

Sebuah kajian Tentang Hubungan Disiplin Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai

Andi Dahrul¹, Muh.Syafuruddin², Muh. Irwan Nur Hamiddin³, Nur Aisya⁴

Manajemen, STIEM Bongaya Makassar

andidahrul@stiem-bongaya.ac.id



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract : *This research was conducted with the aim of testing and analyzing the influence of work discipline and work behavior on employee performance at the Ujung Tanah District Office, Makassar City. The data used in this research is primary data collected through distributing questionnaires to respondents. The type of data used is quantitative data, the population is all 48 employees of the Ujung Tanah District Office, Makassar City, while the sample taken was 48 respondents/Employees of the Ujung Tanah District Office, Makassar City, which was obtained using the Total Sampling sampling method. The results of the questionnaire have been tested for validity, reliability test, classical assumption test (which consists of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis method, hypothesis test (which consists of t-test and dominant test), correlation coefficient test and coefficient of determination test. The data in this study was processed using SPSS version 26. The research results show that work discipline and work behavior variables partially have a positive and significant effect on employee performance. Then the work discipline variable has a more dominant influence than work behavior on employee performance.*

Keywords: *Work Discipline, Work Behavior, Performance.*

Abstrak : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Tanah Kota Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui pembagian kuesioner kepada responden. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, Populasinya adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Ujung Tanah Kota Makassar berjumlah 48 Orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 48 responden/Pegawai Kantor Kecamatan Ujung Tanah Kota Makassar, yang diperoleh dengan metode pengambilan sampel Total Sampling. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas), metode analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (yang terdiri dari uji-t dan uji dominan), uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan perilaku kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lalu variabel disiplin kerja lebih dominan berpengaruh daripada perilaku kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Perilaku Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja pegawai. Oleh karena itu, sangat jelas betapa pentingnya sumber daya manusia (SDM) untuk

mendukung kelangsungan hidup baik organisasi maupun perusahaan. Apalagi saat ini bisa dikatakan tidak mudah untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Tidak semua orang memiliki dasar yang terampil apalagi di saat sekarang sudah ingin memasuki era 5.0, di mana manusia dan teknologi hidup berdampingan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dalam jangka panjang. Menurut Amelia (2022) .

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi, dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurang kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawai. Disiplin kerja pada suatu organisasi merupakan hal utama dalam menuju good governance. Pelayanan yang baik dimulai dari disiplin kerja para pegawai dimasing-masing instansi (Afandi,2020). Salah satu faktor dalam mewujudkan disiplin kerja para pegawai, dapat dilakukan melalui sikap dan perilaku pemimpin, pengawasan kontinu, kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan sarana prasarana lainnya. Disiplin kerja merupakan dasar utama dalam mewujudkan keikhlasan dalam bekerja, memenuhi waktu bekerja serta kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku pada sebuah instansi Amelia (2021).

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Kinerja pegawai adalah seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara legal, tidak melanggar hokum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dalam melaksanakan kerjanya pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, karena dengan kinerja pegawai yang baik akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan perusahaan (Yusnandar, 2020). Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut, semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin banyak pula keuntungan yang diperoleh perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Perilaku Kerja merupakan sikap dari seseorang untuk berinteraksi sesama manusia dalam ruang lingkup perusahaan yang terwujud dengan bentuk gerakan, pengetahuan, tindakan atau respon. Perilaku kerja merupakan cerminan diri yang terlihat dari interaksi pegawai. Contohnya seperti saling bertegur sapa sesama pegawai dan saling menghormati sesama pegawai. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja merupakan perilaku dari pegawai untuk menunjukkan tindakan dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan. perilaku didefinisikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupannya sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau dengan orang lain, bertukar pendapat, baik menerima pendapat atau menolaknya. Definisi perilaku kerja Sri Wahyuni (2022) yaitu bagaimana orang orang dalam

