

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DP3AP2KB KOTA CIMAH I JAWA BARAT

Widia Yemi Arisanti<sup>1\*</sup>, Bambang Sucipto<sup>2</sup>, Warman Suryaman<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Program Studi Administrasi Publik STIA Bandung

\*Korespondensi : widiayemia@gmail.com

### ABSTRAK

DP3P2KB Kota Cimahi selama tahun 2022 telah menangani 74 kasus kekerasan pada anak di Kota Cimahi. Kasus ini mencapai angka tertinggi, sehingga menjadi perhatian masyarakat maupun pemerintah melalui dinas terkait. Kota Cimahi pada tahun 2019 lalu mendapatkan penghargaan selaku Kota Layak Anak atau KLA pada Tingkat Pratama yang diperoleh dari Kemennppa atau Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan menyandang predikat utama. Hal ini tentunya menjadi pekerjaan rumah tersendiri untuk DP3AP2KB Kota Cimahi dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar pelayanan terhadap masyarakat dapat terpenuhi. Salah satunya dengan disiplin kerja para pegawai di DP3AP2KB Kota Cimahi yang memiliki peran operatif MSDM yang dianggap penting. Tujuan dilakukannya penelitian yakni untuk mencari tahu pengaruh dari disiplin terhadap kinerja pada pegawai di DP3AP2KB Kota Cimahi. Metode pada penelitian ini memanfaatkan metode *explanatory research* dengan membutuhkan sampel sejumlah 34 responden. Tehnik analisis yang dipakai merupakan tehnik analisis statistik dengan melakukan uji hipotesis, korelasi, regresi dan determinasi. Hasil dari penelitian memperlihatkan adanya pengaruh secara signifikan dari disiplin terhadap kinerja pada pegawai melalui nilai persamaan regresi  $Y = 21,884 + 1,009X$ , dengan nilai koefisien dari korelasi sebesar 0,752 atau mempunyai hubungan kuat terhadap nilai determinan dengan jumlah 56,6%. Uji hipotesis diperoleh hasil yang signifikan yaitu  $0,00 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** disiplin, dp3ap2kb, kerja, kinerja, pegawai

### ABSTRACT

*DP3P2KB Cimahi City during 2022 has handled 74 cases of violence against children in Cimahi City. This case reached the highest number, so that it became a concern of the community and the government through related agencies. Cimahi City in 2019 received an award as a Child Friendly City or KLA at the Primary Level which was obtained from the Ministry of Women's Empowerment and Child Protection with the main title. This is of course a separate homework for the Cimahi City DP3AP2KB in improving the performance of its employees so that services to the community can be fulfilled. One of them is the work discipline of employees at DP3AP2KB Cimahi City who have an operative role in HRM which is considered important. The purpose of this study was to find out the effect of work discipline on employee performance at DP3AP2KB Cimahi City. This research utilizes the explanatory research method by requiring a sample of 34 respondents. The analysis technique used is a statistical analysis technique by testing hypotheses, correlations, regressions and determinations. The results showed that work discipline significantly had a positive influence on employee performance through the value of the regression equation  $Y = 21.884 + 1.009X$ , with a correlation coefficient of 0.752 or having a strong relationship to the determinant value with a total of 56.6%. Hypothesis testing obtained significant results, namely  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords :** *dp3ap2kb, discipline, employees, performance, work*

