

ABSTRAK

Ahmad Baihaki, NPM 2022282, Judul "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANJANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA" di bawah bimbingan **Bapak Dr. Agus Surya Dharma, S.Sos., M.A.P.** sebagai Pembimbing I dan **Ibu Mahdalina, S.Pd.I., M.Pd.** sebagai Pembimbing II.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena rendahnya disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarang, Kabupaten Hulu Sungai Utara, yang tercermin dari masih adanya keterlambatan hadir, ketidakhadiran dalam kegiatan apel pagi, ketidaksesuaian antara jam kerja dengan pelaksanaan aktivitas kerja, serta lemahnya pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta untuk mengukur seberapa besar pengaruh tersebut di Kantor Kecamatan Banjarang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe deskriptif. Lokasi penelitian bertempat di Kantor Kecamatan Banjarang, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan. Populasi penelitian berjumlah 23 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, dengan 22 responden yang datanya dapat diolah secara valid. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner berskala Likert, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear sederhana, uji parsial (t), serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dinyatakan valid dengan r hitung $> r$ tabel (0,444) dan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing 0,923 untuk variabel disiplin kerja dan 0,834 untuk kinerja pegawai, yang keduanya berada di atas 0,70. Uji normalitas dengan *Shapiro-Wilk* memperoleh nilai signifikansi 0,081 untuk variabel X dan 0,092 untuk variabel Y, yang berarti data berdistribusi normal, serta uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola penyebaran titik yang jelas pada *scatterplot*, sehingga model bebas dari heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 16,763 + 0,112X$, yang menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,112 satuan. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,102, jauh lebih besar dari t tabel 2,085, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,557 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 55,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Disarankan agar kepala camat dan sekretaris camat lebih meningkatkan pengawasan melekat, memberikan sanksi tegas terhadap pelanggaran, serta memberikan motivasi dan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi, terutama dalam hal kehadiran dan pemanfaatan waktu kerja yang masih menjadi catatan penting.

ABSTRACT

Ahmad Baihaki, NPM 2022282. Title: "THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BANJANG SUB-DISTRICT OFFICE, HULU SUNGAI UTARA REGENCY" Under the supervision of Dr. Agus Surya Dharma, S.Sos., M.A.P. as Supervisor I and Mahdalina, S.Pd.I., M.Pd. as Supervisor II.

This research was motivated by the phenomenon of low work discipline among employees at the Banjarm Sub-district Office, Hulu Sungai Utara Regency, as indicated by persistent tardiness, absence from morning assembly, a discrepancy between official working hours and actual work activities, and weak enforcement of sanctions against violations. The study aimed to determine whether work discipline influences employee performance and to measure the magnitude of this influence at the Banjarm Sub-district Office.

A quantitative approach with a descriptive type was employed. The research site was the Banjarm Sub-district Office, Hulu Sungai Utara Regency, South Kalimantan. The population consisted of 23 employees, all of whom were sampled through a saturation sampling technique, with 22 respondents providing valid data for analysis. Data were collected through observation, a Likert-scale questionnaire, and documentation. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests (normality and heteroscedasticity), simple linear regression analysis, partial t-test, and the coefficient of determination (R²) using SPSS version 25.

The results showed that all statement items were valid, with $I_{count} > I_{table}$ (0.444), and reliable, with Cronbach's Alpha values of 0.923 for work discipline and 0.834 for employee performance, both exceeding 0.70. The Shapiro-Wilk normality test yielded significance values of 0.081 for variable X and 0.092 for variable Y, indicating normally distributed data, and the scatterplot for heteroscedasticity showed no clear pattern, confirming the absence of heteroscedasticity. The simple linear regression equation was $Y = 16.763 + 0.112X$, meaning that each one-unit increase in work discipline leads to a 0.112-unit increase in employee performance. The partial hypothesis test produced a t-value of 10.102, which is greater than the table value of 2.085; thus, H_a was accepted and H_o rejected, indicating that work discipline has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R Square) of 0.557 indicates that work discipline contributes 55.7% to employee performance, while the remaining 44.3% is influenced by factors outside this study, such as leadership, motivation, and work environment.

It is recommended that the sub-district head and sub-district secretary enhance direct supervision, impose strict sanctions for violations, and provide motivation and rewards to employees who demonstrate high discipline, particularly concerning attendance and the effective use of working hours, which remain a critical concern.