

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Zaimatul Khoiroh^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: zaimatulk6897@gmail.com

Diterima:19/07/21

Revisi:19/02/22

Diterbitkan: 28/08/22

Abstrak

Tujuan studi:Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Metodologi:Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 25.

Hasil:Hasil Penelitian ini dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikannya 0,00 lebih kecil dari 0,05.

Manfaat:Dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan serta menjadikan sebagai studi literature.

Abstract

Purpose of study:*This research was conducted to determine the effect of work discipline on the performance of the employees of the Department of Transportation of Samarinda City.*

Methodology:*The data collection technique used is by using a questionnaire that is distributed directly to the respondents. The data analysis technique in the study uses simple linier regression analysis based on the output of the SPSS version 25 application.*

Results:*The results of the study using simple linier regression analysis showed that work discipline had a significant effect on employee performance with a significant value of 0,00 less than 0,005.*

Applications: *Can provide the information and knowledge needed and make it a literature study..*

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan penting bagi sebuah organisasi, institusi atau bahkan perusahaan. Karena dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di dalamnya akan membantu mewujudkan visi dan misi suatu instansi. Pada hakikatnya Sumber Daya Manusia (SDM) adalah berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak dalam mengikuti aturan, mengikuti pemikiran dan menjalankan rencana untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi, institusi, maupun perusahaan.

Agar perusahaan mendapatkan SDM yang berkualitas perlu adanya penilaian kinerja pada pegawai. Hal ini dilakukan agar perusahaan mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab. Sehingga mampu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Wilson Bangun, 2012:231). (Srijani, 2014)

Malayu S.P Hasibuan (dalam [Anwar Prabu, 2000:17-18](#)), mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja yaitu “kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa kecakapan dan tanggung jawab”(Srijani, 2014)

Salah satu faktor dan aspek penting yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja. Keberadaan disiplin kerja sangat di butuhkan di sebuah perusahaan Karena dengan disiplin kerja perusahaan Akan melaksanakan program-program kerja nya sehingga karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati peraturan dan norma-norma di perusahaan Akan dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai dalam mematuhi tuntutan berbagai ketentuan yang ada di sebuah perusahaan maupun instansi, dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku para pegawai, sehingga pegawai tersebut secara sukarela akan kooperatif dengan pegawai yang lain untuk meningkatkan prestasi kerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi.

Dinas Perhubungan Kota Samarinda merupakan salah satu instansi pemerintah atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bergerak dibidang pelayanan jasa masyarakat. Ruang lingkup instansi tersebut mencakup pelayanan jasa keselamatan, jasa transportasi udara, darat dan sungai seluruh wilayah Kota Samarinda yang kemudian memberikan kenyamanan pada masyarakat Kota Samarinda.

Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai Dinas Perhubungan yang baik tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia disebuah pemerintahan memegang peranan yang sangat penting dan memiliki potensi yang besaar untuk menjalankan aktivitas di dalam instansi.

Tercapainya tujuan suatu instansi pemerintahan tidak hanya tergantung pada teknologi modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melkakukan tugas tersebut. Keberhasilan suatu instansi pemerintah sangan dipengaruhi kinerja pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu meningkatkan kinerja pegawainya dengan berharap mencapai tujuan instansi pemerintahan.

Untuk memberikan pelayanan yang maksimal diperlukan pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, mulai dari staf sampai pejabat structural maupun fungsional di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Di masa pandemic ini Dinas Perhubungan Kota Samarinda sempat melakukan penerapan sistem *Work Form Home (WFH)* dimana pekerjaan yang bias dilakukan dirumah maka akan dikerjakan dirumah. Dengan demikian Dinas Perhubungan Kota Samarinda para pegawai tetap menerapkan disiplin kerja dalam melakukan pekerjaannya agar pelayanan yang dilakukan kepada masyarakat tetap maksimal.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda”.

1.1. Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Dari sini dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen khusus yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi.(Jayanto, 2017).

Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, (Hasibuan, 2013) mengatakan manajemen sumber daya manusia mengatur dan menerapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.
2. Menentukan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right place and the right men in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan peminatan sumber daya manusia pada masa mendatang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor emajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan. (Jayanto, 2017)

1.2. Disiplin Kerja

Menurut (Siagian, 2008:305) “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. (Cleopatra, Lie, Efendi, & Wijaya, 2018)

Menurut (Sastrahardiwiryo, 2003:291) “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. (Cleopatra, Lie, Efendi, & Wijaya, 2018)

Menurut (Simamora, 2006:610) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. (Cleopatra, Lie, Efendi, & Wijaya, 2018)

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu bentuk perilaku dan pengendalian diri pegawai dalam menaati ketentuan dan aturan-aturan yang berlaku di sebuah instansi dan apabila pegawai melanggar peraturan tersebut maka perusahaan atau instansi tersebut dapat mengoreksi atau menghukum sesuai dengan prosedur instansi pemerintahan.

Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2006) dalam (Jayanto, 2017) adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

b. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Begitu juga sebaliknya.

c. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi atau pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Pegawai sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan disiplin yang baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus efektif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi hukuman

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan didapatkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal dan dapat diinformasikan secara jelas kepada semua pegawainya. Sanksi dan hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, atau bersifat mendidik dan menjadi motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam sebuah instansi.

g. Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak berdisiplin sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang tidak berdisiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya human *relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada instansi pemerintah. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

1.3. Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan 2013:94) “Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. (Syafriana, 2017)

Menurut (Sedamayanti 2011:260) “Kinerja merupakan terjemahan dan *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). (Syafriana, 2017)

Sedangkan menurut (Manullang, 2008:245) “Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau kelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing”. (Syafriana, 2017)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab menurut ukuran dan standar yang telah ditetapkan dan berlaku di sebuah instansi maupun organisasi.

Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja menurut (Robbins, 2002) dalam (Jayanto, 2017)

- Kualitas hasil kerja, yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah *output* yang dihasilkan.
- Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif keluasaan mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk *output*.
- Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
- Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan seseorang pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai yang lain untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2. METODOLOGI

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan karena penelitian ini berupa angka angka yang mana hasil tersebut di dapat dari penyebaran angket ataupun kuesioner. Dari hasil tersebut kemudian akan danalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Dalam penelitian ini terdapat satu variable yaitu Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*). Dan penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey. Menurut (Sugiono, 2013) metode survey penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologi maupun psikologis. (Chandra, 2020)

3. HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi data yang disajikan ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran

Uji Validitas

Untuk menguji Validitas dari suatu penelitian jika nilai signifikan lebih dari 5% maka data dinyatakan tidak valid dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dinyatakan semua item pernyataan itu valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1: Uji Validitas Disiplin Kerja

No Item	Kolerasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,590	0,212	Valid
Item2	0,455	0,212	Valid
Item 3	0,633	0,212	Valid

Item 4	0,485	0,212	Valid
Item 5	0,656	0,212	Valid
Item 6	0,595	0,212	Valid
Item 7	0,632	0,212	Valid
Item 8	0,596	0,212	Valid

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 2: Uji Validitas Kinerja Pegawai

No Item	Kolerasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,541	0,212	Valid
Item 2	0,617	0,212	Valid
Item 3	0,624	0,212	Valid
Item 4	0,574	0,212	Valid
Item 5	0,605	0,212	Valid
Item 6	0,608	0,212	Valid
Item 7	0,544	0,212	Valid
Item 8	0,499	0,212	Valid
Item 9	0,405	0,212	Valid
Item 10	0,448	0,212	Valid

Sumber: data diolah, 2021

Dari uji validitas diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel instrument penelitian terhadap semua responden dinyatakan valid, dapat dilihat nilai r hitung > dari r tabel (0,212) maka kuesioner dapat diteruskan ke pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tingkat reliable suatu variabel dapat dilihat dari hasil uji *Cronbach Alpha* (α). Semakin tinggi nilai alpha pada r tabel, maka semakin reliable nilai reliable dalam datanya. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3: Uji Reliabilitas

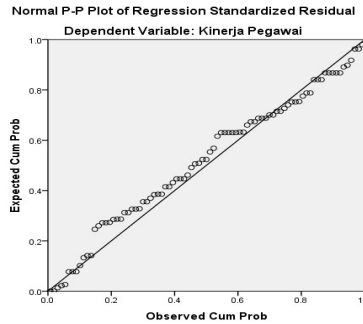
No	Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	8	0,697	0,61 s/d 0,80	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	9	0,737	0,61 s/d 0,80	Reliabel

Sumber: data diolah, 2021

Dari hasil uji reliabilitas tidak dapat hasil uji yang mempunyai nilai lebih rendah dari ketentuan pada nilai r tabel, bias dijelaskan yaitu semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Dalam acuan sebagai alat dasar pengambilan keputusan uji normalitas bertujuan untuk menguji normal atau tidaknya data sampel. Pada grafik P-Plot, garis diagonal menunjukkan nilai normalitas yang diharapkan. Apabila titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal maka data penelitian diinterpretasikan mempunyai distribusi yang normal.

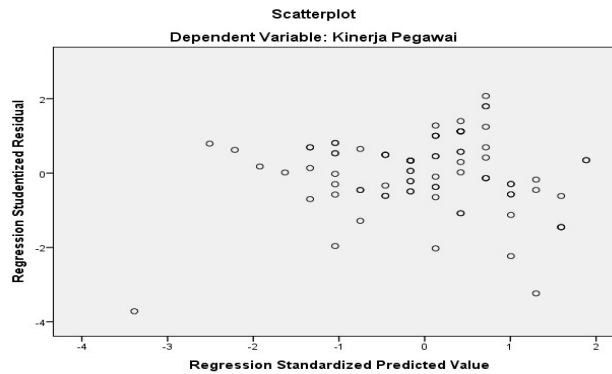


Gambar 1: Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan Gambar 1 diatas memperlihatkan bahwa titik-titik masih berada tidak jauh dari garis diagonal, sehingga dapat diartikan bahwa data penelitian terdistribusi dengan normal.

Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian yang dilakukan ini menggunakan uji heterokedastisitas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu ketidaksamaan varian dari residu untuk semua pengamatan pada model. Penelitian ini menggunakan pola *scatterplot* yang tidak seragam dengan memeriksa *scatterplot* Antara SRESID dan ZPRED, dimana terdapat sumbu Y merupakan prediksi yang benar.



Gambar 2: Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 diatas diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul, hanya menyebar diatas dan dibawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Dengan demikian data dapat kita simpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (ujit) dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (X) memiliki pengaruh parsial terhadap variabel (Y). dalam hal ini tolak ukur untuk menentukan uji t dihitung dengan menggunakan SPSS V.24, yaitu melihat nilai Signifikan (sig) apabila nilai (sig) < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai (sig) > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t tabel dengan df = 85-1=84 maka nilai t tabel 1,663 dan nilai alpha adalah 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini:

Table 4: Uji Parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	20.010	3.938		5.081	.000
	Disiplin Kerja	.569	.117	.472	4.874	.000

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4 diatas menunjukkan hasil uji t variabel disiplin kerja mendapatkan nilai t hitung 4.878 > t tabel 1,663 dengan nilai (sig) 0,000 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa Ha diterima atau ada pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji analisis regresi linier sederhana ini dilakukan untuk mengetahui hubungan Antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil uji analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada [Tabel 5](#) berikut:

Table 5: Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.010	3.938		5.081	.000
	Disiplin Kerja	.569	.117	.472	4.874	.000

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisa regresi linier sederhana mengenai variabel independen yaitu disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$Y = 20.010 + 0,569 X$$

Y = Kinerja Pegawai

X = Keterampilan

e = Faktor Error

Persamaan regresi linier sederhana tersebut diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. α = nilai konstanta dari tabel diatas sebesar 20.010 menyatakan bahwa jika variabel independen Disiplin Kerja (X) dianggap tidak ada maka nilai konsistensi kinerja pegawai (Y) sebesar 20.010.
- b. β = 0,569 berarti jika Disiplin Kerja (X) meningkat 1% maka skor Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,569.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya $Y = 20.010 + 0,569 X$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (Adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebab variabel bebas. Yang menerangkan variabel terikat atau angka menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Besarnya koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan.

Jika nilai R² mendekati 1 atau > 0,5 maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R² jauh dari 1 atau < 0,5 maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada [Tabel 6](#) dibawah ini:

Tabel 6: Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.222	.213	3.65237

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Dilihat dari [Tabel 6](#) diatas maka nilai R Square adalah 0,222. Hal ini dapat diartikan bahwa nilai R sebesar 0,472 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 47,2%. Sedangkan nilai R square sebesar 0,222 berarti 22,2% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X) sedangkan sisanya 77,8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian data tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda maka pada penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan tersusunnya skripsi ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini dan penerbitan.

REFERENSI

- Chandra, D. (2020). *Program studi manajemen fakultas ekonomi, hukum, politik dan psikologi universitas muhammadiyah kalimantan timur 2020*.
- Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*.
- Jayanto, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian pengendalian ketertiban dinas perhubungan kota samarinda s k r i p s i.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko dan Bisnis*.
- Aprizal, A., Kurniaty, K., & Hasriani, H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area IV Pamasuka Kota Makassar. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i2.17962>
- Chandra, D. K. (2020). *Program studi manajemen fakultas ekonomi, hukum, politik dan psikologi universitas muhammadiyah kalimantan timur 2020*.
- Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i1.38>
- Eshun, I., Golo, H. K., & Dankwa, S. (2019). Society and Development www.iiste.org ISSN. *Journal of Culture*, 48, 25–31. <https://doi.org/10.7176/JCSD>
- Jayanto, A. D. W. I. (2017). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian pengendalian ketertiban Dinas Perhubungan Kota Samarinda s k r i p s i*.
- Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). *The effect of work discipline , achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*. 6(8), 106–113.
- Laras, N. (2019). *Journal of Economics and Business*. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.02.01.67>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–10.
- Mukhtar. (2014). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Tamalate Di Kota Makassar*. 478–495.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Rianasari Bimanti Esthi & Inggritz Savhira. (2019). The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2), 133.
- Srijani, N. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Sambel Pecel Wahyu Tumurun Madiun. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 2(1). <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v2i1.607>
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Rozi, A., Khoiri, A., & Salam, R. (2021). *Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office*. 1–7.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>