38 pegawai yang berkhusus pada penjaga tahanan (sipir). Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 38 pegawai yang berkhusus pada penjaga tahanan (sipir), hal ini dikarenakan kedisiplinan penjaga tahanan berbeda dengan pegawai bagian staf.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- a. Observasi
Observasi adalah pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti terhadap aktivitas pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Bulukumba yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Wawancara
Wawancara (interview) adalah perbincangan atau wawancara langsung dengan para pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bulukumba yang menjadi sarana untuk mendapatkan informasi.
- c. Kuesioner
Kuesioner yaitu pengumpulan data melalui daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden yang telah disiapkan oleh peneliti.
- d. Dokumentasi
dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari catatan, dokumen dan laporan tertulis atau gambaran tentang keadaan objek penelitian.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel, berikut ini dijelaskan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

1. Kedisiplinan (X)

Kedisiplinan kerja adalah kepatuhan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan pada Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba untuk menggerakkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan fungsinya masing-masing tanpa ada unsur paksaan, yang meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah produk atau hasil output yang dihasilkan oleh pegawai pada Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba dalam satuan periode yang sudah ditentukan dengan beberapa kriteria tertentu, yang dapat dilihat dari :

- a. Kualitas hasil kerja pegawai pada Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba
- b. Kuantitas hasil kerja pegawai pada Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba
- c. Ketepatan waktu pegawai pada Lembaga Masyarakat kelas II A Bulukumba
- d. Efektivitas pegawai pada lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba
- e. Kemandirian Pegawai pada Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba
- f. Komitmen pegawai pada Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba

Pengukuran Variabel

Masing-masing variabel yang ada pada penelitian ini menggunakan Skala Likert menurut Sugiyono (2015). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Setiap item-item pertanyaan atau pernyataan diberikan lima alternatif jawaban, dengan masing-masing jawaban diberi bobot sebagai sebagai berikut :

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju
(STS) Skor 2 = Tidak Setuju
(TS)

Skor 3 = Kurang Setuju
(KS) Skor 4 = Setuju (S)
Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Metode Analisis

Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner/ digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka. Pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS 22

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Ghozali (2013) mendefinisikan bahwa validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) mendefinisikan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid.

2. Uji Normalitas

Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data yang dianalisis berdistribusi normal dan jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data yang dianalisis berdistribusi tidak normal.

3. Regresi Linier Sederhana

Model analisis regresi linear sederhana terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel tak bebas dan satunya adalah variabel bebas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji T melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil uji validitas variabel

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.503	0.31	Valid
X1.2	0.503	0.31	Valid
X1.3	0.801	0.31	Valid
X1.4	0.57	0.31	Valid
X1.5	0.478	0.31	Valid
X1.6	0.314	0.31	Valid
X1.7	0.801	0.31	Valid

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0.810	0.31	Valid
Y1.2	0.829	0.31	Valid
Y1.3	0.902	0.31	Valid
Y1.4	0.753	0.31	Valid
Y1.5	0.645	0.31	Valid
Y1.6	0.533	0.31	Valid
Y1.7	0.789	0.31	Valid
Y1.8	0.387	0.31	Valid
Y1.9	0.871	0.31	Valid
Y1.10	0.339	0.31	Valid

Hasil uji reliabilitas variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kedisiplinan (X)	,675	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	,870	Reliabel

Hasil uji normalitas

Uji Kolmogorov Mirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,22261039
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,099
	Negative	-,084
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas dengan metode non parametric one sample kolmogrov-smirnov (one sample K-S) memiliki signifikansi 0,200 lebih besar (>) dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.754	6.150		3.700	.001
Kedisiplinan	.729	.186	.547	3.925	.000

Pengujian Hipotesis

- a. Uji Parsial (t)
- #### Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.754	6.150		3.700	.001
	Kedisiplinan	.729	.186	.547	3.925	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Uji Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.300	.280	2.444

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Bulukumba. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kembali dengan melihat angka- angka uji statistik pada halaman-halaman sebelumnya, dapat diketahui bahwa kedisiplinan memiliki hubungan sebab akibat yang diadakan oleh Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Bulukumba, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang akan menuai hasil yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Bulukumba memiliki hubungan yang sedang yaitu dengan nilai korelasi sebesar 0,547.

Sementara itu, prediksi perubahan skor kedisiplinan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Bulukumba, bila skor kedisiplinan mengalami perubahan dapat diketahui persamaan regresi $Y = 22,754 + X = 0,729$ Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kedisiplinan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y), dalam arti setiap terjadi peningkatan kualitas kedisiplinan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh

kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Bulukumba sebesar 3%, sedangkan besarnya pengaruh dari variabel lain yaitu sebesar 97%. Artinya variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih besar daripada variabel kedisiplinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Devy Dayang Septiasari (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri) yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Safitriani (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kab. Jeneponto yang menjelaskan bahwa secara simultan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian terdahulu juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Wasiatur Rifah (2016) dengan judul Pengaruh kedisiplin terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji kecamatan guntur kabupaten demak yang menjelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya penelitian terdahulu juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Ova Nuracto Sofiati (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja studi pada balai besar dan perluasan kerja lembang (BBPPK) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya yang terakhir penelitian terdahulu juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Ferisman Gulo (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan daerah air minum Tirtanadi provinsi Sumatera Utara cabang tuasan yang menjelaskan terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum tirtanadi provinsi Sumatera Utara cabang tuasa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai kinerja pegawai, maka diperoleh hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Bulukumba pada koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar

0,729, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,729 satuan, maka skor kinerja pegawai akan meningkat menjadi 35,103 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kedisiplinan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Saran

Dari hasil analisis mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba, maka penulis akan mengajukan saran yang umumnya dapat bermanfaat bagi kita semua, yaitu:

1. Saran Teoritis
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba, maka dapat disarankan pada peneliti berikutnya supaya dapat menambah subjek pada penelitian, hal ini dilakukan agar penelitian benar-benar dapat mewakili keadaan populasi penelitian. Kemudian dapat disarankan agar mencoba faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti latar belakang pendidikan, keterampilan, motivasi, tingkat penghasilan serta lain sebagainya dalam penelitian berikutnya.
2. Saran Praktis :
 - a. Kepada Kepala Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba agar senantiasa mendukung proses pelaksanaan tugas para pegawai serta memberikan penghargaan moril bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga mereka bisa lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya
 - b. Kepada para pegawai Lembaga Masyarakat Kelas II A Bulukumba untuk lebih meningkatkan kedisiplinan agar kinerja semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Darsono dan Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Nusantara Consulting.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS. 21. Edisi 7*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pasolong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta, Salemba Empat.

- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : ANDI.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Uno B. Hamzah dan Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara