

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



EVA ARIANI

2022110015

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



EVA ARIANI

2022110015

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Kota Prabumulih

Oleh :

Eva Ariani
2022110015

Prabumulih, Mei 2026

Pembimbing I

(Resi Marina, S.E.,M.Si.)
NUPTK. 3958755656300002

Pembimbing II

(Romsa Endrekson, S.P.,M.M)
NUPTK.9845750651130112

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih ” telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal Mei 2026

Prabumulih, Mei 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Resi Marina, S.E.,M.Si

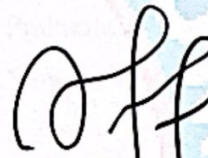
NUPTK. 3958755656300002

()

Anggota :

1. Romsa Endrekson, S.P., M.M

NUPTK. 9845750651130112

()

2. Yudi Tusri, S.E., M.Si

NUPTK. 2146750651130173

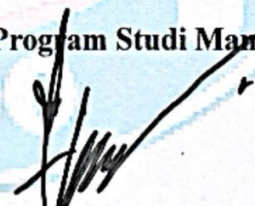
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Studi Manajemen


(Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M)
NUPTK. 2544740641230233


(H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I)
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTERGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eva Ariani

Nim : 2022110015

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih , Mei 2026

Yang membuat pernyataan



Eva Ariani

Nim.2022110015

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Masa Depan Bergantung Pada Apa Yang Kamu Lakukan Hari Ini ”

(Mahatma Ghandi)

Kupersembahkan kepada

1. Suamiku tercinta (Ramlan)
2. Orang tua ku tersayang (Alm. Bapak Arios dan Ibu Tini)
3. Untuk anak-anak ku tersayang (Al zain Ramlan, Agifty Zea Queen Ramlan dan Al Mahir Zeo Ramlan)
4. Untuk adik-adiku yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi (Perni Henisa,A.Md dan Vania Ayu Ningsih S.E)
5. Dosen pembimbing I (Ibu Resi Marina) Dan dosen pembimbing II (Bapak Romsa Endrekson)
6. Semua ibu/bapak dosen fakultas ekonomi dan bisnis
7. Seluruh pegawai kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih
8. Sahabat dan teman seperjuangan 2022
9. Kampus dan almamaterku tercinta

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

Eva Ariani, 2022110015, 2026

Penelitian ini dilakukan di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 23 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8.143 > 1.721$ dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. Nilai koefisien determinasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.759 ini artinya bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) sebesar 75,9%. Sedangkan sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

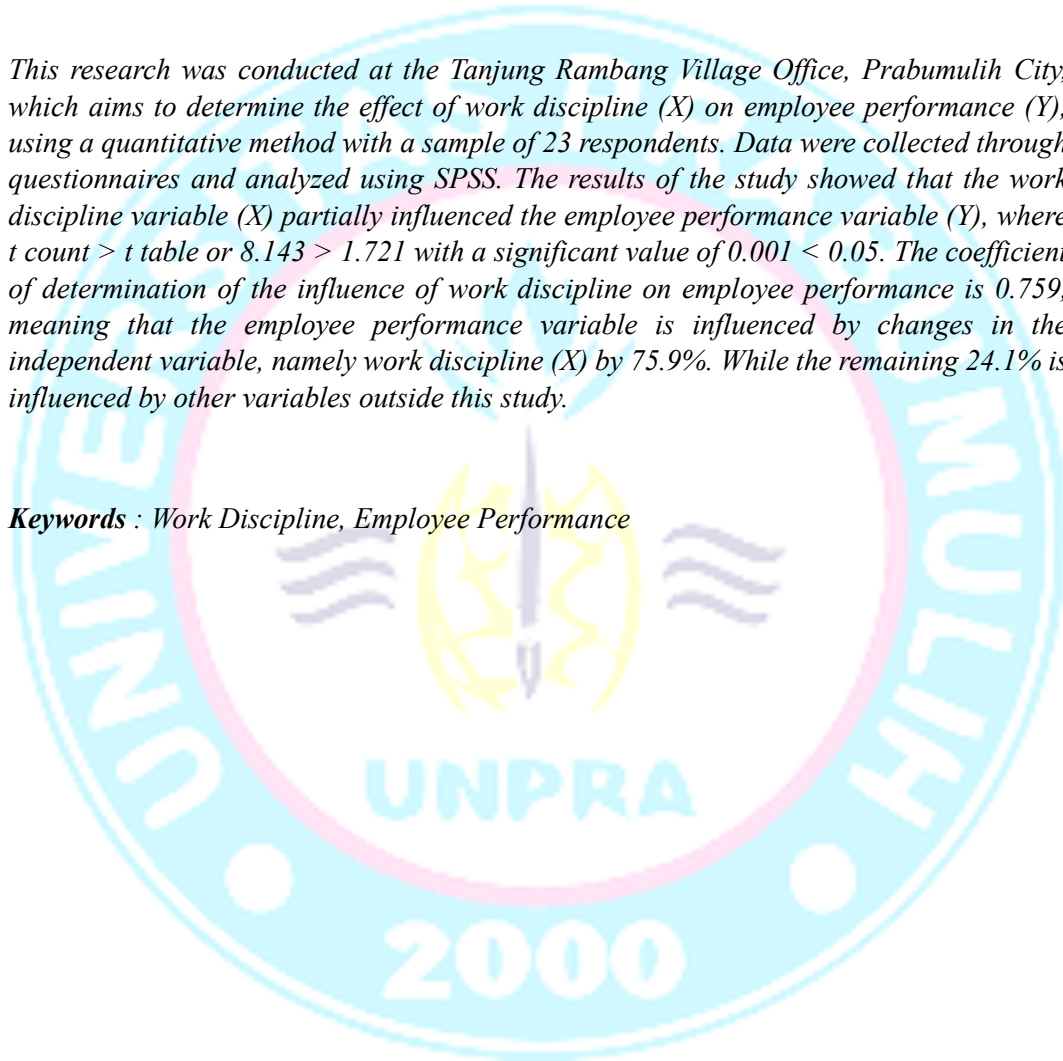
ABSTRACT

The Influence of Work Discipline on Employee Performance at the Tanjung Rambang Village Office, Prabumulih City.

Eva Ariani, 2022110015, 2026

This research was conducted at the Tanjung Rambang Village Office, Prabumulih City, which aims to determine the effect of work discipline (X) on employee performance (Y), using a quantitative method with a sample of 23 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS. The results of the study showed that the work discipline variable (X) partially influenced the employee performance variable (Y), where $t_{count} > t_{table}$ or $8.143 > 1.721$ with a significant value of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination of the influence of work discipline on employee performance is 0.759, meaning that the employee performance variable is influenced by changes in the independent variable, namely work discipline (X) by 75.9%. While the remaining 24.1% is influenced by other variables outside this study.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-nya skripsi ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Stata Satu (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Prabumulih.

Penyusunan proposal skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, khususnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi dasar dalam pelaksanaan penelitian skripsi selanjutnya. Oleh karena itu, secara khusus saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.SI., M.SI selaku Rektor Universitas Prabumulih .
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Ketua Program Studi Universitas Prabumulih.
4. Ibu Resi Marina, S.E., M.SI sebagai pembimbing I dan Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses pembuatan skripsi ini
5. Bapak ibu Dosen Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Prabumulih
6. Kedua orang tua ku, suami tercinta ku dan seluruh keluarga atas bantuan dan doa demi kesuksesanku
7. Kepada Lurah Tanjung Rambang
8. Kepada seluruh staf Kelurahan Tanjung Rambang Kota Prabumulih
9. Kepada teman-teman seperjuangan

10. Kepada Adik ku Perni dan Vania yang selalu membantu dalam menyelesaikan skripsi.

Prabumulih, Januari 2026

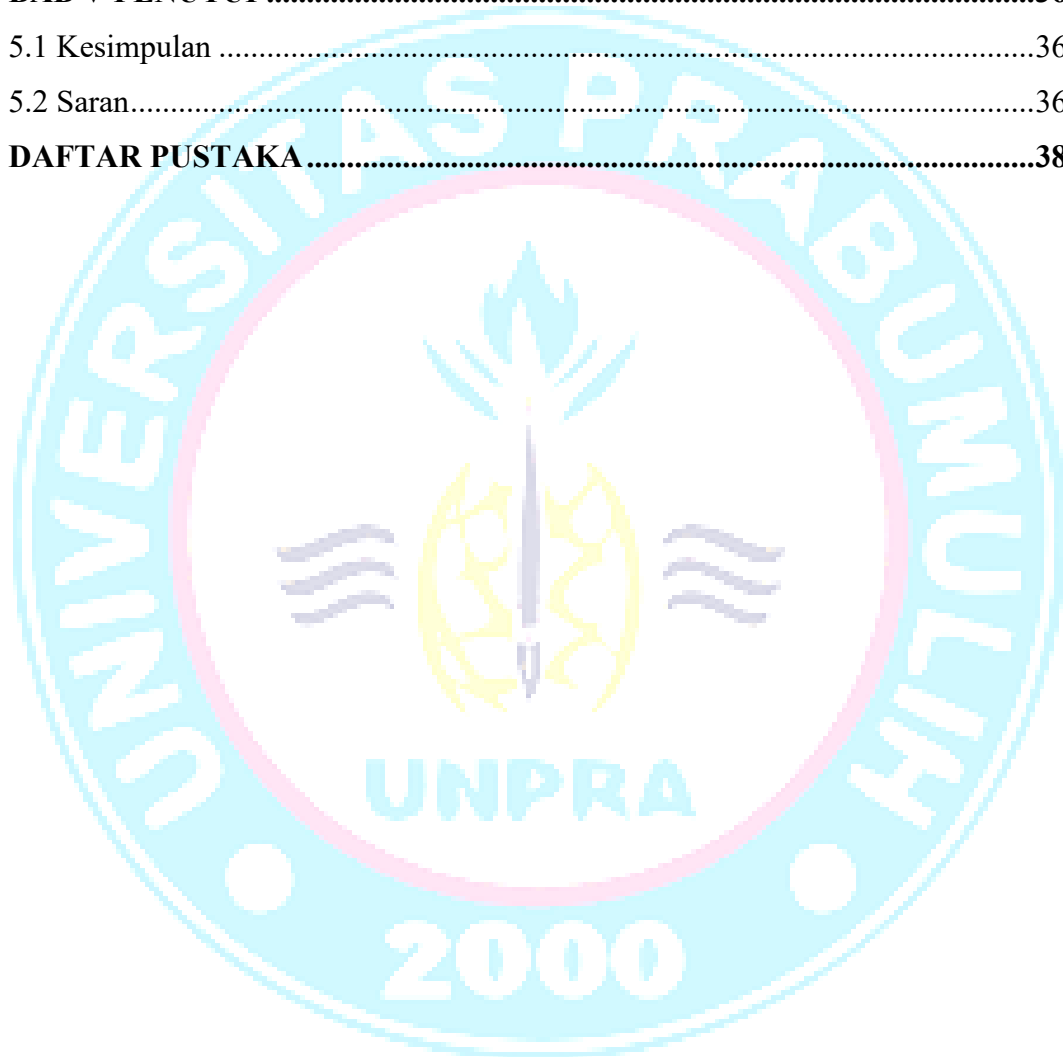
Eva Ariani



DAFTAR ISI

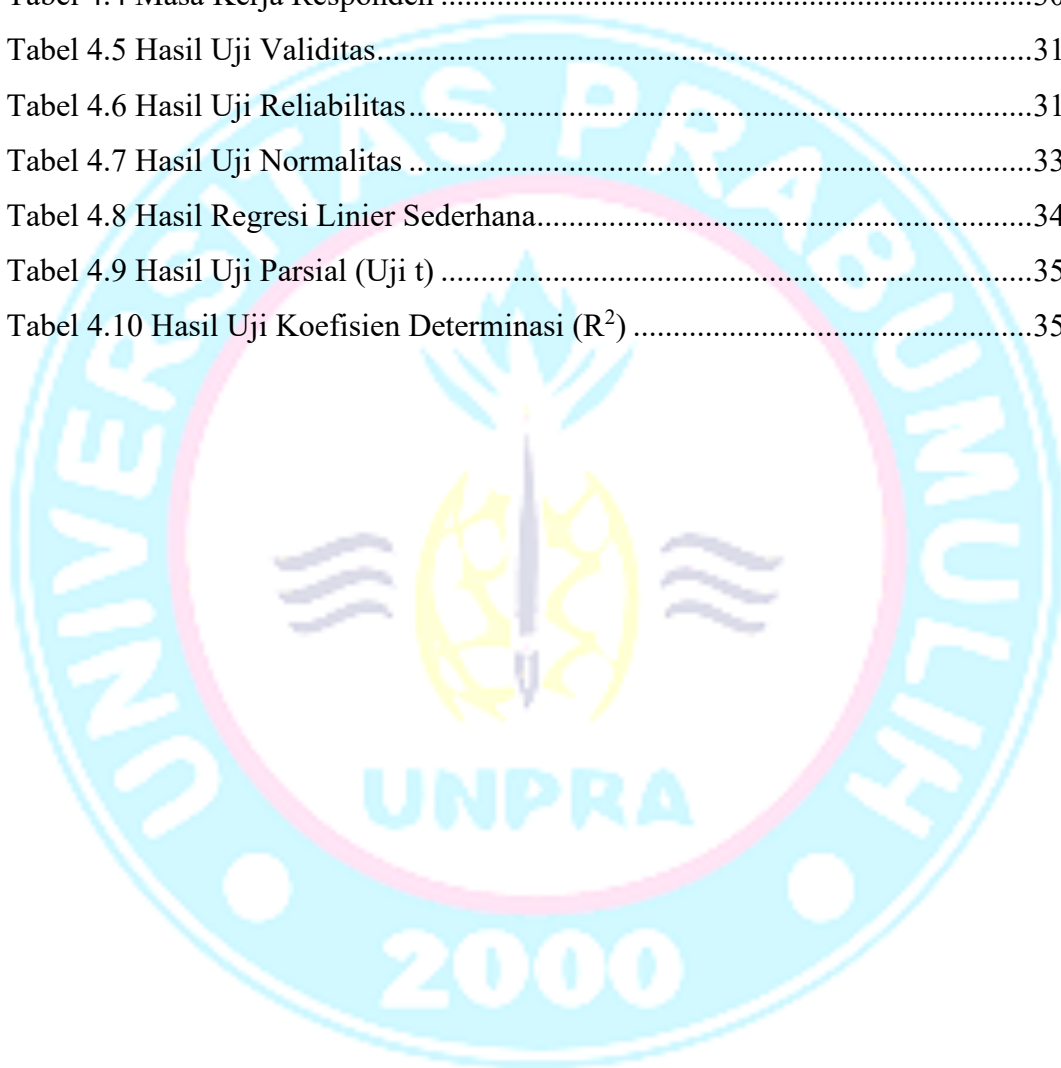
JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
MOTO DAN PERESEMPAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Batasan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Teori.....	5
2.2 Penelitian Terdahulu	11
2.3 Kerangka Pemikiran.....	12
2.4 Hipotesis.....	12
BAB III METODE PENELITIAN	13
3.1 Jenis Penelitian.....	13
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	13
3.3 Populasi dan Sampel	13
3.4 Data	14
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	15

3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	16
3.7 Metode Analisis	16
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	21
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	21
4.2 Analisis Hasil Penelitian	28
4.3 Pembahasan.....	35
BAB V PENUTUP.....	36
5.1 Kesimpulan	36
5.2 Saran.....	36
DAFTAR PUSTAKA.....	38



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Pegawai	28
Tabel 4.2 Usia Responden.....	29
Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan Responden.....	29
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	30
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	31
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	33
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	34
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (Uji t)	35
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	35



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	32
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Bimbingan

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Data Responden

Lampiran 4 Hasil Analisis SPSS

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian

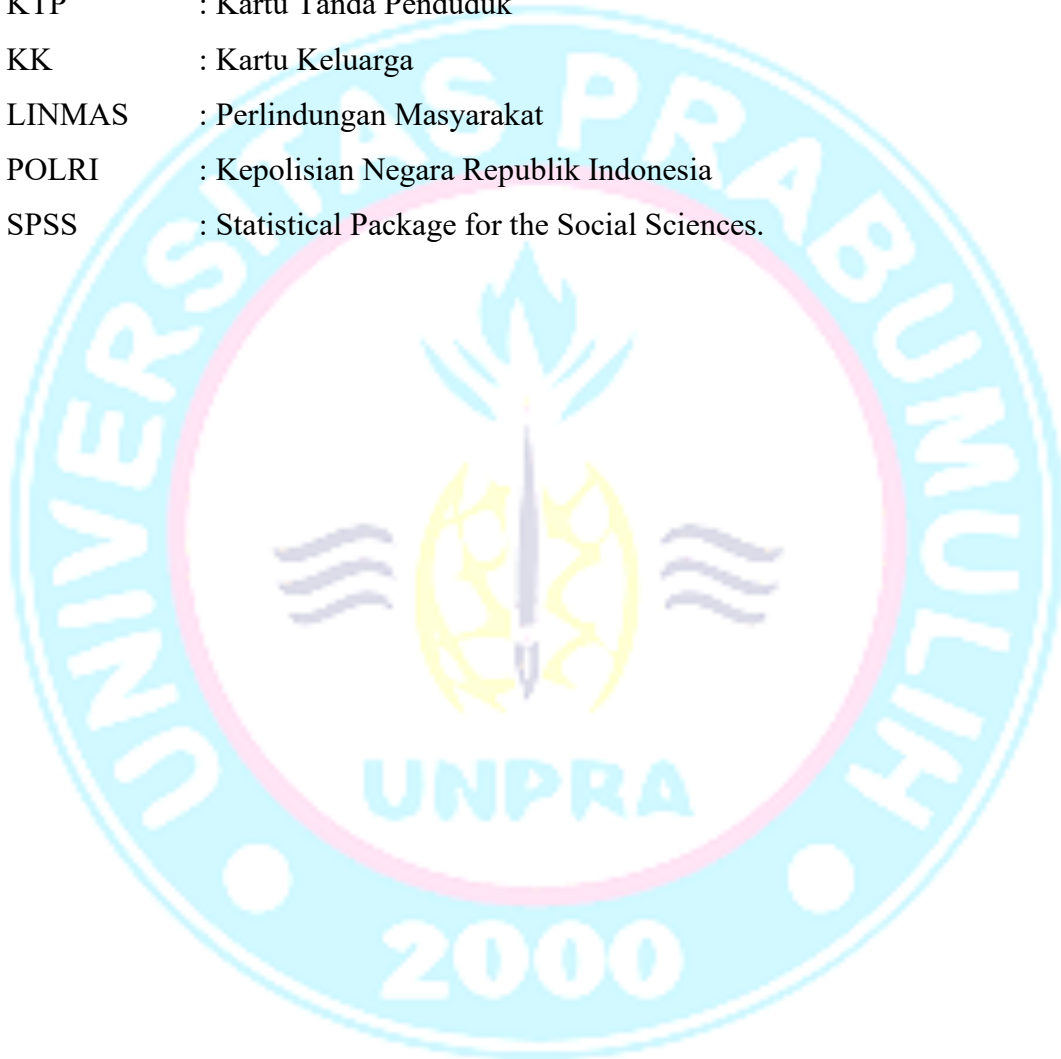
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup



DAFTAR SINGKATAN

KASI	: Kepala Seksi
RT	: Rukun Tetangga
RW	: Rukun Warga
PKK	: Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga
KTP	: Kartu Tanda Penduduk
KK	: Kartu Keluarga
LINMAS	: Perlindungan Masyarakat
POLRI	: Kepolisian Negara Republik Indonesia
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era reformasi, birokrasi dan globalisasi saat ini, keberhasilan suatu organisasi baik itu swasta maupun instansi pemerintah, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Meskipun sebuah instansi memiliki fasilitas yang lengkap, teknologi yang canggih dan pendanaan yang besar, semua itu tidak akan berjalan efektif tanpa adanya dukungan dari pegawai yang kompeten dan berdedikasi, suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya sangat berpengaruh pada kualitas dan kontribusi pegawainya. Menurut Rostini *et al* (2022), sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam suatu organisasi, institusi maupun perusahaan yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi, institusi maupun perusahaan. Hal ini karena manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam instansi atau organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia semua pekerjaan sulit dilakukan. Sebagai penggerak organisasi, pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi, dedikasi dan profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang akan dilakukan pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Soelistya (2022), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja dalam sebuah instansi bukan sekedar tentang menyelesaikan tugas, melainkan menyangkut kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas dari hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif, atasan yang selalu memberi arahan tugas sesuai tupoksi nya serta saling menerima masukan antar pegawai. Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan. Sebaliknya, kinerja yang rendah

