

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14/25  
FAKULTAS EKONOMI 16

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR CAMAT KECAMATAN LUBUKLINGGAU BARAT 1 KOTA  
LUBUKLINGGAU**



**SKRIPSI OLEH:**

**SANDI TAMA PUTRA**

**01011281924205**

**MANAJEMEN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN,**

**TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT**  
**KECAMATAN LUBUKLINGGAU BARAT 1 KOTA LUBUKLINGGAU**

Disusun Oleh:


Nama : Sandi Tama Putra  
NIM : 01011281924205  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 15 September 2023

  
Dr. Wita Farla WK., S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**DENGAN JUDUL:**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT  
KECAMATAN LUBUKLINGGAU BARAT 1 KOTA LUBUKLINGGAU**

Disusun Oleh:

Nama : Sandi Tama Putra

NIM : 01011281924205

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 25 Oktober 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 25 Oktober 2023

Ketua

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.Kom  
NIP. 198104012014092001

Anggota

Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sandi Tama Putra

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

### **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN LUBUKLINGGAU BARAT 1 KOTA LUBUKLINGGAU”**

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 25 Oktober 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Indralaya, 25 Oktober 2023



Sandi Tama Putra  
NIM. 01011281924205

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“*FOLLOW YOUR DREAM*”

(Sandi Tama Putra)

“Orang lain ga akan paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*nya aja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun gak akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini jadi tetap berjuang ya.”

“Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugasmu hanya berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh”.

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Universitas Sriwijaya
- Diriku Sendiri
- Kedua Orang Tuaku
- Adikku
- Seluruh Keluarga Besar
- Guru dan Dosen yang telah mendidik saya selama ini
- Almamater
- Teman-teman seperjuangan

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau”.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat dukungan, bimbingan bantuan dan kemudahan dari berbagai pihak.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan sehingga dapat berguna bagi kita semua dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Inderalaya



Sandi Tama Putra  
NIM. 01011281924205

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan pikiran sehingga penulis bias menyelesaikan skripsi ini dengan lancer. Tiada tempat untuk memohon pertolongan dan perlindungan kepada ALLAH SWT.
2. Kedua orang tua, saudara, beserta keluarga dari penulis yang telah memberikan doa dan dukungan sehingga laporan skripsi ini dapat dielesaikan.
3. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, saran, solusi, serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir.
4. Ibu Parama Santati, S.E, M. Kom selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan ilmu, saran, solusi, serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir.
5. Bapak Welly Nailis, S.E, M, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan di jurusan Manajemen

6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
8. Seluruh dosen yang telah mendidik dan mengajarkan banyak hal selama masa perkuliahan di Manajemen.
9. Seluruh staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu selama perkuliahan
10. Semua teman dari PT Cawa dan PT Halu, yang telah memberikan doa, dukungan, masukan, serta membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran serta koreksi dari semua pihak sangat diharapkan demi kemajuan ilmu pengetahuan. Penulis berharap, semoga dengan adanya proposal laporan tugas akhir ini akan memberi manfaat bagi semua pihak dan khususnya bagi setiap pembaca.

Inderalaya



Sandi Tama Putra



## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN LUBUKLINGGAU BARAT 1 KOTA LUBUKLINGGAU

Oleh:

**Sandi Tama Putra**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang berjumlah 35 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Data diolah menggunakan program *satisfical for product and service solution* (SPSS) versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001



**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M**  
NIP. 198104012014092001

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
KANTOR CAMAT KECAMATAN LUBUKLINGGAU BARAT 1 KOTA LUBUKLINGGAU**

**By:**

**Sandi Tama Putra**

*This study aims to determine how the influence of work discipline on the performance of employees Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau. The population in this study is employees totaling 35 people using saturated sample technique. Data collection techniques used are questionnaires. Data analysis techniques used are simple linear regression analysis techniques. The data is processed using the program statistical for product and service solution (SPSS) version 16. The result showed that work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau.*

**Keywords : Work Discipline, Employee Performance**

*Approved by,*

*Chairman of The Management Departmen*



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
**NIP. 198907112018031001**

*Advisor*



**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M**  
**NIP. 198104012014092001**

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Indonesia dari mahasiswa:

Nama : Sandi Tama Putra

NIM : 01011281924205

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor

Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa

Inggris dari mahasiswa:

Nama : Sandi Tama Putra

NIM : 01011281924205

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor

Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadji, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Sandi Tama Putra  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 10-03-2001  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jalan Perumdam Lubuk Tanjung, Kec. Lubuklinggau Barat 1  
Alamat Email : [sanditamaputra@gmail.com](mailto:sanditamaputra@gmail.com)  
No Hp : 085226800273  
Pendidikan Formal  
Sekolah Dasar : SD NEGERI 3 LUBUKLINGGAU  
SMP : SMP NEGERI 4 LUBUKLINGGAU  
SMA : SMA NEGERI 1 LUBUKLINGGAU  
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya



## Daftar Isi

MOTTO DAN PEMBAHASAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vxi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACK .....	viii
RIWAYAT HIDUP .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2. Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
2.1. Teori Perilaku ( <i>The Behavioral Theory</i> ).....	10
2.2. Disiplin Kerja .....	11
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.2.2.Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	11
2.2.3. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja .....	12
2.3. Kinerja Pegawai .....	14
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	14

2.3.2. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja.....	15
2.3.3. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	18
2.4 .Hubungan Antara Variabel.....	19
2.5. Penelitian Terdahulu.....	20
2.6. Kerangka Konseptual .....	25
2.7. Hipotesis Penelitian.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.2. Rancangan Penelitian .....	27
3.2.1. Pendekatan Penelitian .....	27
3.2.2. Jenis Penelitian.....	28
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	28
3.3.1. Jenis Data .....	28
3.3.2. Sumber Datar .....	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.5. Populasi dan Sampel .....	29
3.5.1. Populasi .....	29
3.5.2. Sampel .....	30
3.6. Teknik Analisis Data.....	30
3.6.1. Uji Instrumen.....	30
3.6.1.1. Uji Validitas.....	30
3.6.1.2. Uji Realibilias.....	31
3.6.2. Metode Susksesif Interval ( MSI ) .....	32
3.6.3. Uji Statistik.....	33
3.6.3.1. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	33
3.6.3.2. Uji Korelasi (R) .....	33
3.6.3.3. Koefisian Determinasi ( $R^2$ ).....	34

3.6.4. Pengujian Hipotesis .....	34
3.6.4.1. Uji t .....	34
3.7. Definisi Oprasional Variabel.....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau.....	39
4.1.1. Struktur Organisasi.....	40
4.1.2. Visi dan Misi Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau.....	41
4.1.3. Tugas dan Fungsi Kantor Camat.....	42
4.1.4. Profil Responden .....	48
4.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	49
4.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	50
4.2.2. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja.....	53
4.2.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	58
4.3 Teknik Analisis Data.....	58
4.3.1. Uji Validitas .....	58
4.3.2. Uji Realibitas .....	59
4.4. Metode Suksesif Interval.....	61
4.5. Metode Analisis Regresi Linear Sederhana .....	61
4.6. Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	62
4.7. Pengujian Hipotesis.....	63
4.7.1. Uji t.....	63
4.8. Pembahasan dan Hasil.....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran .....	68



Daftar Pustaka ..... 70  
Lampiran.....74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Kinerja Target dan Realisasi Pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau .....	2
Tabel 1.2. Data Ketidakhadiran Pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau Periode Januari-Desember 2022 .....	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1. Uji Korelasi .....	32
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel .....	34
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X) .....	50
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y) ..	54
Tabel 4.6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X) .....	59
Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) .....	59
Tabel 4.8. Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X) .....	60
Tabel 4.9. Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Y) .....	60
Tabel 4.10. Koefisien Analisis Regresi Linear Sederhana .....	59
Tabel 4.11. Koefisien Korelasi (r) dan uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	60
Tabel 4.12. Uji Hipotesis (Uji t) .....	61

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner .....	81
Lampiran 3 Data Metode Suksesif Interval (MSI).....	83
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	86
Lampiran 5 Hasil Analisis Linier Sederhana .....	87
Lampiran 6 Hasil Koefisien Korelasi (r) dan koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	87

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sebuah organisasi didirikan dengan tujuan menjadi wadah dalam mencapai tujuan bersama, jika didalam organisasi ada manajemen sumber daya manusia maka organisasi tersebut akan berjalan sesuai rencana dan harapan dimana manajemen tersebut menjadi pendorong dalam meraih tujuan. Peraturan dan juga ketentuan sangatlah dibutuhkan didalam organisasi guna membatasi dan mengatur seluruh aktivitas dan perilakunya. Akan tetapi peraturan itu tidak ada gunanya jika tidak di sertai sanksi untuk para pelanggannya, kinerja dari pegawai akan membuat pegawai bisa memberikan semua kontribusi yang dia miliki untuk organisasi seperti kualitas dan juga kuantitas, organisasi tentunya mengharapkan kinerja yang terbaik dari pegawainya. Kepatuhan dalam sebuah organisasi dalam memberi sanksi bagi pegawai yang berbuat suatu pelanggaran. Akan tetapi apabila laporan kondisi kinerja seorang pegawai itu tidak ada maka pimpinan tidak akan bisa memberikan sebuah keputusan terkait siapa saja pegawai yang patuh dan diberikan penghargaan serta siapa saja yang harus diberikan hukuman sesuai tinggi rendahnya kinerja pegawai tersebut.