## A. PENDAHULUAN

Badan yang memiliki tugas untuk melindungi anak-anak perempuan dan dalam pengendalian jumlah penduduk di daerah adalah DP3AP2KB. Mengutip dari UU RI No. 35 2014 membahas mengenai perlindungan terhadap anak, seseorang yang masuk pada kategori anak ketika berumur 18 tahun ke bawah termasuk bayi yang masih dikandung. UU tersebut juga menyebutkan perlindungan pada anak adalah tindakan yang menjamin serta dapat memberikan perlindungan kepada anak dan juga haknya untuk dapat berkembang, hidup dan berpartisipasi sebagaimana martabat dan harkat setiap manusia, dan juga mendapatkan perlindungan dari kekerasan maupun diskriminasi. DP3AP2KB terbentuk berlandaskan Peraturan Walikota mengenai perubahan keempat tentang Peraturan Walikota No.2 Tahun 2021 atas struktur organisasi, tugas, kedudukan serta fungsi dan tata kerja pada aparatur pemerintah Kota Cimahi. DP3P2KB Cimahi selama tahun 2022 telah menangani 74 kasus kekerasan kepada anak. Maraknya kasus kekerasan pada anak di Kota Cimahi, menjadi perhatian khusus karena sebagian besar korban kekerasan malu untuk melapor tindak kekerasan yang dialaminya.

Kebanyakan kasus yang terjadi adalah kekerasan seksual, sedangkan sisanya adalah pembulian di sekolah, maupun kekerasan dalam berpacaran. Kasus ini merupakan angka tertinggi, sehingga menjadi perhatian masyarakat maupun pemerintah melalui dinas terkait. Namun tak sedikit pula kasus kekerasan pada anak yang belum dilaporkan (Ramdhani, 2022). Apalagi Kota Cimahi pada tahun 2019 lalu mendapatkan penghargaan selaku Kota Layak Anak atau KLA pada Tingkat Pratama yang didapat dari Kemenpppa atau Kementerian Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak dengan menyandang predikat utama. Hal ini tentunya menjadi pekerjaan rumah tersendiri untuk DP3AP2KB Kota Cimahi dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar pelayanan terhadap masyarakat dapat terpenuhi. Salah satunya dengan disiplin kerja para pegawai di DP3AP2KB Kota Cimahi yang menjadi fungsi kerja manajemen sumber daya manusia atau SDM yang begitu penting. Disiplin pegawai berbanding lurus dengan kinerja yang dapat dicapai, sehingga disiplin mampu membentuk kinerja pegawai yang berkualitas. Disiplin pegawai yang baik juga dapat memperlihatkan kemampuan organisasi dalam membentuk dan menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya. Oleh karena itu kinerja pegawai harus diperhatikan sebab akan menentukan keberhasilan organisasi. Disiplin sebagian besar muncul dari keinginan pegawai itu sendiri, hal tersebut dapat terlihat dari kepatuhan atau ketaatan mereka dalam melaksanakan pekerjaan terhadap aturan yang berlaku (Rahmat, Sa'adah & Aprilia, 2020). Pegawai yang mempunyai rasa disiplin tinggi dapat terlihat lebih produktif dibanding pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang rendah, sebab, tanggung jawab, gairah, serta semangat kerja mendorong mereka untuk bekerja sebaik mungkin (Heriyanto & Hidayati, 2016).

Disiplin terbagi menjadi tiga yakni perama disiplin preventif, positif dan progresif. Disiplin yang pertama yaitu preventif adalah usaha manajemen dalam menciptakan suasana kondusif dalam suatu organisasi demi dalam menumbuhkan produktivitas kerja. Disiplin positif yaitu usaha manajemen dalam membina mental pegawai dengan kinerja yang tidak memuaskan. Sedangkan disiplin progresif yaitu campur tangan manajemen pada pegawai dengan

kinerja yang tidak memuaskan sebelum pegawai tersebut diberikan sanksi atau diberhentikan oleh suatu organisasi (Maarif & Kartika, 2021). Disiplin memperlihatkan suatu keadaan maupun sikap respect seorang pegawai pada ketetapan maupun peraturan organisasi. Dengan begitu, jika ketetapan atau peraturan tersebut diabaikan atau bahkan selalu dilanggar, membuat pegawai tersebut dinilai mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Begitu juga jika pegawai patuh kepada peraturan dari organisasinya, maka akan menunjukkan bahwa terdapat sikap disiplin yang baik pada pegawai dan organisasi tersebut (Safitriani, 2016).