akan menghambat proses pembangunan dan menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan kesadaran untuk mematuhi aturan-aturan, norma, serta standar operasional prosedur yang berlaku didalam sebuah organisasi. Menurut Surajio *et al* (2020), disiplin kerja adalah mematuhi peraturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan itu sangatlah penting dalam dunia pekerjaan sebagai instansi dengan adanya kedisiplinan yang tinggi pegawai, maka hubungan antara pegawai dan pimpinan akan terjalin baik, tujuan instansi dapat tercapai secara maksimal dan akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak positif pada kinerja pegawai. Salah satu syarat agar kedisiplinan dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diinginkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin sebagaimana yang diharapkan oleh instansi dan masyarakat. Hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti disiplin kerja pegawai karena tanpa disiplin kerja yang bagus dari pegawai pekerjaan akan sulit dicapai kinerja pegawai yang diharapkan dalam instansi harus saling berkolaborasi dan bekerja sama dengan baik. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Kelurahan Tanjung Rambang merupakan suatu instansi yang bergerak dalam kegiatan pelayanan kepada masyarakat. Kelurahan adalah instansi yang bersentuhan langsung dengan kebutuhan administrasi dan sosial masyarakat sehari-hari. Oleh karena itu, ekspektasi masyarakat terhadap kecepatan, ketepatan, dan keramahan pelayanan di Kelurahan Tanjung Rambang sangatlah tinggi. Untuk memenuhi ekspektasi tersebut, dibutuhkan pegawai yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Namun berdasarkan kenyataan masih ada pegawai yang kurang sesuai dengan harapan instansi mengenai kedisiplinan terbukti dari informasi absensi pegawai dengan adanya beberapa pegawai yang terlambat pada hari kerja. Adanya pegawai yang tidak taat terhadap peraturan kerja seperti pegawai yang meninggalkan tempat tugas pada waktu jam kerja tanpa izin pimpinan. Serta pegawai yang sering melakukan penundaan penyelesaian tugas administrasi yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat. Kondisi-kondisi tersebut meskipun mungkin hanya dilakukan oleh segelintir pegawai, jika dibiarkan dapat berdampak buruk. Ketidaksiplinan dapat menyebabkan terhambatnya alur pelayanan, menumpuknya berkas pekerjaan dan pada akhirnya menciptakan persepsi negatif masyarakat terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tanjung Rambang. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul : *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pelaksanaan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pembelajaran mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

- b. Sebagai bahan referensi dan sumber informasi ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama atau berkaitan, sehingga dapat memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Agar bisa memberikan pemikiran sebagai bahan kajian serta pertimbangan bagi peneliti lain dan bagi tempat penelitian.

- a. Bagi Kantor Lurah Tanjung Rambang
 Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan khususnya kepada pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi Peneliti
 Dengan melakukan penelitian ini dapat menambah wawasan baru tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih.
- c. Bagi Akademis
 Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

- 1. Ruang Lingkup Penelitian
 Penelitian ini hanya membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih.
- 2. Subjek dan Lokasi Penelitian
 Penelitian ini berjumlah 23 orang pegawai kelurahan, Lokasi Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Tanjung Rambang Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap aturan, standar, dan prosedur kerja dalam organisasi. Menurut Uno dan Lamatenggo (2022), disiplin kerja adalah upaya-upaya pengendalian perilaku sendiri, kesadaran, dan kepatuhan dalam bekerja berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut Surajiyo *et al* (2020), disiplin kerja adalah sikap hormat yang ada di dalam diri karyawan, di mana akan menyebabkan karyawan tersebut menyesuaikan dirinya secara sukarela untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran diri karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma sosial yang ditetapkan perusahaan. Kesimpulan definisi disiplin kerja bukan sekedar peraturan yang dipaksakan, tetapi lebih pada sikap internal atau kesadaran individu untuk mematuhi peraturan dan norma perusahaan secara sukarela dan konsisten.

Menurut Paramarta *et al* (2021), disiplin kerja merupakan ketaatan karyawan terhadap semua peraturan organisasi, kesediaan untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Paramarta *et al* (2021), terdapat dua jenis disiplin yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Organisasi berusaha mencegah pelanggaran dengan menciptakan sistem kerja yang jelas, pengarahan yang baik, aturan yang dipahami karyawan, dan komunikasi yang efektif.

2. Disiplin Represif

Merupakan tindakan korektif berupa sanksi atau pembinaan setelah

terjadi pelanggaran. Tujuannya untuk memperbaiki perilaku dan mencegah pelanggaran berulang.

2.1.1.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Surajiyo *et al* (2020), tujuan disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan efisiensi penggunaan waktu dan tenaga sehingga tidak terjadi pemborosan waktu dan tenaga dalam pekerjaan .
2. Mencegah kerusakan mesin atau peralatan dan perlengkapan kerja akibat kekeledoran, karena dengan disiplin karyawan menjalankan prosedur dengan benar.
3. Membentuk perilaku tertib, taat dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi dan kualitas kerja yang baik.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Paramarta *et al* (2021), terdapat beberapa indikator disiplin yaitu sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu hadir
2. Kepatuhan pada aturan organisasi
3. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Konsisten dalam melakukan tugas sesuai SOP
5. Sikap dan etika kerja
6. Pemanfaatan waktu kerja dengan efektif
7. Tingkat absensi serta keterlambatan

2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Paramarta *et al* (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan : gaya dan keteladanan pemimpin sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan.
2. Keadilan organisasi : aturan dan sanksi yang adil membuat karyawan lebih patuh.
3. Pengawasan : pengawasan yang konsisten menjaga keberlangsungan disiplin.
4. Sistem reward : penghargaan dijadikan sebagai motivasi karyawan.

5. Kesejahteraan karyawan : fasilitas dan kompensasi yang layak meningkatkan kepatuhan.
6. Kepuasan kerja : semakin puas karyawan, semakin tinggi disiplin
7. Budaya organisasi : budaya kuat menciptakan kebiasaan disiplin.

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Soelistya (2022), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja pegawai merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut kemudian dicatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Menurut Ramli (2022), kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karna itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Soelistya (2022), ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Menilai Pencapaian Tugas Pegawai : Untuk mengetahui sejauh mana pegawai telah memenuhi target, standar, dan tanggung jawab yang diberikan organisasi.
2. Dasar Pengambilan Keputusan Manajerial : Hasil penilaian digunakan untuk keputusan penting seperti promosi, mutasi, rotasi, kenaikan pangkat, pemberian reward atau sanksi.
3. Mengidentifikasi Kelebihan dan Kelemahan Pegawai : Agar organisasi mengetahui kompetensi yang sudah kuat serta area yang masih perlu diperbaiki.
4. Bahan Penyusunan Program Pelatihan dan Pengembangan : Penilaian

membantu menentukan kebutuhan training, coaching, mentoring, atau pengembangan karier.

5. Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai : Dengan adanya penilaian yang adil dan terukur, pegawai menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya.
6. Memperbaiki Komunikasi antara Atasan dan Bawahan : Penilaian membuka ruang evaluasi, diskusi, dan umpan balik (feedback) mengenai kinerja dan harapan organisasi.
7. Menyelaraskan Kinerja Pegawai dengan Tujuan Organisasi : Agar setiap pegawai bekerja sesuai visi, misi, dan rencana strategis organisasi.
8. Dasar Pemberian Kompensasi : Hasil penilaian digunakan untuk menentukan insentif, bonus, tunjangan berbasis kinerja, atau penghargaan lainnya.
9. Memperkuat Disiplin dan Akuntabilitas : Penilaian kinerja membuat pegawai lebih disiplin dan bertanggung jawab karena hasil kerjanya diukur secara objektif.
10. Evaluasi Efektivitas Kepemimpinan dan Sistem Kerja : Penilaian juga membantu organisasi menilai apakah sistem kerja, struktur, dan kepemimpinan sudah berjalan efektif

2.1.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Soelistya (2022), ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan yang rapi, akurat, bebas dari kesalahan, dan sesuai standar mutu yang telah ditetapkan organisasi. Termasuk ketelitian, kecermatan, dan kemampuan mempertahankan kualitas hasil kerja secara konsisten.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu. Termasuk produktivitas individu, volume output dan kemampuan mencapai target jumlah tugas secara efektif.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu, jadwal, atau ritme kerja yang ditentukan. Indikator ini mencerminkan efisiensi pemanfaatan waktu dan kemampuan mengelola prioritas.

4. Disiplin Kerja

Kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, jam kerja, etika kerja, dan tata tertib organisasi. Menggambarkan keseriusan, kedisiplinan hadir, mengikuti aturan, serta kesesuaian perilaku dengan standar organisasi.

5. Tanggung Jawab

Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan kesadaran penuh dan memahami konsekuensi dari setiap tindakan. Termasuk kesanggupan menyelesaikan pekerjaan, serta berani mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

6. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk bekerja efektif dengan rekan kerja, pimpinan, maupun tim. Indikator ini mencerminkan komunikasi yang baik, kesediaan membantu orang lain, adaptasi dalam kelompok, dan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja.

7. Inisiatif

Kemampuan pegawai bertindak proaktif tanpa menunggu perintah, menawarkan gagasan, menyelesaikan kendala dengan ide kreatif, serta mengambil langkah cepat ketika menghadapi situasi mendesak. Ini menunjukkan motivasi internal dan upaya meningkatkan efektivitas kerja.

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Soelistya (2022), ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Pemimpin memengaruhi kinerja melalui arahan, keteladanan, gaya kepemimpinan, kemampuan memotivasi, dan hubungan interpersonal. Kepemimpinan strategis yang efektif dapat meningkatkan semangat, partisipasi, dan kualitas kerja pegawai.

2. Motivasi Kerja

Motivasi internal (dorongan pribadi, komitmen) maupun motivasi eksternal (reward, pengakuan, insentif) mendorong pegawai bekerja lebih baik dan mencapai hasil maksimal.

3. Kompetensi Pegawai

Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai sangat menentukan kualitas dan produktivitas kerja.

4. Lingkungan Kerja

Faktor seperti kenyamanan, kelengkapan fasilitas, suasana kerja, dan keamanan kerja berpengaruh pada efektivitas kerja sehari-hari.

5. Disiplin Kerja

Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tata tertib, dan standar kerja sangat berpengaruh pada pencapaian kinerja. Disiplin merupakan pondasi utama produktivitas.

6. Komunikasi Organisasi

Komunikasi yang jelas antara pemimpin dan pegawai mempermudah koordinasi, mencegah salah persepsi, dan mempercepat penyelesaian tugas.

7. Budaya Organisasi

Nilai, norma, kebiasaan kerja, dan etos organisasi membentuk perilaku pegawai. Budaya positif mendorong kerja sama, inovasi, dan tanggung jawab tinggi.