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga institusi. Kinerja yang baik tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui proses dan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Kinerja dari pegawai tersebut juga akan

baik sebab waktu yang dimanfaatkan untuk bekerja dipakai sebaik mungkin sesuai target. Dalam kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki perbedaan didalamnya. SDM yang memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi akan menyebabkan kinerja sumber daya manusia tersebut menjadi makin baik. Oleh karena diperlukan upaya dalam meningkatkan kemampuan SDM. (Kasmir, 2019)

**Tabel 1.1.Data Kinerja Target dan Realisasi Pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau**

Bagian (Unit Kerja)	Target (Dokumen)	Realisasi Pencapaian Target Pertahun (Dokumen)	Persentase Pencapaian (%)
Bagian Pemerintah	6.375	5.288	82,95
Bagian Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD)	10.487	5.643	53,81
Bagian Pelayanan Umum	4.507	2.622	58,18
Bagian Kesejahteraan Sosial (KESOS)	5.644	3.178	56,31
Bagian keamanan dan ketertiban umum (Trabtib)	3.236	1.039	32,11
Bagian Perencanaan	1.341	1.018	75,91
Bagian Keuangan dan Perlengkapan	7.054	5.502	78
Bagian Umum dan Kepegawaian	3.656	1.943	53,15
Bagian Program Penyuluhan Layanan Keluarga Berencana (PPLKB)	7.145	3.259	45,61
Total	49.445	29.492	45,881
Rata-Rata	5.493,88	3.276,88	5,097.89

Sumber: Kantor Camat Kecamatan LubukLinggau Barat 1 Kota LubukLinggau

2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan LubukLinggau Barat 1 Kota LubukLinggau pada setiap bagian atau

unit kerja berada dibawah realisasi pencapaian pekerjaan, terutama pada bagian keamanan dan ketertiban umum (Trantib) dengan persentase terendah sebesar 32,10%.

Salah satu faktor yang mendukung kinerja seseorang bisa meningkat yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan sebuah kunci dalam mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga disiplin kerja haruslah di perhatikan pihak organisasi. Faktor kedisiplinan berperan begitu penting dalam pelaksanaan pegawai. Tingginya tingkat kedisiplinan pegawai menandakan bahwasanya dia akan bekerja secara lebih baik meskipun tidak ada pimpinan yang mengawasi. Selain itu, pegawai tersebut akan taat pada peraturan di lingkungan kerja dengan penuh kesadaran tanpa ada unsur paksaan dari pihak lain. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi diharapkan untuk bisa menyelesaikan tugas secepat mungkin sehingga akan meningkatkan motivasinya dalam bekerja Sumber daya manusia menjadi faktor disiplin yang salah satunya akan memberikan pengaruh pada kinerja (Sedarmayanti, 2017)

Kedisiplinan yaitu fungsi operatif MSDM yang penting dikarenakan makin baik disiplin karyawan maka prestasi kerja yang akan di capai juga semakin tinggi (Hasibuan, 2018) Disiplin kerja ialah alat yang dipakai oleh manajer dalam berkomunikasi dengan karyawannya supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan menjadi bentuk upaya dalam meningkatkan kesediaan dan kesadaran seorang untuk menaati norma sosial yang berlaku dan seluruh peraturan perusahaan (Sagala, 2011). Disiplin yaitu tindakan manajemen dalam mengajak anggota organisasinya untuk memenuhi sejumlah tuntunan dengan kata lain, pendisiplinan