Mengingat pentingnya disiplin bukan hanya bagi setiap pegawai namun untuk organisasi itu sendiri, maka organisasi harus senantiasa mempertahankan kedisiplinan pegawainya agar tidak terjadi penurunan. Organisasi harus memahami bahwa setiap pegawai itu bekerja agar kebutuhannya dapat terpenuhi, hal ini mencakup kebutuhan yang disadari dan tidak disadari. Agar dapat memenuhi kebutuhan itu, peningkatan kedisiplinan pegawai ketika bekerja berdampak kepada kinerja menjadi semakin baik dan membuat organisasi dapat meraih tujuan (Mahmud, 2019). Kunci keberhasilan suatu organisasi ada pada kinerja, sehingga kinerja pegawai perlu diperhatikan. Tingkat efektifitas dan efisiensi pegawai yang didukung oleh sumber daya lainnya menjadi tolak ukur dari hasil kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan dari seorang pegawai yang termasuk ke dalam bagian dari kualitas sumber daya manusia. Kinerja pegawai memiliki fungsi sebagai pendukung dan pemelihara kepuasan pegawai yang bertujuan dalam peningkatan kualitas kerja pegawai dan organisasi serta

menciptakan untung bagi organisasi (Wau, 2021).

Berdasarkan kegiatan awal atau pra-penelitian yang dilakukan di DP3AP2KB Kota Cimahi, masih ditemukan pegawai telat hadir maupun pegawai yang menghilang di jam kerja. Selain itu, masih terlihat adanya ruang kerja dengan kondisi meja yang berisi tumpukan kertas maupun dokumen sehingga terkesan berantakan. Sehingga peneliti menjadi berminat untuk mengambil riset mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pada DP3AP2KB Kota Cimahi Jawa Barat”.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin pada pertumbuhan organisasi merupakan hal yang sangat penting, pada proses lembaga pendidikan selalu menggunakan disiplin agar terbiasa untuk kedepannya dan dapat melekat bagi setiap individu pada saat menjalankan kepercayaan dari suatu lembaga tersebut. Disiplin pada dunia pendidikan sangat memberikan manfaat yang ditujukan untuk prosedur, menyenangi peraturan dan juga kebijakan yang telah ditetapkan institusi kemudian menghasilkan para siswa yang memiliki akhlak serta perilaku yang baik (Herlinda, et al., 2021: 6). Hal lain dalam pelaksanaan pelayanan masyarakat, yang memiliki peranan penting yaitu faktor disiplin. Tingkat kedisiplinan yang tinggi pada seorang pegawai dapat diberikan kepercayaan pada saat bekerja dan juga mampu menaati segala peraturan yang sudah ditetapkan di lingkungan kerja melalui inisiatif tanpa adanya tekanan. Sehingga kedisiplinan yang tinggi pada seorang pegawai akan berdampak pada pelayanan dan memiliki kualitas kerja pada masyarakat karena waktu pada saat bekerja sudah dimanfaatkan dengan baik agar dapat menjalankan pekerjaan dengan target yang sesuai dan sudah ditetapkan (Widayati, 2018).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan pencapaian seseorang ataupun sekelompok orang dari hasil sebuah pekerjaan yang sesuai wewenang maupun tanggung jawab setiap pegawai, dengan usaha dalam meraih tujuan organisasi tanpa adanya pelanggaran hukum, sesuai pada moral, adab serta legal. Dasar pengertian kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai merupakan hasil bekerja pada seorang pegawai selama periode yang sudah ditentukan. Kinerja pegawai maupun individu mempertimbangkan bagaimana pegawai dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan dengan baik. Kinetika energi kerja merupakan konsep kinerja. Kinerja merupakan indikator atau fungsi dalam suatu profesi atau suatu pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Senergi dari sejumlah faktor juga dapat dihasilkan kinerja. Berbagai faktor tersebut yaitu faktor eksternal, faktor lingkungan internal pegawai, dan faktor lingkungan dalam organisasi (Panjaitan, 2018: 52).