8. Pengawasan dan Penilaian Kinerja

Kontrol, evaluasi, dan umpan balik dari atasan memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Semakin baik sistem penilaian semakin jelas target dan perbaikan yang harus dilakukan.

9. Kepuasan Kerja

Pegawai yang puas dengan tugas, lingkungan, hubungan kerja, dan kompensasi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dan stabil.

10. Fasilitas dan Sumber Daya Kerja

Ketersediaan sarana kerja, teknologi, peralatan, dan dukungan operasional sangat menentukan kelancaran pelaksanaan tugas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam menyusun penelitian, tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakannya itu mengenai disiplin terhadap kinerja. Berikut ini adalah penelitian terdahulu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

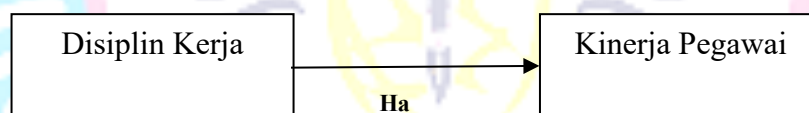
No	Judul	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang Eti Ariyati et al (2021)	Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam, dalam bentuk angka.	Hasil penelitian ini disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias Syukur Kasieli Hulu (2021)	Penulisan menggunakan jenis penelitian riset kuantitatif yaitu riset yang didasarkan pada data kuantitatif yang berbentuk angka atau bilangan.	Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja pada kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias akan meningkat apabila adanya pengawasan terhadap disiplin kerja di kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias.
3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu. Chosi Pratama (2022)	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Ujungbatu.
4.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Asep Ondi (2022)	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.	Hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

5. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PJ-TEK Mandiri Kota Tangerang Selatan. Sri Hardianti dan Rizka Wahyuni (2023)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT-PJ Tek Mandiri baik secara parsial maupun simultan.
--	---	---

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiarto (2022), kerangka pemikiran adalah uraian atau pernyataan tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Uraian dalam kerangka pemikiran harus mampu menjelaskan dan menegaskan secara komprehensif asal-usul variabel yang diteliti, sehingga variabel-variabel yang tercantum dalam identifikasi masalah dan rumusan masalah semakin jelas asal-usulnya. Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

→ : Pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

2.4 Hipotesis

Menurut Wulandari et al (2023), hipotesis merupakan suatu pertanyaan bahwa dugaan terhadap sesuatu adalah benar. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha : diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Rizkia *et al* (2023), jenis penelitian dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian Kuantitatif

Penelitian kuantitatif adalah pendekatan-pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik dari pada naratif.

2. Penelitian Kualitatif

Penelitian kualitatif adalah untuk memberikan penjelasan mengenai suatu fenomena serta menemukan atau mengontruksi suatu teori terkait fenomena.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *penelitian kuantitatif* yaitu data yang berupa angka yang diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada responden.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan Tanjung Rambang Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan 01 November 2025 sampai dengan 31 Mei 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Nasution (2024), populasi adalah keseluruhan, totalitas atau generalisasi dari satuan, individu, objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti berupa orang, benda, institusi, peristiwa, dan lain-lain yang di dalamnya dapat diperoleh atau dapat memberikan informasi (Data).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kelurahan Tanjung Rambang yang berjumlah 23 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2022), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Nasution (2024), sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representasi dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti.

Berdasarkan pengertian diatas, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, penulis menetapkan sampel dalam penelitian ini adalah 100% dari pegawai Kelurahan Tanjung Rambang yang berjumlah 23 Pegawai.

3.4 Data

3.4.1 Jenis Data

Menurut Handayani (2023), jenis data dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang dikumpulkan melalui kelompok fokus, wawancara, kuesioner terbuka item, dan situasi kurang terstruktur lainnya. Data kualitatif biasanya bersifat objektif, sehingga setiap orang yang membacanya akan menimbulkan penafsiran yang berbeda.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam angka, dimana nilai numerik bisa besar atau kecil. Nilai numerik mungkin sesuai dengan kategori atau label tertentu. Data kuantitatif dapat diperoleh dengan melakukan survey untuk mendapatkan jawaban rigid berupa angka.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu berupa data jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden.

3.4.2 Sumber Data

Menurut Alif *et al* (2024), sumber data dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut

1. Data Primer

Data Primer merujuk pada informasi atau data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli pertama kali. Data ini dikumpulkan pertama kali

oleh peneliti atau pihak yang melibatkan diri dalam suatu penelitian atau pengumpulan informasi.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah informasi atau data yang telah dikumpulkan atau diperoleh pihak lain sebelumnya dan kemudian digunakan kembali untuk tujuan tertentu oleh peneliti atau orang lain. Data ini tidak dikumpulkan secara langsung oleh orang atau tim yang melakukan penelitian atau analisis langsung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dihasilkan langsung oleh peneliti melalui kuisioner yang disebarakan oleh peneliti kepada responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugeng (2022), definisi operasional variabel adalah pengertian atau konstruk yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel yang diteliti agar variabel yang semula hanya berupa konsep yang abstrak dan luas menjadi konsep operasional dan spesifik sehingga tidak multi tafsir dan pada gilirannya variabel tersebut bisa diukur. Berikut Operasional Variabel untuk Disiplin (X) dan Kinerja (Y) dalam bentuk tabel

Tabel 3.1 Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional variabel	Indikator	Nomor Kuesioner
Disiplin Kerja (X)	Disiplin kerja adalah upaya-upaya pengendalian perilaku sendiri, kesadaran, dan kepatuhan dalam bekerja berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi.	1. Ketepatan	1-2
		2. Kepatuhan	3-4
		3. Tanggung jawab	5-6
		4. Konsisten	7-8
		5. Sikap dan etika	9-10
		6. Pemanfaatan waktu kerja dengan efektif	11-12
		7. Tingkat absensi	13-14
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.	1. Kualitas Kerja	1-2
		2. Kuantitas kerja	3-4
		3. Ketepatan waktu	5-6
		4. Disiplin Kerja	7-8
		5. Tanggung Jawab	9-10
		6. Kerjasama	11-12
		7. Inisiatif	13-14

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Rifkhan (2020), teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan yang dilakukan peneliti untuk melakukan pengamatan secara langsung terhadap subjek dan objek penelitian untuk mendapatkan data penelitian.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner dalam pengertiannya adalah metode pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan-pertanyaan ataupun pernyataan-pernyataan kepada responden yang telah dijadikan sebagai subjek penelitian, metode kuesioner dalam membuat pertanyaan ataupun pernyataan harus memperhatikan dimensi, indikator, dan skala pengukurannya.

3. Wawancara

Metode wawancara dalam teknik pengumpulan data memiliki arti bahwa kegiatan pengumpulan data penelitian dengan bertanya langsung kepada responden dari beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang telah ditentukan sebelum sesuai dengan kebutuhan variabel penelitian, wawancara juga dapat dilakukan bersamaan dengan kegiatan pengumpulan data penelitian berupa penyebaran kuesioner sehingga data yang diharapkan dalam penelitian dapat dipastikan secara langsung diisi oleh responden.

3.7 Metode Analisis

Menurut sugiyono (2022), metode analisis adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data penelitian agar dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27.

3.7.1 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2022), uji instrument adalah tahapan untuk memastikan

bahwa instrument. Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas, yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2022), validitas berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila setiap pernyataan dalam kuesioner mampu menggambarkan konsep variabel yang ingin diteliti secara akurat.

Validitas penting karena tanpa instrumen yang valid, data yang dihasilkan tidak akan mencerminkan kondisi sebenarnya, sehingga kesimpulan penelitian menjadi tidak dapat dipertanggungjawabkan. Validitas memastikan bahwa setiap item pernyataan tidak hanya dipahami oleh responden, tetapi juga relevan dengan variabel yang diukur. Dalam penelitian kuantitatif, validitas biasanya diuji melalui korelasi *Product Moment* antara skor per item dengan skor total.

- Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item dapat dianggap valid.
- Sebaliknya, bila r hitung $< r$ tabel, item dianggap tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dihapus.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali dalam kondisi yang sama. Menurut Sugiyono (2022), reliabilitas diartikan sebagai tingkat keajegan atau kestabilan data yang diperoleh dari suatu instrumen. Bila instrumen menghasilkan data yang sama ketika digunakan pada objek yang sama di waktu berbeda, maka instrumen tersebut reliabel.

Pengukuran reliabilitas pada kuesioner yang menggunakan skala Likert umumnya menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Nilai Alpha dianggap sebagai ukuran internal konsistensi, yaitu tingkat kesesuaian antar item di dalam instrumen. Kriteria umum reliabilitas:

- Jika hasil *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka dapat dianggap reliabel atau konsisten.

- Jika hasil *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60, maka tidak dapat dianggap reliabel atau konsisten

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2022), uji asumsi klasik merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa model analisis regresi memenuhi asumsi-asumsi dasar statistik, sehingga hasil pengujian hipotesis dapat memberikan kesimpulan yang akurat dan dapat dipercaya. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam analisis regresi telah memenuhi persyaratan normalitas, dan heterokendastitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Menurut Sugiyono (2022), model regresi yang baik memerlukan data yang memiliki distribusi mendekati normal, terutama pada bagian residual (selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual). Normalitas diperlukan agar hasil pengujian statistik parametris, seperti regresi linier, uji t, dan uji F, dapat digunakan secara sah. Apabila data tidak normal, maka uji-uji ini kehilangan akurasi. Beberapa metode yang digunakan untuk menguji normalitas:

a. Uji Kolmogorov–Smirnov (K–S)

Digunakan pada jumlah sampel > 50 .

Keputusan:

- Sig. $> 0,05 \rightarrow$ data berdistribusi normal
- Sig. $< 0,05 \rightarrow$ data tidak normal

b. Uji Shapiro–Wilk

- Lebih sensitif untuk sampel kecil (< 50).
- Kriteria: Sig. $> 0,05 \rightarrow$ normal.

c. Normal Probability Plot (P–P Plot)

Dalam grafik ini:

- Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal $\rightarrow$ normal
- Jika menyimpang jauh dan menyebar tidak berpola.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual dalam model regresi tidak sama pada seluruh nilai variabel independen. Menurut Sugiyono (2022), model

regresi yang baik adalah model yang bebas dari heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika heteroskedastisitas terjadi, maka:

- Standard error menjadi bias
- Koefisien regresi menjadi tidak akurat
- Uji t bisa menghasilkan kesimpulan yang salah.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Rifkhan (2023), persamaan regresi linier sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat, yang biasanya digambarkan dengan garis lurus. Model regresi linier sederhana adalah model regresi yang menggambarkan hubungan fungsional antar dua variabel. Variabel pertama (Y) berperan sebagai variabel terikat, dan variabel kedua (X) berperan sebagai variabel bebas. Hasil dari analisis regresi linier sederhana hanya mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan linier antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Rumus model regresi liner sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
- X = Variabel bebas (Disiplin)
- a = Parameter konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = Variabel eror

3.7.4 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022), uji hipotesis adalah prosedur yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian berdasarkan data empiris yang diperoleh dari hasil penelitian. Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak dengan menggunakan teknik analisis statistik dan tingkat signifikansi tertentu.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2022), uji t berfungsi untuk menguji kebenaran hipotesis secara

parsial dalam model regresi, yaitu apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat setelah dikendalikan oleh variabel bebas lainnya.