pegawai tersebut merupakan suatu perilaku, sikap serta bentukan pegawai sehingga secara sukarela pegawai akan berusaha untuk bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya dan akan meningkatkan prestasi kerjanya. Sesuai uraian tersebut bisa diperoleh simpulan bahwasanya disiplin yaitu sikap yang timbul sebab ada kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi peraturan di dalam organisasinya tanpa dipaksa pihak lain namun dikarenakan ada rasa tanggung jawab yang besar, oleh karena itu akan tercipta perilaku yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Harapannya dengan mempunyai sikap disiplin kerja yang baik maka pekerjaan juga akan selesai sesuai target sehingga aktivitas perusahaan tersebut bisa berjalan secara efisien dan efektif serta kinerja yang diperoleh akan berkualitas. Sementara kinerja pegawai bisa ditingkatkan yaitu lewat penerapan disiplin kerja yang baik. Penerapan disiplin kerja di sebuah perusahaan maka kelancaran pelaksana kerja dan tata tertib akan terjamin, hal itu akan membuat pekerjaan pegawai bisa efektif dan efisien. Adanya sikap disiplin yang baik akan menggambarkan tanggung jawab seseorang yang besar terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Arti dari disiplin ialah bentuk dari ketaatan baik berbentuk tulis atau tidak tertulis yang sebelumnya sudah ditetapkan. Awalnya disiplin kerja selalu diharapkan untuk menjadi ciri khas setiap SDM dalam suatu organisasi, dikarenakan kedisiplinan kerja akan berjalan dengan baik dan dapat meraih tujuannya dengan baik pula (Siagian, 2014)

Disiplin yang baik akan menggambarkan rasa tanggung jawab seseorang yang besar terhadap tugas-tugasnya. Hal ini akan mendorong semangat kerja, gairah kerja dan terciptanya tujuan perusahaan, masyarakat, dan juga pegawai. Sehingga



para manajer akan berusaha supaya para bawahannya bersikap disiplin secara baik, karena kepemimpinan para manajer akan dinyatakan efektif apabila para bawahannya itu disiplin.

Tidak efektifnya kinerja pegawai, terutama kedisiplinannya pada waktu berpengaruh pada kinerja pegawai. Penjelasan dari kinerja pegawai disini ialah apa yang telah dilakukannya sangat berpengaruh pada seberapa banyak memberikan sebuah kontribusi kepada organisasi yaitu dalam artian kehadiran ditempat kerja, jangka waktu, sikap kooperatif, kualitas, dan juga kuantitas. Kinerja pegawai sangat diharapkan oleh organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Makin banyaknya pegawai dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik, maka akan bisa meraih setiap tujuan yang diinginkan secara maksimal. Pegawai bisa bekerja secara sangat baik jika disiplin kerjanya tinggi sehingga kinerja pegawai juga akan baik. Bagi pegawai, disiplin kerja yang tinggi akan bisa terwujud tujuan dari organisasi itu. (Hasibuan, 2018)

Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 adalah salah satu kecamatan yang berada di Kota Lubuklinggau. Jumlah penduduk kecamatan Lubuklinggau Barat 1 dengan jumlah penduduk sebesar 39886. Jumlah pegawai kantor camat kecamatan Lubuklinggau Barat 1 sebanyak 35 orang. Disiplin kerja pada kantor camat kecamatan Lubuklinggau Barat 1 kota Lubuklinggau dinyatakan masih rendah. Dan kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan Lubuklinggau Barat 1 kota Lubuklinggau berada di bawah realisasi pencapaian pekerjaan.

Sesuai hasil pengamatan penulis di Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau, ditemukan beberapa masalah yakni, disiplin kerja

pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau bisa dinyatakan masih rendah. Hal tersebut terlihat dari jam kerja yang masih kurang dimanfaatkan secara baik untuk bekerja contohnya cara kerja di organisasi belum maksimal, pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai dan sering terlambat masuk kerja serta pegawai kurang tertib dalam bekerja. Kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pencapaian tujuan organisasi masih rendah sebab kurang motivasi dan pelatihan dalam organisasi tersebut.

**Tabel 1.2. Data Ketidakhadiran Pegawai Kantor Camat Kecamatan LubukLinggau Barat 1 Kota LubukLinggau Periode Januari-Desember 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan (OH)	Hari Kerja (OH)	Tidak Hadir (OH)	%	Terlambat (OH)	%	Pulang lebih cepat (OH)	%
Januari	35	20	4	0,57	6	0,86	20	2,86
Februari	35	20	5	0,71	8	1,14	16	2,28
Maret	35	20	6	0,86	5	0,71	17	2,43
April	35	20	3	0,43	10	1,43	16	2,29
Mei	35	15	2	0,38	7	1,33	19	3,62
Juni	35	20	5	0,71	3	0,43	18	2,57
Juli	35	20	3	0,43	5	0,71	13	1,86
Agustus	35	20	4	0,57	4	0,57	15	2,14
September	35	20	2	0,29	8	1,14	11	1,57
Oktober	35	20	3	0,43	9	1,29	14	2
November	35	20	4	0,57	8	1,14	17	2,43
Desember	35	20	5	0,71	7	1	16	2,29