### **Penelitian Terkait**

Penelitian terkait yang pertama dilakukan oleh Rarung, et al di tahun 2021 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas KUMKM Sulawesi Utara. Adapun Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari tahu pengaruh pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang terdapat di Dinas KUMKM Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan populasi sebanyak 35 orang yang merupakan sampel, wawancara dan kuesioner menggunakan instrumen dan tehnik untuk mengumpulkan data. Hasil dari uji analisis regresi secara sederhana memperlihatkan hasil Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai yang menunjukkan angka sebesar 0,800 yang merupakan hasil korelasi (R) dan 0,640 koefisien determinasi (R Square) yang berarti

variabel X berpengaruh terhadap variabel Y yaitu 64 persen serta 36 persen sisanya yang disebabkan juga oleh faktor lainnya ataupun tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian terkait kedua dilakukan Dyah Ayu Rahmadhany Prayitno tahun 2020 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Disdik Kota Bekasi. Penelitian tersebut bertujuan untuk mencari tahu bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai di Disdik Kota Bekasi. Penelitian yang merupakan jenis explanatory research ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari responden yang dilibatkan berjumlah 110 orang pegawai. Uji asumsi klasik, uji validitas, dan uji reliabilitas analisis regresi linear berganda dengan tehnik analisis yang pengujian koefisien determinasi dan hipotesis. Disiplin kerja maupun kepemimpinan pada hasil penelitian ini memiliki hasil positif yang signifikan pada kinerja. Hasil pengujian menunjukkan Uji F, variabel bebas yang secara bersamaan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Namun, pada hasil analisis koefisien determinasi, variabel kinerja pegawai dapat diberi penjelasan oleh dua variabel yaitu disiplin kerja serta kepemimpinan dengan hasil 46.9 persen.

Berdasarkan kedua penelitian terkait diatas, memiliki persamaan maupun perbedaan dengan penelitian yang tengah dilakukan. Persamaan dari penelitian terkait di atas dengan penelitian yang tengah dikerjakan diantaranya ada pada metode penelitian yang sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Selain itu, perbedaan pada penelitian terkait dengan penelitian saat ini ada pada lokus penelitian serta objek juga subjek dari penelitian.

### Kerangka Berpikir

Berdasarkan hasil uraian secara teoritis, berikut adalah bentuk dari kerangka pemikiran:



Bagan 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan yang bersifat sementara yang ditetapkan dalam penelitian atau dengan kata lain merupakan jawaban teoritis namun belum menjawab secara empirik. Adapun hipotesis yang diterapkan peneliti adalah “Adanya Pengaruh dari Disiplin Terhadap Kinerja pada Pegawai DP3AP2KB Cimahi Jawa Barat”. Dikarenakan penelitian ini akan memanfaatkan analisis data statistik dari sampel yang diambil, maka hipotesis statistiknya yaitu:

$H_0 : \rho = 0 \rightarrow$  Tidak Adanya Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja pada Pegawai DP3AP2KB Kota Cimahi Jawa Barat

$H_1 : \rho \neq 0 \rightarrow$  Adanya Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja pada Pegawai DP3AP2KB Kota Cimahi Jawa Barat

Hipotesis pada penelitian terdapat pada dugaan adanya pengaruh dari disiplin terhadap kinerja pada pegawai di DP3AP2KB Cimahi Jawa Barat.

### B. METODE PENELITIAN

Penulis memilih Metode kuantitatif pada penelitian ini menggunakan populasi sampel yaitu seluruh pegawai di lingkungan DP3AP2KB Kota Cimahi sebanyak 34 orang. Data yang dihimpun merupakan jenis data primer yaitu yang didapatkan dengan cara penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai baik PNS maupun PPPK di kantor DP3AP2KB Kota Cimahi Jawa Barat. Teknik analisis regresi linier sederhana digunakan

dengan persamaan *product moment* digunakan untuk melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian.