Uji t merupakan bagian dari analisis statistik inferensial yang membantu peneliti menentukan apakah hubungan yang ditemukan pada sampel dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Dengan uji t, peneliti dapat melihat seberapa kuat dan signifikan pengaruh setiap variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Kriteria dalam menentukan hasil uji t yaitu sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2022) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Nilai Koefisien Determinasi berada dalam rentang antara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi mendekati nol, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dalam konteks ini, model memiliki sedikit atau bahkan tidak ada kemampuan dalam memprediksi atau menjelaskan variasi dalam variabel terikat.

Kelemahan dalam menggunakan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Jika setiap tambahan variabel independen, maka nilai R-squared (R^2) tidak akan selalu meningkat. Nilai R^2 merupakan ukuran sejauh mana variabel-variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dalam model regresi. Meskipun menambahkan variabel independen yang signifikan dapat meningkatkan nilai R^2 , hal ini tidak berlaku jika variabel independen yang ditambahkan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Kantor Lurah Tanjung Rambang

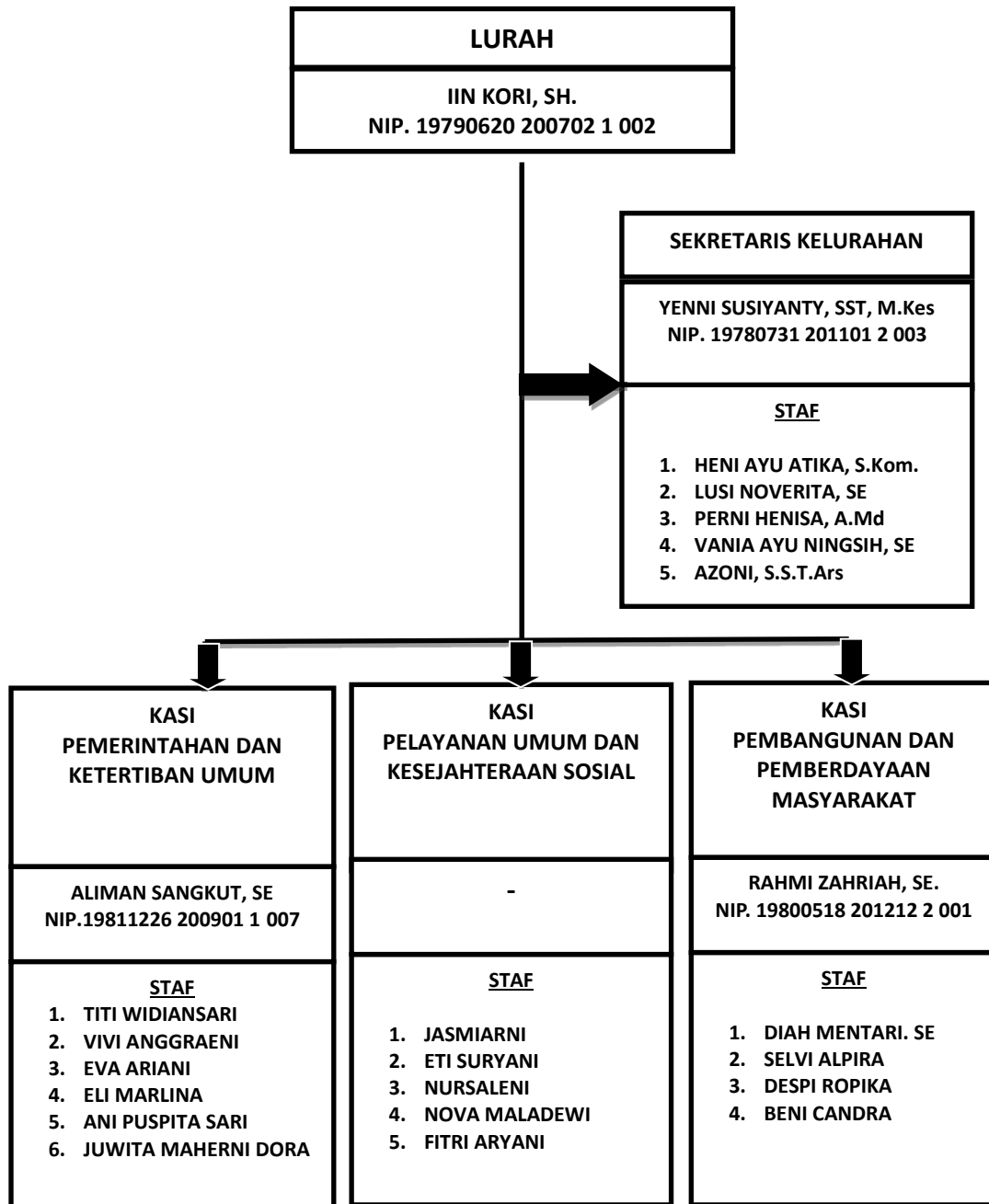
Kantor Lurah Tanjung Rambang merupakan pusat penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kelurahan Tanjung Rambang yang berada di Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Keberadaan kantor lurah ini tidak terlepas dari perkembangan administratif Kabupaten Muara Enim. Pada masa tersebut, sistem pemerintahan desa dipimpin oleh seorang kepala desa yang menjalankan fungsi pemerintahan, pelayanan masyarakat, serta pengelolaan administrasi desa. Kegiatan pemerintahan tersebut dilaksanakan di kantor kepala desa yang menjadi pusat kegiatan administrasi dan pelayanan masyarakat. Perubahan status wilayah terjadi setelah terbentuknya Kota Prabumulih sebagai daerah otonom berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2001 tentang pembentukan Kota Prabumulih seiring dengan perkembangan pemerintahan daerah, beberapa desa di wilayah Prabumulih kemudian mengalami perubahan status menjadi Kelurahan guna menyesuaikan sistem administrasi pemerintahan perkantoran. Pada tanggal 21 Juli 2005, Desa Tanjung Rambang resmi berubah statusnya menjadi Kelurahan Tanjung Rambang melalui kebijakan Pemerintah Kota Prabumulih.

Sejak saat itu, kantor kepala desa yang sebelumnya digunakan sebagai pusat administrasi desa beralih fungsi menjadi Kelurahan yang dipimpin oleh seorang lurah diangkat oleh Wali Kota. Sebagai lembaga pemerintahan tingkat Kelurahan, Kantor Lurah Tanjung Rambang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat, seperti pengurusan surat keterangan, administrasi kependudukan, serta koordinasi pelaksanaan program pembangunan di tingkat kelurahan. Selain itu, kantor lurah juga menjadi tempat pelaksanaan kegiatan musyawarah serta koordinasi antara pemerintah kelurahan dengan lembaga kemasyarakatan yang ada di wilayah tersebut. Dengan demikian, keberadaan Kantor Lurah Tanjung Rambang tidak hanya berfungsi sebagai pusat administrasi pemerintahan, tetapi juga sebagai sarana pelayanan

publik dan penghubung antara pemerintah daerah dengan masyarakat di tingkat kelurahan.

4.1.2 Struktur Organisasi Kantor Lurah

STRUKTUR ORGANISASI KELURAHAN TANJUNG RAMBANG KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA PRABUMULIH



4.1.3 Berdasarkan Peraturan Walikota Prabumulih No 46 Tahun 2016 Pasal 4 Tentang Tugas Pokok Perangkat Kelurahan

1) Tugas Lurah

Lurah mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pemerintahan kelurahan serta melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan oleh camat.

Rincian tugas Lurah

1. Melaksanakan kegiatan pemerintahan
 - Administrasi pemerintahan
 - Pembinaan ketentraman dan ketertiban
 - Pendataan kependudukan
2. Melaksanakan pembangunan
 - Merencanakan dan mengkoordinasikan pembangunan
 - Mengawasi pelaksanaan pembangunan
3. Memberikan pelayanan kepada masyarakat
 - Pelayanan administrasi (surat-surat, pengantar, dll)
 - Menangani pengaduan masyarakat
4. Melaksanakan pemberdayaan masyarakat
 - Mendorong partisipasi masyarakat
 - Membina lembaga kemasyarakatan (RT/RW, PKK, Karang Taruna)

2) Tugas Sekretaris Kelurahan

Sekretaris Lurah mempunyai tugas membantu lurah dalam melaksanakan urusan administrasi, perencanaan, keuangan, dan kepegawaian di kelurahan.

Rincian tugas Sekretaris Lurah

1. Administrasi Umum
 - Mengelola surat-menyurat dan arsip
 - Menyusun administrasi perkantoran
 - Mengatur tata usaha kelurahan
2. Perencanaan
 - Menyusun rencana kerja dan program kelurahan
 - Menghimpun data sebagai bahan perencanaan
 - Menyusun laporan kegiatan

3. Keuangan

- Mengelola administrasi keuangan kelurahan
- Menyusun anggaran dan laporan keuangan
- Mengawasi penggunaan anggaran

4. Kepegawaian

- Mengelola data dan administrasi pegawai
- Membantu pembinaan aparatur kelurahan

5. Koordinasi

- Mengkoordinasikan kegiatan antar seksi
- Membantu kelancaran tugas lurah

3) Tugas Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat

Seksi ini mempunyai tugas membantu lurah dalam melaksanakan kegiatan pembangunan serta pemberdayaan masyarakat di wilayah kelurahan.