lingkungan kerja dapat dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat tersebut menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Kecamatan Ujung tanah, dapat diketahui fenomena yang muncul di Kantor Kecamatan Ujung Tanah diantaranya kurangnya pemahaman pegawai atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun, Peningkatan kinerja pegawai kecamatan menjadi fokus utama dalam pelayanan publik sehingga tujuan pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan dapat tercapai. Kondisi yang dihadapi pemerintah Kecamatan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan di tingkat kecamatan, khususnya di Kecamatan Ujung Tanah memerlukan perhatian yang serius dan tanggung jawab moral yang tinggi. Ini merupakan tantangan bagi pegawai pemerintahan, khususnya di tingkat Kecamatan Ujung Tanah untuk selalu melaksanakan kinerja secara optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Ada beberapa penelitian yang mengkaji permasalahan disiplin, perilaku dan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh (Andi Sri Wahyuni *et al*, 2023) dimana perilaku kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Kadek Lusigita, 2017) dengan hasil Perilaku kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun hasil berbeda diperoleh pada penelitian (Usman, Podungge & Monoarfa, 2022) dimana perilaku kerja secara parsial tidak signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Alvin Arifin, 2020) dengan hasil perilaku Kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Dewi & Sutoso (2022) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai. Dengan demikian persoalan kinerja pegawai juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai Tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Untuk dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah. Kadek Lusigita (2017) dalam (Dewi & Sutoso, 2022) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Disiplin Kerja

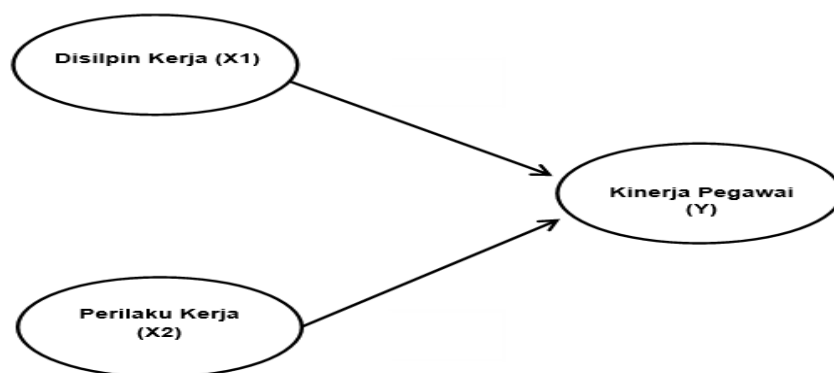
Disiplin Berasal dari kata disciple yang berarti belajar. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Simamora, 2012). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku Pegawai sehingga para Pegawainya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para Pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut (Sinungan, 2013) dalam Wahyuni (2022), disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang

yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan normanorma social yang berlaku. Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya. Teori yang lain dikemukakan oleh Balqis (2022), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut (Kuruway, 2021), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap Pegawai dan harus terus ditingkatkan.

Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan segala tindakan yang menunjukkan tingkah laku yang dibawa oleh seorang PEGAWAI dari lingkungan asalnya dan di terapkan terhadap PEGAWAI lainnya maupun terhadap lingkungannya. Khaerul Umam (2014) dalam Kuruway (2021) perilaku didefinisikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupannya sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau dengan orang lain, bertukar pendapat, baik menerima pendapat atau menolaknya. Definisi perilaku kerja Kuruway (2021) dalam Kuryaitu bagaimana orang orang dalam lingkungan kerja dapat dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat tersebut menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan dilingkungan tempat kerja. Sebagai seorang anggota suatu organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas karena hal itu merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Permasalahan dalam penelitian ini, apakah pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan ujung tanah kota Makassar, untuk menjawab permasalahan tersebut, maka digunakan dugaan sementara atau hipotesis penelitian, :

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kantor Kecamatan Ujung Tanah
- H2 : Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kantor Kecamatan Ujung Tanah
- H3 : Variabel Disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Tanah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu, pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka dan melakukan analisis dalam bentuk statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya

dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dilaksanakan untuk mencari tahu ada tidaknya pengaruh dari Perilaku Kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kantor Kecamatan Ujung Tanah. Sampel yang digunakan ialah seluruh pegawai kantor Kecamatan Ujung Tanah sebanyak 48 pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu Uji yang merupakan mengukur suatu kevalidan data dengan nilai korelasi person $> 0,30$ dan probability $< 0,05$, untuk itu dapat diperlihatkan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X111	0,487	Valid
	X112	0,608	
	X121	0,607	
	X122	0,511	
	X131	0,760	
	X132	0,759	
	X141	0,838	
	X142	0,718	
Perilaku Kerja (X2)	X211	0,744	Valid
	X212	0,646	
	X221	0,356	
	X222	0,727	
	X231	0,716	
	X232	0,771	
	X241	0,766	
	X242	0,518	
Kinerja (Y)	Y111	0,499	Valid
	Y112	0,662	
	Y121	0,606	
	Y122	0,672	
	Y131	0,776	
	Y132	0,799	