Tabel 1. Data Pegawai di DP3AP2KB Kota Cimahi

No	Status Peg.	Pddkn	Jenis Kelamin		JML
			L	P	
1	PNS	S2	3	7	10
		S1	6	1	17
		D3	2	2	4
		SMA	2	-	2
2	PPPK	D3	1		1
<b>Total</b>					<b>34</b>

Sumber: DP3AP2KB Kota Cimahi 2023

Dikarenakan populasi hanya 34 orang yang merupakan keseluruhan pegawai DP3AP2KB Kota Cimahi, maka penelitian ini akan mengambil keseluruhan anggota populasi untuk menjadi sampel atau yang kemudian disebut sebagai responden yaitu sebanyak 34 orang. Hal tersebut merujuk pada pendapat Arikunto (2012:104) dalam Sifa (2017) menyatakan bahwa bila jumlah keseluruhan populasi < 100 responden, maka sampel yang dapat digunakan adalah secara menyeluruh, namun bila populasi > 100 responden, maka boleh digunakan 10 hingga 15 dalam satuan persen atau 20 hingga 25 dalam satuan persen dari jumlah keseluruhan populasi. Mengacu pada pernyataan tersebut, penelitian ini menggunakan sebanyak 34 orang berdasarkan jumlah populasinya. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2016: 85) bahwa sampling jenuh yaitu teknik dalam menetapkan sampel apabila seluruh populasi digunakan (Kosasih, 2019). Oleh karena itu sampel penelitian ini yaitu sebanyak 34 orang pegawai Dinas DP3AP2KB Kota Cimahi.

Penyebaran kuesioner bertujuan untuk memperoleh data primer yang terdiri dari tanggapan langsung para responden di DP3AP2KB Kota Cimahi. Selain data kuantitatif yang berasal dari penyebaran kuesioner, dibutuhkan pula data sekunder yang berasal dari studi dokumentasi serta literatur yang membahas disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Data primer didapatkan melalui kuesioner berbentuk skala ordinal dengan skala Likert, yakni skala penelitian yang dipakai sebagai tolak ukur sikap maupun pendapat. Skala ini dipakai untuk mendukung kuesioner yang membutuhkan responding memperlihatkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pertanyaan.

Analisis regresi linear sederhana yang dipakai pada penelitian ini yaitu *ordinary last square* (OLS) memiliki fungsi untuk melihat ada atau tidak pengaruh atas variabel independen terhadap variabel dependen. Merujuk pada pendapat Sugiyono (2013) bahwa regresi linear dapat digunakan oleh peneliti untuk mencari tahu keadaan (naik turunnya) variabel terikat jika terdapat satu variabel bebas sebagai prediktor. Persamaan didapat dari regresi linier tersebut ialah:

$$Y = a + b X$$

- y = merupakan subjek nilai pada variabel dependen yang diprediksi
- a = nilai Y jika X = 0 (nilai konstan)
- b = arah dari koefisien dari regresi
- X = subjek dari variabel independen yang memiliki suatu nilai

Proses menghitung regresi sendiri dilakukan dengan bantuan Software SPSS. Anggapan yang dibutuhkan dalam menggunakan analisis jenis ini yaitu uji normalitas yang dibutuhkan dalam mencari tahu data yang telah dikumpulkan pada setiap variabel dependen dan independen maupun

dua-duanya yang memiliki distribusi yang stabil maupun tidak. Bentuk regresi dapat dikatakan baik jika regresi mendekati nilai stabil. Dalam melihat bentuk regresi yang normal maupun tidak, dapat dilakukan dengan analisis grafik melalui normal probability report plot yang mencocokkan distribusi pengumpulan data sebenarnya dengan distribusi stabil. Distribusi yang normal dapat membentuk suatu garis lurus secara diagonal dan plot data ada perbandingan data menggunakan garis diagonalnya. Apabila distribusi data ternyata normal, maka garis tersebut akan mengubah data sesungguhnya yang mengikuti garis diagonal tadi (Sugiyono, 2013).