Rincian tugas

1. Bidang Pembangunan

- Menyusun rencana kegiatan pembangunan kelurahan
- Menghimpun aspirasi masyarakat melalui musrenbang
- Mengkoordinasikan pelaksanaan pembangunan (fisik dan non-fisik)
- Melakukan pemantauan dan evaluasi pembangunan
- Menyusun laporan pelaksanaan pembangunan

2. Bidang Pemberdayaan Masyarakat

- Membina dan mengembangkan partisipasi masyarakat
- Mendukung kegiatan lembaga kemasyarakatan (RT/RW, PKK, Karang Taruna)
- Melaksanakan pembinaan sosial dan ekonomi masyarakat
- Mengembangkan potensi dan usaha masyarakat
- Melaksanakan pelatihan dan peningkatan keterampilan masyarakat

4) Tugas Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial

Seksi ini mempunyai tugas membantu lurah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat serta urusan kesejahteraan sosial di wilayah kelurahan.

Rincian tugas

1. Bidang Pelayanan Umum

- Memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat (surat keterangan, pengantar, dll.)
- Memberikan informasi pelayanan publik
- Menangani pengaduan dan kebutuhan masyarakat
- Meningkatkan kualitas dan ketertiban pelayanan
- Mengelola sarana dan prasarana pelayanan umum

2. Bidang Kesejahteraan Sosial

- Melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial masyarakat
- Mendata masyarakat kurang mampu dan penyandang masalah sosial
- Menyalurkan bantuan sosial sesuai ketentuan
- Mendukung kegiatan kesehatan, pendidikan, dan keagamaan
- Membina kegiatan sosial kemasyarakatan

5) Tugas Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum

Seksi ini mempunyai tugas membantu lurah dalam melaksanakan urusan pemerintahan, administrasi kependudukan, serta pembinaan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah kelurahan.

Rincian tugas

1. Bidang Pemerintahan

- Melaksanakan administrasi pemerintahan kelurahan
- Mengelola surat-menyurat bidang pemerintahan
- Menyusun laporan kegiatan pemerintahan
- Melaksanakan kebijakan pemerintah daerah di tingkat kelurahan

2. Kependudukan dan Kewilayahan

- Mengelola data kependudukan (KTP, KK, surat pindah, dll)
- Mendata wilayah (RT/RW, batas wilayah)
- Memfasilitasi pelayanan administrasi kependudukan

3. Ketentraman dan Ketertiban Umum

- Membina ketentraman dan ketertiban masyarakat
- Membantu menjaga keamanan lingkungan
- Menangani dan mencegah gangguan ketertiban umum
- Berkoordinasi dengan aparat keamanan (Linmas, Polri, dll)

4. Pembinaan Masyarakat

- Membina RT/RW dan lembaga kemasyarakatan
- Meningkatkan kesadaran hukum masyarakat
- Mendukung kegiatan sosial kemasyarakatan yang berkaitan dengan ketertiban

4.1.4 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih, dari tanggal , sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih yang berjumlah 23 orang. Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai responden dalam penelitian, dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih jumlah data mengenai jenis kelamin pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jumlah Jenis Kelamin Pegawai

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	2	8,70%
Perempuan	21	91,30%
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui persentase responden pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih, responden laki-laki sebanyak dua responden dengan persentase sebesar 8,70%, dan responden perempuan sebanyak 21 responden dengan persentase sebesar 91,30%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki sebanyak 21 responden dengan persentase 91,30%

2. Usia

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih jumlah data mengenai usia pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 25 Tahun	3	13,04%
25-35 Tahun	7	30,43 %
36-45 Tahun	10	43,48%
> 46 Tahun	3	13,04%
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui persentase responden pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih, responden usia > 25 tahun sebanyak tiga responden dengan persentase sebesar 13,04%, responden usia 25-35 tahun sebanyak tujuh responden dengan persentase sebesar 30,43 %, responden usia 36-45 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 43,48%, dan responden usia > 46 tahun sebanyak tiga responden dengan persentase sebesar 13,04%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia 36-45 tahun lebih banyak dengan jumlah 10 responden dan persentase sebesar 43,48%.

3. Pendidikan

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih jumlah data mengenai pendidikan pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.3
Jenjang Pendidikan Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	13	56,52%
D-III	1	4,35%
S-1	8	34,78%
S-2	1	4,35%
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui jumlah responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 13 responden dengan persentase sebesar 56,52%, jenjang pendidikan D-III sebanyak satu responden dengan persentase sebesar 4,35%, jenjang pendidikan S-1 sebanyak 8 responden dengan persentase 34,78%, dan jenjang pendidikan S-2 sebanyak satu responden dengan persentase 4,35% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan SMA lebih banyak dari jenjang pendidikan yang lain sebanyak 13 responden dengan persentase sebesar 56,52%.

4. Masa Kerja

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih jumlah data mengenai masa kerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 5 Tahun	8	34,78%
6-10 Tahun	8	34,78%
10-15 Tahun	3	13,04%
> 15 Tahun	4	17,39%
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui jumlah responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak delapan responden dengan persentase sebesar 34,78%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak delapan responden dengan persentase sebesar 34,78%, masa kerja 10-15 tahun sebanyak tiga responden dengan persentase 13,04%, dan masa kerja > 15 tahun sebanyak empat responden dengan persentase 17,39%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa kerja < 5 tahun dan masa kerja 6-10 tahun sama sebanyak delapan responden dengan persentase sebesar 34,78%.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian menggunakan analisis butir yaitu skor-skor butir dipandang sebagai nilai X dan total skor dipandang sebagai nilai Y. Pengujian validitas menggunakan bantuan proram SPSS 27.0. Dalam penelitian kuantitatif, validitas biasanya diuji melalui korelasi *Product Moment* antara skor per item dengan skor total.

- Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item dapat dianggap valid.
- Sebaliknya, bila r hitung $< r$ tabel, item dianggap tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dihapus.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	118.52	43.534	.727	.	.680
P2	119.13	47.755	-.002	.	.722
P3	118.65	43.964	.602	.	.684
P4	118.65	42.510	.832	.	.671
P5	118.57	43.802	.656	.	.682
P6	118.91	46.174	.293	.	.702
P7	118.87	47.391	.095	.	.712
P8	119.04	46.407	.242	.	.705
P9	118.74	45.383	.381	.	.697
P10	118.70	44.585	.502	.	.690
P11	118.74	44.111	.574	.	.686
P12	119.30	45.312	.196	.	.707
P13	118.78	45.451	.375	.	.697
P14	118.83	45.332	.400	.	.696
TOTAL	61.61	12.067	1.000	.	.701

Sumber : hasil pengolahan data statistik SPSS (2026)

r tabel pada, $df = n-2 = 23-2 = 21$, $\alpha = 0,05 = 0.3515$ (uji satu arah)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dari 14 item pertanyaan variabel disiplin kerja (X), terdapat 9 item yang dinyatakan valid dan 5 item yang tidak valid. Item pertanyaan P2, P6, P7, P8 dan P12 tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa kelima item pertanyaan tersebut memiliki hubungan yang lemah dengan variabel disiplin kerja, sehingga belum mampu mengukur indikator disiplin kerja. Dengan demikian hanya 9 item yang dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	123.52	86.261	.662	.	.723
P2	123.48	85.988	.675	.	.722
P3	123.52	86.806	.599	.	.725
P4	123.52	86.443	.641	.	.724
P5	123.35	84.601	.811	.	.716
P6	123.52	86.988	.579	.	.726
P7	123.70	87.858	.476	.	.729
P8	123.35	86.783	.572	.	.725
P9	123.39	85.885	.669	.	.722
P10	123.61	88.249	.478	.	.730
P11	123.35	85.964	.661	.	.722
P12	123.22	84.632	.850	.	.716
P13	123.52	86.806	.599	.	.725
P14	123.52	86.443	.641	.	.724
TOTAL	61.61	21.158	.999	.	.904

Sumber : hasil pengolahan data statistik SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang ada dalam variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali dalam kondisi yang sama. Pengukuran reliabilitas pada kuesioner yang menggunakan skala Likert umumnya menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Nilai Alpha dianggap sebagai ukuran internal konsistensi, yaitu tingkat kesesuaian antar item di dalam instrumen. Kriteria umum reliabilitas:

- Jika hasil *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka dapat dianggap reliabel atau konsisten.
- Jika hasil *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60, maka tidak dapat dianggap reliabel atau konsisten.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.701	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.904	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data statistik SPSS (2026)

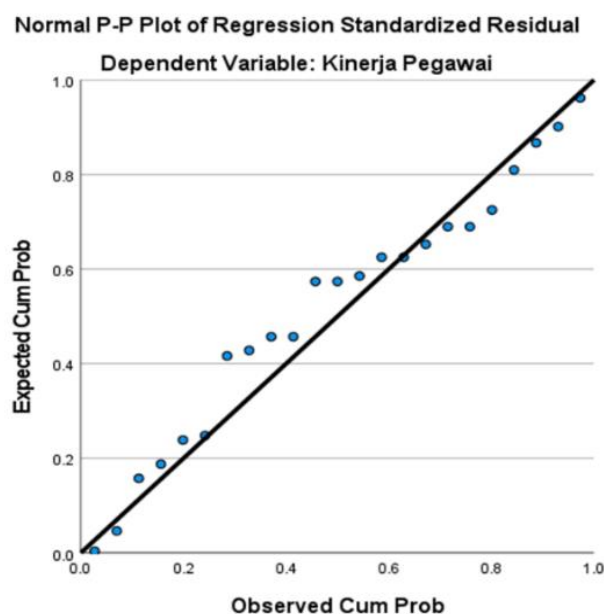
Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X), mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0.701, dan kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0.904. Jadi dapat disimpulkan konsep pengukuran kuisioner adalah reliabel (dapat diandalkan) sehingga selanjutnya item masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Uji Asumsi Kalsik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah Adalah sah atau tidak terdapat penyimpanan serta distribusi normal, maka data akan diuji dengan uji asumsi klasik. Dalam uji asumsi klasik, asumsi yang digunakan adalah asumsi normalitas dan heterokedatisitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi secara normal.