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau

2023

Diketahui bahwa fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau masih terdapat banyak pegawai yang kurang disiplin dari segi disiplin waktu, kehadiran dan juga tanggung jawab pekerjaan pekerjaan terlihat dari permasalahan diatas. Dari data di atas terlihat

bahwa banyak sekali karyawan yang kurang memperhatikan kedisiplinannya terlihat dari tiap bulannya masih banyak tingkat ketidakhadiran dan yang tercatat paling tinggi angka ketidakhadiran pada bulan Maret yaitu sebanyak 6 pegawai. Kurangnya ketepatan waktu para pegawai dapat dilihat dari jumlah keterlambatan masuk yang tercatat pada bulan April yaitu 10 pegawai, dan terdapat pula 20 pegawai yang pulang lebih awal pada bulan Januari. Dari tabel terlihat bahwa dalam kurun waktu satu tahun terdapat banyak sekali jumlah, ketidakhadiran, keterlambatan, dan pulang kerja lebih awal. Hal ini menandakan bahwa tingkat kedisiplinan di Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau cukup tinggi yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kantor Camat Kecamatan LubukLinggau Barat 1 Kota LubukLinggau memiliki berbagai pelayanan untuk masyarakat yaitu antara lain sebagai berikut:

Administrasi kependudukan mencakup pembentukan surat kelahiran dan pembuatan surat kematian. Selain itu, terdapat juga surat pengantar perizinan yang mencakup surat izin mendirikan pembangunan (IMB), surat izin tempat usaha (SITU), dan surat izin usaha mikro kecil (IUMK). Selanjutnya, terdapat pula surat pengantar keterangan yang meliputi surat keterangan tanah (SKT), surat ganti rugi (SKGR) untuk jual beli, dan surat keterangan hibah tanah. Selain kategori tersebut, terdapat pula surat-surat lainnya seperti surat rekomendasi legalisir. Semua dokumen ini berfungsi sebagai persyaratan administratif yang diperlukan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat.

Penelitian yang) pada karyawan PT Mewah Indah Jaya- Binjai menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT Mewah Indah Jaya- Binjai (Hasibuan & Silvy, 2019). Begitupula pada penelitian PT Suka Fajar Pekanbaru menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Suka Fajar Pekanbaru (Syafriana, 2017). Namun demikian penelitian pada PT Nihon Plast Indonesia menunjukkan bahwa terhadap hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. (Prasetyo & Marlina, 2019) Dan juga Variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).(Hakim et al., 2021)

Berdasarkan hasil pengamatan yang sudah dilaksanakan oleh penulis di Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau maka penulis tertarik melaksanakan penelitian ilmiah berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 kota Lubuklinggau”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk menganalisis “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau”

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan juga untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai adalah “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau”, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan khususnya yang terkait dengan masalah penelitian ini.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Bagi organisasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa informasi mengenai pentingnya adalah “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat 1 Kota Lubuklinggau” sehingga dapat memperbaiki kelemahan dan mempertahankan kemajuan yang dicapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.1.). Pekanbaru : Zanaf Publishing, 2018.
- Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(2), 214.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 39. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Edy Sutrisno. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Esthi, R. B., Dan, & Savhira, I. (2020). The Influence of Training and Discipline on Employee Performance in PT. Y-Tech Autoparts Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2), 101–108.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas DIponegoro.
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2).
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi*, 2(1). <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>

- Husain, B. A. (2018). 1650-2991-1-Sm. *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Bank Tbk Cabang Bintaro)*, 1(1), 2–16.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke -5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja RosdaKarya, 2017.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Patmarina, H. (2012). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA PERUSAHAAN CV. LAUT SELATAN JAYA DI BANDAR LAMPUNG*. 19–37.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. *1st International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 343(2), 366–378. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1910>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.

<https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>

- Sagala. (2011). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi (revisi)*.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi-1)*. Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2)*, 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sudrajat. (2018). *Metode Penelitian dan Pendidikan*. PT INDO PUSTAKA SINERGIS.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis : Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*.
- Supranto. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Mitra Wacana Media.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review, 4(8)*, 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syardiansyah, & Utami, P. M. (2019). JKBM The Influence of Work Environment , Work Discipline and. *Konsep Bisnis Dan Manajemen, 5(2)*, 194–203. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v5i2.2144>
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis, 172–180(1)*, 174. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh%20Disiplin%20Kerja%20Dan%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Pertamina%20Persero%20Refinery%20Unit%20IV%20Cilacap)
- Umar. (2017). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis Bisnis (Edisi-2)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.