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner disiplin kerja di adaptasi dari dimensi yang dikembangkan oleh Afandi (2016) dimana terdapat tiga dimensi disiplin kerja yang dirasakan pegawai yaitu waktu, tata tertib dan perilaku pekerjaan yang berlaku adapun jumlah seluruh pertanyaan yang terdiri sebanyak 20 item. Kinerja pegawai juga dinilai atas dasar ukuran-ukuran yang terdapat pada kinerja pegawai yang memanfaatkan lembaran evaluasi pada kinerja yang dibuat dengan disusun dari suatu panduan kinerja pegawai dari Kasmir (2016) antara lain terdiri dari enam dimensi yaitu kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama, pengawasan yang kemudian diadaptasi menjadi suatu item pertanyaan dari 26 indikator. Jumlah sampel pada penelitian yaitu seluruh pegawai DP3AP2KB Kota Cimahi Provinsi yang berjumlah 34 orang.

Tabel 2. Data Ringkasan Model  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.553	6.309

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

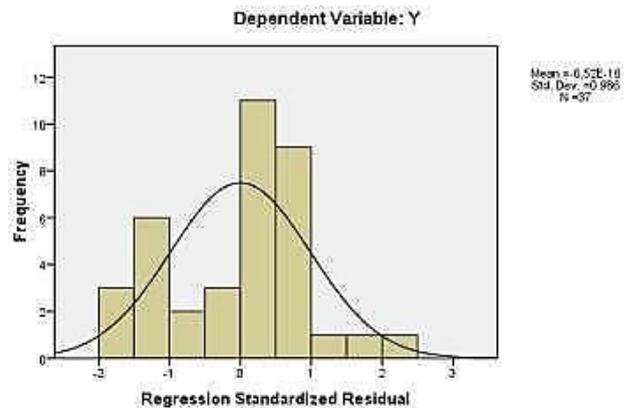
Berdasarkan hasil analisis yang terdapat seperti tertulis di Tabel Model Summary di atas dapat terlihat hubungan parsial dari disiplin dan kinerja pada pegawai dengan hubungan *product moment Pearson*. Berdasarkan hasil hubungan parsial diperoleh nilai *r* hitung yaitu sebanyak 0,752. Nilai korelasi tersebut termasuk kategori kuat karena > 0,600 yang mempunyai nilai positif yang bisa disimpulkan memiliki hubungan dengan pola searah antara disiplin kerja dengan kinerja. Oleh sebab itu, jika disiplin kerja semakin tinggi sehingga kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika disiplin kerja semakin rendah maka semakin rendah pula kinerja. Koefisien determinasi (KD) memperlihatkan nilai sebesar 0,566 atau 56,60% (kemudian dibulatkan menjadi 60 persen) yang diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\%$ ). Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh 60% pada variasi perubahan kinerja dan 40% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar disiplin kerja.

Tabel 3. Koefisien

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.844	10.790		2.025	.051
	X	1.009	.149	.752	6.754	.000

a. Dependent Variable: Y

Mengacu kepada Tabel Coefficients memperoleh persamaan yaitu  $Y = 21.844 + 1,009 X$ . Konstanta sejumlah 21.844 menunjukkan bila disiplin kerja bernilai 0, sehingga variabel kinerja pegawai yaitu sejumlah 21.844. Koefisien regresi sejumlah 1,009 pada disiplin kerja, maka akan mengakibatkan kenaikan sejumlah 1.009 satuan pada kinerja.