Sumber : hasil pengolahan data statistik SPSS (2026)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjuk indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mengikuti asumsi normalitas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
DISIPLIN KERJA	.154	23	.170	.891	23	.017
KINERJA PEGAWAI	.201	23	.017	.869	23	.006

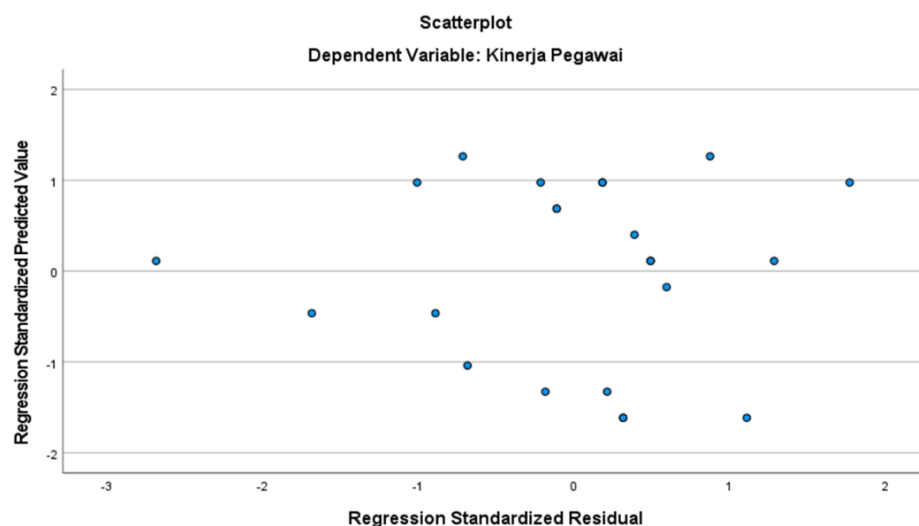
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : hasil pengolahan data statistik SPSS (2026)

Dari tabel tersebut dinyatakan hasil tes statistik diperoleh $\text{sig} > 0,05$ pada variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian data tersebut terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual dalam model regresi tidak sama pada seluruh nilai variabel independen.



Sumber : hasil pengolahan data statistik SPSS (2026)

Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan persamaan reegresi linier sederhana untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.330		-1.187	.248		
	Disiplin Kerja	1.259	.871	8.143	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil pengolahan data statistik SPSS (2026)

Dari hasil tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = -11.330 + 1.259X + e$$

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar -11.330 menyatakan bahwa jika koefisien X (disiplin kerja) sama dengan nol, maka Y (kinerja pegawai) sebesar -11.330 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi X (disiplin kerja) bernilai positif sebesar 1.259, artinya jika kedisiplinan pegawai mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih mengalami peningkatan sebesar 1.259.

4.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Kriteria uji parsial yang digunakan yaitu:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak.

Nilai t_{tabel} : $df = n-2 = 23-2 = 21$ $\alpha = 0,05 = 1.721$ (Uji satu arah).

Tabel 4.9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.330	9.543		-1.187	.248		
	Disiplin Kerja	1.259	.155	.871	8.143	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil pengolahan data statistik SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa terjadi pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Maka dapat dikatakan hipotesis (H_1) diterima dan (H_0) ditolak .

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Nilai Koefisien Determinasi berada dalam rentang antara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi mendekati nol, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.871 ^a	.759	.748	2.520	.759	66.312	1	21	<.001	1.921

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil pengolahan data statistik SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.759 ini artinya bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) sebesar 75,9%. Sedangkan sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien regresi X (Disiplin Kerja) bernilai positif sebesar 11.330, artinya jika kedisiplinan pegawai mengalami satu peningkatan, maka kinerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih mengalami peningkatan sebesar 11.330 dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai tetap dan berlaku sebaliknya. Variabel disiplin kerja (X) berpengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8.143 > 1.721$ dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Maka dapat dikatakan hipotesis (H1) diterima. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Eryanti *et al* (2021), dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pamulang.

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terjadi karena adanya peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja serta rasa tanggung jawab para pegawai dalam menyelesaikan tupoksi pekerjaan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Tanjung Rambang yang dibuktikan oleh t hitung $> t$ tabel atau $8.143 > 1.721$ dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. Nilai koefisien regresi X (Disiplin Kerja) bernilai positif sebesar 11.330, artinya jika kedisiplinan pegawai mengalami satu peningkatan, maka kinerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih mengalami peningkatan sebesar 11.330 dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai tetap dan berlaku sebaliknya. Hasil nilai koefisien determinasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.759 ini artinya bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) sebesar 75,9%. Sedangkan sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat lebih meningkatkan disiplin diri dengan menghindari kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja, seperti penggunaan ponsel untuk keperluan pribadi secara berlebihan atau aktivitas lain yang dapat mengganggu produktivitas. Dengan memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat serta tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan lebih optimal.

2. Bagi Kantor Lurah Tanjung Rambang

Diharapkan pihak kantor dapat lebih meningkatkan penerapan disiplin kerja, seperti ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap aturan ditempat kerja serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang di berikan pimpinan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya ditambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, M.I., Uturestantix., Fitria, I., & Abdalah, B.N, 2024. *Dasar-Dasar Analisis Data Pelajari Keterampilan Penting, Rangkul Masa Depan, dan Lejitkan Karir Anda di Dunia Berbasis Data*. Sleman: CV Budi Utama.
- Ariyanti, E., Sutiman., Amalia.G., & Hoya.H 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. Tangerang Selatan : Universitas Pamulang.
- Handayani, L.T. 2023. *Buku Ajar Implementasi Teknik Analisis Data Kuantitatif*. DKI Jakarta: PT Seifintech Andrew Wijaya.
- Hardianti. S., Amelia.W.R., 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT PJ – Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- Hulu, S.K 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. Sulawesi Selatan: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional.
- Ondi, A. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa barat. Provinsi Jawa Barat: Universitas Winaya Mukti Bandung.
- Paramarta, V., Kosasih., & Sunarsi, D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Pratama, C. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Ramli, M., & A.D 2022. *Implementation Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Rizkia, N. D & H.F. 2023. *Metode Penelitian Hukum*. Jawa Barat: Widian Media Utama.
- Rostini., Hasmin.,Arjang., Paerah.A., Yana.S., Irawati.D., Talli.A.S.D., Iriani.N.,Dewi.G.A.K.R.S., Nurmillah. 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan SDM Berkualitas*. Yogyakarta/Makasar: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Soelistya, Djoko, 2022. *Kepemimpinan Stategis*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center
- Sugeng, B. 2022. *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman Depublish.
- Sugiarto. 2022. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo., Nasrudin., & Paleni. H, 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 FOR WINDOWS*. Sleman: Deepublish.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. 2016. *Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Mempengaruhi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wulandari, A., Nurhawinda., Nurrahmawati & Ridwan, N. M. 2023. *Statistika Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.



L

A

M

P

I

R

A

N



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : EVA ARIANI
NIM : 2022110015
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
1/11 2025	Bab I	- Revisi Penulisan Proposal Skripsi		
3/11 2025	BAB I	- Revisi lebar betakung masalah - fenomena Masalah		
11/11 2025	BAB I	Acc BAB I		
12/11 2025	BAB II	Revisi Penelitian terdahulu - tabel penelitian terdahulu diberi Sumber Referensinya		
5/12 2025	BAB II	- Kerangka Pemikiran - Acc BAB II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

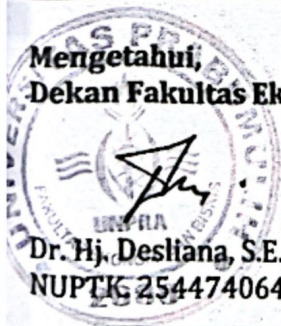


UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : EVA ARIANI
NIM : 2022110015
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/2025 12	BAB. III	- Review materi penelitian - penulisan, dan keterangan Analisis linear sederhana		
1/2025 12	BAB. III	Acc BAB. III		



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : EVA ARIANI
NIM : 2022110015
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAY DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 5/11/25	BAB 1	- Teknik Penulisan + Margin 4:3:3:3 + Spasi 1.5 Sp. + Hanging Paragraf 5 karakter. + Nomor Halaman - Sitasi / Kutipan harus Jelas Sumbernya dan terbaca (2000 keatas) - Pelajari buku Referensi Penulisan tugas akhir.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : EVA ARIANI
NIM : 2022110015
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSÓN, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jumat 28/11/25	BRB I	- Perbaiki judul Pemb. dan Cover. - Sub bab 1.5. Batas an penelitian di seder kan		
Senin /12/25	BRB I	- Acc - Lengkapi ke BRB II		
Rabu /12/25	BRB I	- Acc - Lengkapi ke BRB II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : EVA ARIANI
NIM : 2022110015
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Prabu 14/05	543 II -	- Teori di detilkan. - Secara umum - Analisa umum / itidic. - Tabel : Judul, Spri - Sumber, - minimal 5 referensi - Pengantar penelitian - Hipotesis & pengelakan.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

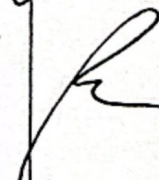
Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

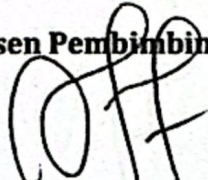
NAMA MAHASISWA : EVA ARIANI
NIM : 2022110015
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSÓN, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 5/12/24	BAB II	- Perbaikan teknis Penulisan - Gambar / Kutipan - Tabel Penelitian terdahulu - Keangku Penulisan - Hipotesis		
Rabu 10/12/24	BAB II	- sec - Lanjut ke BAB III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

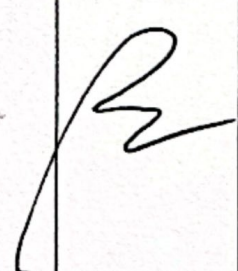

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

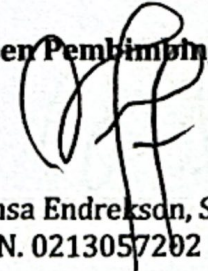
NAMA MAHASISWA : EVA ARIANI
NIM : 2022110015
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSÖN, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jumat 4/12/25	BAB III	- Subur sub-bab. - Sitasi kutipan jkla. - Populasi dan sampel. - Cari referensi Sugiono. - Analisis data - tambahkan kriteria - untuk setiap uji/tes. - tambahkan uji Asmus - klsih. - Regresi linier sbk.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


Romsa Endreksön, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : EVA ARIANI
NIM : 2022110015
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin. 5/12/25	- Bae III	- Tambahkan kriteria Setiap uji analisis kai data penelitian - Waktu Penelitian. - uji Hipotesis ($u_i t$) - + uji Determinasi (R^2)		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : EVA ARIANI
NIM : 2022110015
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa. 6/12-25	PADA II	- Kriteria UH/ Analisis data - Spss mulai dipeker. - Urutan paragraf		
Jumat- 9/12-25	PADA III	- Acc. - Persiapkan Full Paper. - Persiapkan Discussion. - Persiapkan PPT.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

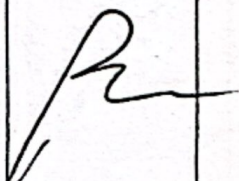
Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