Melalui tabel tersebut melihatkan jika seluruh indikator melalui variable pengkajian memiliki nilai $> 0,30$ serta sig $< 0,05$ maka bisa diambil simpulan jika seluruh indikator disebut memiliki keabsahan yang tinggi dalam mengukur indikator riset ini.

Kesahihan Data

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
Disiplin Kerja	0,813
Perilaku Kerja	0,790
Kinerja	0,759

Melalui tabel tersebut bisa diamati jika perolehan uji reabilitas melalui seluruh nilai $> 0,60$ maka bisa diambil simpulan jika seluruh variable reliabel serta kemudian ragam item terhadap tiap variable layak.

Uji Normalitas

Normalitas menjelaskan jika data dipakai diharuskan berdistribusi normal, untuk itu dapat diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Parameter	Value ($>0,05$)
Test Statistic	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c

Melalui table tersebut menjabarkan jika nilai t-statistic KS = 0.87 $>$ 0.05 juga nilai signifikansi ialah 0.200 $>$ 0.05, sehingga disimpulkan jika data pada pengkajian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Landasan diambilnya tindakan guna uji multikolinearitas ialah secara mengamati IF atau *Variance Inflation Factor* Vserta *Tolerance Value*. Yang mana jika VIF $<$ 10 serta nilai Tol. $<$ 0.01 sehingga tak dialami multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Tolerance	VIF
0,574	1,741
0,574	1,741

Pengujian multikol memberikan bukti jika data yang digunakan tidak mengandung multikol.

Regresi Parsial

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Kausalitas	Un & Std Coefficients (Beta)
(Constant)	1,434
Std. Error	0,474
Disiplin Kerja → Kinerja	0,404
Perilaku Kerja → Kinerja	0,251

Dari tabel 5.14 di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 1,434 + 0,404 + 0,251 + 0,474$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Angka konstanta sebesar 1,434 menyatakan Kinerja akan tetap konstan sebesar 1,434 apabila Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja tetap atau = 0.
- Koefisien Regresi sebesar 0,404 menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,404 artinya jika Disiplin Kerja Meningkatkan sebesar 1% maka kinerja Meningkatkan sebesar 40,4%.
- Koefisien Regresi sebesar 0,251 menyatakan bahwa Perilaku Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,251 artinya jika Perilaku Kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja Meningkatkan sebesar 25,1%.

Uji Hipotesis

Uji yang meliputi: Uji T (pengujian signifikan secara parsial), Uji Variabel yang paling dominan dan Uji R² (koefisien determinasi).

Uji Parsial (T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independent) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependent).

Tabel 6. Hasil Uji T

Kausalitas	Un & Std Coefficients (Beta)	t-hit	t-tab	Sig
(Constant)	1,434			
Std. Error	0,474			
Disiplin Kerja → Kinerja	0,404	2,857	1.853	0,006
Perilaku Kerja → Kinerja	0,251	1,934	1.853	0,043

Pengujian dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,853 (nilai ini diperoleh dari MsExcel (=TINV(5%,48) lalu enter) dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Tanah, Makassar. Dengan Nilai t_{hitung} (2,857) $> t_{tabel}$ (1,853) serta nilai signifikannya (0,006) $< (0,05)$ sehingga terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja

Perilaku Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Tanah, Makassar. Dengan Nilai t_{hitung} (1,934) $> t_{tabel}$ (1,853) serta nilai signifikannya (0,043) $< (0,05)$ sehingga terbukti bahwa variabel Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis Kedua bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja adalah variabel Disiplin Kerja ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,857 lebih besar dari nilai t_{hitung} variabel perilaku kerja sebesar 1,934. Kemudian diperkuat oleh persentase nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 40,4 % lebih besar dari persentase nilai koefisien regresi Perilaku Kerja sebesar 25.1 %.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel. Dalam hal ini koefisien determinasi dicari untuk mengetahui seberapa besar perubahan dari kinerja yang dapat dijelaskan secara bersama-sama.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Kausalitas	Standardized Coefficients	R	R Sq	Adj R Sq
Disiplin Kerja → Kinerja	0,141	0,644	0,415	0,389
Perilaku Kerja → Kinerja	0,137			