Gambar 2. Grafik Histogram

Hasil uji menunjukkan sebaran data pada Histogram menyebar ke setiap daerah bagian kurva normal, dengan demikian hasilnya menyatakan bahwa data memiliki distribusi yang normal. Sedangkan pengujian yang memakai P-P Plot menampilkan bahwa pada data diikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi dengan normal.

#### D. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis regresi linier yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel disiplin kerja memiliki nilai substansial terhadap kinerja. Sedangkan hasil pada uji *t* (Tabel Coefficients) memperoleh hasil 6.754 nilai *t* hitung. Sedangkan statistik tabel (*t* tabel) memperoleh hasil 2.025 dari Tabel *t* (terlampir) yang memiliki arti bahwa *t* hitung > *t* tabel ( $6,754 > 2,025$ ). Kesimpulan yang bisa ditarik bahwa, secara segmental memiliki nilai yang signifikan dan hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil uji *t* juga selaras dengan dengan sig 0.000 memiliki nilai <  $\alpha$  yaitu 0.05 yang dapat dikatakan bahwa pada variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara substansial atas variabel kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya disiplin tidak pasti berlaku untuk setiap pegawai namun juga

penting bagi setiap organisasi, maka peneliti menyarankan agar organisasi dapat senantiasa mempertahankan kedisiplinan pegawainya agar tidak terjadi penurunan kinerja. Organisasi harus memahami bahwa setiap pegawai itu bekerja agar kebutuhannya dapat terpenuhi, hal ini mencakup kebutuhan yang disadari dan tidak disadari.

## E. DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Ed Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnidar. (2019). *Statistik Deskriptif Ekonomi dan Bisnis*. Parepare: Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Chusminah, S. M., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1).
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksi Preneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76.
- Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *IJBE*, 3(2), 121-125.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kosasih, D. A. (2019). *Hubungan Antara Pelatihan Toyota Production System Dengan Motivasi Kerja Karyawan Perseroan Terbatas Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang (Skripsi, Universitas Komputer Indonesia)*.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Bogor: Perseroan Terbatas Penerbit Institut Pertanian Bogor Press.
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 1(2), 39-47.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Perseroan Terbatas Remaja Rosdakarya.
- Marliani, L. (2019). Definisi Administrasi Dalam Berbagai Sudut Pandang. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(4), 17-21.
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52-60.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- Pemerintah Indonesia. (2014). *Undang-undang (UU) tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak*. Tersedia di

- <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38723/uu-no-35-tahun-2014>, 12 November 2022).
- Peraturan Walikota Cimahi. (2021). Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Cimahi No 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Walikota Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Cimahi. Tersedia di:  
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/196329/perwali-kota-cimahi-no-2-tahun-2021>, 12 November 2022).
- Rahmat, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang). Jombang: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah.
- Ramdhani, Don. (2022). DP3P2KB Kota Cimahi Tangani 17 Kasus Kekerasan Anak, Empat Diantaranya Mendapat Pendampingan Psikolog. Tersedia di:  
<https://www.inilahkoran.com/dp3p2kb-kota-cimahi-tangani-17-kasus-kekerasan-anak-empat-diantaranya-mendapat-pendampingan-psikolog>, (12 November 2022).
- Rarung, N. E., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulut. *Productivity*, 2(3), 23-27.
- Riduwan, & Kuncoro. E. A. (2011). Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur). Edisi Revisi, Bandung: Alfabeta.
- Safitriani, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga di Kabupaten Jenepono (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Salim, W., & Santoso, T. (2014) Studi Deskriptif Kinerja Karyawan Commanditaire Vennootschap Indrawan Elektronik di Bali (Skripsi, Petra Christian Universitas).
- Sifa, N. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat (Skripsi, Universitas Pasundan Bandung).
- Singodimedjo, M. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: SMMA S. Sugiyono. 2016. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Sukinah, Sukinah (2015) Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Koperasi Syari'ah Muhammadiyah Kota Kediri (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Kediri)
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Widayati, P. (2018). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)