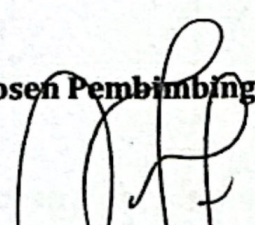
NAMA MAHASISWA : EVA ARIANI
NIM : 2022110015
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 24/4-24	BAB IV	- Uj. hipotesis (uji t) - Interpretasi regresi line sederhana		
Selasa 22/4-24	BAB IV	- Acc. - Lanjutan ke BAB V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK 2544740641230233

Dosen Pembimbing II


Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : EVA ARIANI
NIM : 2022110015
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

anggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
emin 4-2	BAB IV	- Urutan tryas Perunggu - kurun - taburan taber Perunggu - G. Vaiding - Ur Perunggu Limier - Sederhan-		
ket 4-2	BAB IV	- G. Hipteri (uf t) - Nilai tabel pada df. - 21, 2 = 0.05 Sama. - Tambahkan pembahasan - Pembimbing dgn hasil - Penelitian terdahulu		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : EVA ARIANI
NIM : 2022110015
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAY DI KANTOR LURAH TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Palan 5/4-6	BAB I	- Judul BAB - Nominasi - Isi lengkap - Rancangan = Jurnal use		
Palan 7/5-6	BAB II	- Saran dan kempul pekerja.		
Semin 1/5-26	BAB III	- Aec. - Persiapan Full paper. - Siapkan Abstrak Jurnal - Siapkan Shide - Babas y batfr yin ta.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dosen Pembimbing II

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

SURAT PERNYATAAN PENYEBARAN KUESIONER PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eva Ariani
NIM : 2022110015
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa saya akan melaksanakan kegiatan penyebaran kuesioner penelitian di Kantor Kelurahan Tanjung Rambang dalam rangka penyusunan penelitian skripsi dengan judul:

“ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih ”

Saya menyatakan bahwa dalam pelaksanaan penyebaran kuesioner tersebut, saya akan:

1. Menjaga etika dan sopan santun selama berada di lingkungan Kelurahan Tanjung Rambang.
2. Tidak mengganggu aktivitas pelayanan kepada masyarakat.
3. Menjaga kerahasiaan data dan identitas responden
4. Menggunakan data hanya untuk keperluan penelitian akademik.

Apabila di kemudian hari terdapat ketentuan yang berlaku, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, Februari 2026
Yang membuat pernyataan,



Eva Ariani
NIM. 2022110015

Nomor Responden

KUESIONER PENELITIAN

1. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia :
☐ < 25 tahun ☐ 36-45 tahun
☐ 25-35 tahun ☐ > 46 tahun
4. Pendidikan :
☐ SMA ☐ S1
☐ D3 ☐ S2
5. Masa Kerja :
☐ < 5 tahun ☐ 11-15 tahun
☐ 6-10 tahun ☐ > 15 tahun

2. Petunjuk Pengisian :

Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

Skala Jawaban :

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

3. Pertanyaan Pertama

– Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
3.	Saya selalu mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku.					
4.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi dari atasan.					
5.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang menjadi tugas saya.					
6.	Saya bersedia menerima konsekuensi apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan saya.					
7.	Saya menunjukkan kinerja yang stabil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.					
8.	Saya tetap menjaga kualitas kerja meskipun berada dalam tekanan pekerjaan.					
9.	Saya bersikap sopan dan profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja.					
10.	Saya menjaga etika kerja selama menjalankan tugas dan tanggung jawab.					
11.	Saya menggunakan waktu kerja secara efisien untuk menyelesaikan tugas.					
12.	Saya menghindari kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja.					
13.	Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik dalam bekerja.					
14.	Saya jarang izin atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.					

– Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan memiliki kualitas yang baik.					
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
4.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan					

	beban kerja yang diberikan.					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6.	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.					
7.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
8.	Saya mematuhi seluruh aturan dan tata tertib kerja.					
9.	Saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan kepada saya.					
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi.					
11.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu tim.					
12.	Saya bersedia membantu rekan kerja apabila diperlukan.					
13.	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah.					
14.	Saya memberikan ide atau saran untuk meningkatkan kinerja.					



Data Responden

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	Xtotal	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Ytotal
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	60
3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	64	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	69
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	66	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	63	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	69
6	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
7	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	65	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	71
8	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	65	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	68
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	66	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	70
12	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	62	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	68
13	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	61	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	67
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	65	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	70
15	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	64	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	69
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	62
20	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	62	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	68
22	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	65	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	71
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	70

LAMPIRAN

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	118.52	43.534	.727	.	.680
P2	119.13	47.755	-.002	.	.722
P3	118.65	43.964	.602	.	.684
P4	118.65	42.510	.832	.	.671
P5	118.57	43.802	.656	.	.682
P6	118.91	46.174	.293	.	.702
P7	118.87	47.391	.095	.	.712
P8	119.04	46.407	.242	.	.705
P9	118.74	45.383	.381	.	.697
P10	118.70	44.585	.502	.	.690
P11	118.74	44.111	.574	.	.686
P12	119.30	45.312	.196	.	.707
P13	118.78	45.451	.375	.	.697
P14	118.83	45.332	.400	.	.696
TOTAL	61.61	12.067	1.000	.	.701

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	123.52	86.261	.662	.	.723
P2	123.48	85.988	.675	.	.722
P3	123.52	86.806	.599	.	.725
P4	123.52	86.443	.641	.	.724
P5	123.35	84.601	.811	.	.716
P6	123.52	86.988	.579	.	.726
P7	123.70	87.858	.476	.	.729
P8	123.35	86.783	.572	.	.725
P9	123.39	85.885	.669	.	.722
P10	123.61	88.249	.478	.	.730
P11	123.35	85.964	.661	.	.722
P12	123.22	84.632	.850	.	.716
P13	123.52	86.806	.599	.	.725
P14	123.52	86.443	.641	.	.724
TOTAL	61.61	21.158	.999	.	.904

2. Hasil Uji Reabilitas

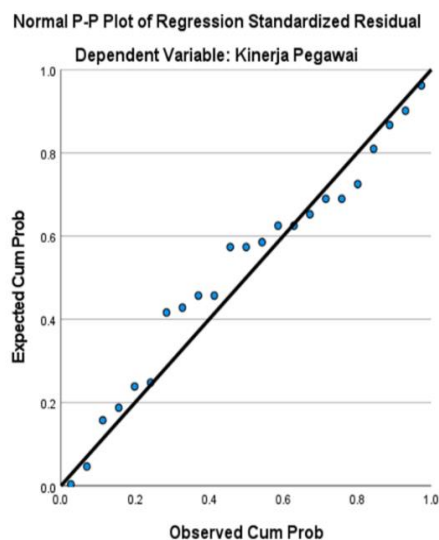
- Hasil Uji Disiplin Kerj (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.701	14

- Hasil Uji Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.904	14

3. Hasil Uji Normalitas

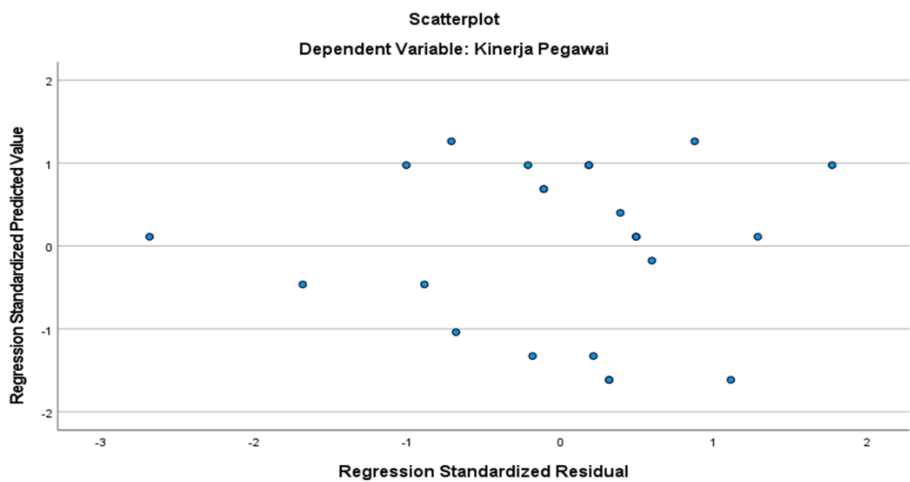


Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
DISIPLIN KERJA	.154	23	.170	.891	23	.017
KINERJA PEGAWAI	.201	23	.017	.869	23	.006

a. Lilliefors Significance Correction

4. Hasil Uji Heterokedastisitas



5. Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.330	9.543		-1.187	.248		
	Disiplin Kerja	1.259	.155	.871	8.143	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

6. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.330	9.543		-1.187	.248		
	Disiplin Kerja	1.259	.155	.871	8.143	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

7. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.871 ^a	.759	.748	2.520	.759	66.312	1	21	<.001	1.921

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

DOKUMENTASI PENGISIAN KUESIONER







Riwayat Hidup



Eva Ariani, adalah penulis dari skripsi ini penulis lahir di Pedamaran Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan, tanggal 17 Juni 1994 sebagai anak sulung dari dua saudara, dari alm. ayahanda tercinta alm. Arios dan ibu Tini. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 02 Pedamaran pada tahun 2000 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2006. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya ke SMP Persatuan Pedamaran dan lulus pada tahun 2009. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 6 Tanjung Pinang, Kepulauan Riau dan setelah dua tahun menjalani pendidikan di sana, lalu penulis berpindah ke SMA Negeri 1 Pedamaran dan lulus pada tahun 2012.

Setelah lulus dari SMA penulis bertemu jodoh dan menikah pada tahun 2014. Pada tahun 2020 penulis bekerja di Kelurahan Tanjung Rambang, Pemerintah Kota Prabumulih. Lalu pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya pada jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih dan insyaallah akan menyelesaikan pendidikannya pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, dengan semangat, bantuan, motivasi serta ketekunan yang tinggi untuk belajar. Penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sedalam-dalamnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Tanjung Rambang Kota Prabumulih".



**PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH
KELURAHAN TANJUNG RAMBANG**

Jl. Raya Baturaja KM. 12 Kelurahan Tanjung Rambang Prabumulih 31131

SURAT KETERANGAN

Nomor: 140/63.a/Kel.Tj.Rambang/VI/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IIN KORI, SH
NIP : 197906202007011002
Jabatan : Lurah Tanjung Rambang

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Eva Ariani
Nim : 2022110015
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor
Lurah Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

Telah melaksanakan penelitian di Kelurahan Tanjung Rambang berdasarkan surat izin penelitian Nomor: 170/MNJ/FEB/UNPRA/VI/2026. Penelitian tersebut telah dilaksanakan dan dinyatakan selesai.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