Berdasarkan nilai R sebesar 0,644 yang berarti ada hubungan sebesar 64,4% antara variabel independen terhadap dependen. Sehingga dapat disimpulkan korelasi antara independen terhadap dependen mempunyai hubungan baik. untuk itu persamaan regresi linear berganda seperti pada tabel R square menunjukkan nilai sebesar 0,415 atau 41,5% artinya variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya 59,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Tanah, Makassar. Dengan Nilai t hitung (2,857) > t tabel (1,853) serta nilai signifikannya (0,006) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Andi Sri Wahyuni, Muh. Salim Sultan & Sudirman Dandu (2023) yang berjudul Pengaruh Perilaku Kerja, Disiplin Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai tersebut. Ini sesuai pula dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Amelia (2021) Disiplin kerja merupakan dasar utama dalam mewujudkan keikhlasan dalam bekerja, memenuhi waktu bekerja serta kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku pada sebuah instansi, dengan aspek disiplin kerja terpenuhi maka pasti akan meningkatkan kinerja seseorang tersebut.

Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Tanah, Makassar. Dengan Nilai t hitung (1,934) > t tabel (1,853) serta nilai signifikannya (0,043) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis Kedua bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Kuruway, (2021) berjudul Pengaruh Perilaku Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi yang menemukan hasil bahwa perilaku kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dikarenakan semakin baik perilaku kerja pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut. Ini sesuai pula dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sri Wahyuni (2022) perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilakuperilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan atau situasi kerja, dengan aspek perilaku kerja kerja terpenuhi maka pasti akan meningkatkan kinerja seseorang tersebut.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja adalah variabel Disiplin Kerja ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,857 lebih besar dari nilai t hitung variabel perilaku kerja sebesar 1,934. Kemudian diperkuat oleh persentase nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 40,4 % lebih besar dari persentase nilai koefisien regresi Perilaku Kerja sebesar 25.1 %.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan terhadap data penelitian yang telah terkumpul, kemudian diolah mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Tanah Kota Makassar, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: Berdasarkan uji statistik, Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Tanah, Makassar. Dengan Nilai t hitung (2,857) > t tabel (1,853) serta nilai signifikannya (0,006) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Semakin baik Disiplin Kerja (X_1) suatu Pegawai maka semakin baik pula Kinerja Pegawai (Y) yang di hasilkan, maka hipotesis pertama diterima. Berdasarkan

uji statistic, Perilaku Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Tanah, Makassar. Dengan Nilai t hitung (1,934) $>$ t tabel (1,853) serta nilai signifikannya (0,043) $<$ (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis Kedua bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan uji statistik, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja adalah variabel Disiplin Kerja ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,857 lebih besar dari nilai t hitung variabel perilaku kerja sebesar 1,934. Kemudian diperkuat oleh persentase nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 40,4 % lebih besar dari persentase nilai koefisien regresi Perilaku Kerja sebesar 25.1 % sehingga untuk hipotesis Ketiga bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama*, 21(2), 1–11.
- Andi Sri Wahyuni, Muh. Salim Sultan, S. D. (2022). *Pengaruh Perilaku Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD PPSLU mappakasunggu Mappakasunggu Parepare*. 2(1), 55–67.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PEGAWAI. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Journal.Feb.Unmul.Ac.Id*.
- Balqis, H. S. & S. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Volume 9*,.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di pt. Polindo utama kabupaten tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248-254.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kuruway, M. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Volume 3* (Issue 1).
- Lusigita, K. (2017). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 27–
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 130–140.
- Usman, O., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo). *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 236-246.
- Rahmat, S. & M. (2015). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VII*(No 2).
- Retnoningtyas, Amanda. 2019. “Penilaian Kinerja Perangkat Desa Makamhaji Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo Tahun 2019”. Skripsi S-1. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riansyah, R. O. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sabda Maju Bersama. *Universitas Islam Riau*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Alfabeta (ed.)).

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (Sofia Yustiani Suryandari (ed.); Edisi ke-3). Alfabeta.