

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN SANKSI HUKUM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SULAWESI SELATAN

Andi Rahmat^{*1}, Surianto², Agustina Rantesalu³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}anditemma1974@gmail.com, ²anto576@mail.com, ³tina08wigmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial disiplin kerja, budaya kerja dan sanksi hukum terhadap tingkat kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Sulawesi Selatan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan disiplin kerja, budaya kerja dan sanksi hukum terhadap tingkat Kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Sulawesi Selatan serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi, kemudian data yang diperoleh dari hasil kuesioner diolah dengan menggunakan Program SPSS untuk mengetahui pengaruh antar masing-masing variabel dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 86 pegawai Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, budaya kerja dan sanksi hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Sementara, Secara simultan disiplin kerja, budaya kerja dan sanksi hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Sanksi Hukum*

ABSTRAK

This research aims to determine and analyze the partial influence of work discipline, work culture and legal sanctions on the level of employee performance at the South Sulawesi Law and Human Rights Regional Office and to determine and analyze the simultaneous influence of work discipline, work culture and legal sanctions on the level of employee performance at the Office. South Sulawesi Legal and Human Rights Region and to find out and analyze which variables have a dominant influence on employee performance at the South Sulawesi Legal and Human Rights Regional Office.

Data collection techniques used questionnaires and documentation, then the data obtained from the questionnaire results were processed using the SPSS program to determine the influence between each variable with a population and sample of 86 employees of the South Sulawesi Ministry of Law and Human Rights Regional Office.

The research results show that partially work discipline, work culture and legal sanctions have a positive and significant effect on employee performance at the South Sulawesi Law and Human Rights Regional Office. Meanwhile, simultaneously work discipline, work culture and legal sanctions have a positive and significant effect on employee performance at the South Sulawesi Law and Human Rights Regional Office. The variable that has a dominant influence on employee performance is work discipline.

Keywords: *Work Discipline, Work Culture And Legal Sanctions*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, untuk itu setiap organisasi pemerintah akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam

mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi pemerintah. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia dalam melaksanakannya..

Menurut Jufrizen (2018) kinerja merupakan tanda berhasil tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan merupakan Instansi vertikal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di Daerah mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM dalam wilayah Propinsi Sulawesi Selatan berdasarkan kebijakan Menteri Hukum dan HAM dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Kementerian Hukum dan HAM yang mengemban tugas di bidang pembangunan Hukum dituntut untuk mampu mengadakan pembaharuan di bidang Hukum, mengharmonisasi peraturan perundang-undangan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam mengemban amanah tersebut Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan telah berupaya melaksanakan tugas dan fungsinya dengan membangun kerjasama dan koordinasi secara Internal dan Eksternal di Bidang Pemasarakatan, di bidang Keimigrasian, di Bidang Administrasi Hukum Umum, dan di Bidang Hak Kekayaan Intelektual, dan di Bidang Hukum lainnya.

Kedisiplinan mencakup aturan dan norma-norma yang harus diikuti oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ini termasuk ketepatan waktu dalam datang ke kantor, mengikuti jadwal kerja, dan mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Kedisiplinan kerja yang kuat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat kehadiran pegawai. Namun, untuk mencapai tingkat kedisiplinan yang tinggi, diperlukan upaya dari berbagai pihak, termasuk manajemen yang harus memberikan contoh yang baik dan memberikan insentif bagi pegawai yang disiplin. Selain kedisiplinan kerja, budaya kerja juga memiliki dampak signifikan pada tingkat kehadiran pegawai.

Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan perilaku yang dianut oleh organisasi. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kehadiran pegawai yang baik. Misalnya, jika organisasi mendorong kerja sama tim, saling menghormati, dan memberikan dukungan sosial antar pegawai, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk hadir dan berkontribusi secara positif. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak sehat, seperti mobbing atau ketidakadilan, dapat menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dan mungkin lebih sering absen atau bahkan berhenti dari pekerjaan. Oleh karena itu, Budaya organisasi Kementerian Hukum dan HAM merupakan akronim dari proposional, akuntabel, sinergitas, transparan dan integritas.

Menurut Rivai (2011) Sanksi Hukum merupakan pemberlakuan hukuman disiplin yang diberikan pimpinan perusahaan atau organisasi kepada seorang karyawan apabila melakukan pelanggaran peraturan yang telah diaturoleh organisasi atau perusahaan.

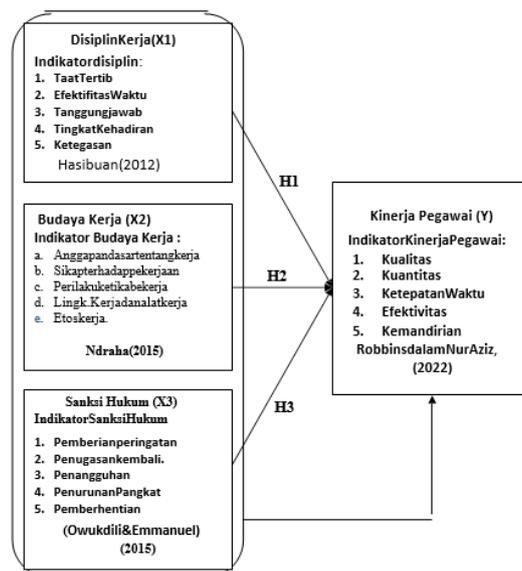
Penerapan sanksi Afandi (2018) ialah suatu prosedur hukuman yang akan diberikan kepada karyawan sebagai akibat pelanggaran prosedur kerja yang telah disetujui dan disepakati bersama antara manajemen perusahaan dengan para karyawannya.

Sanksi hukum atas pelanggaran disiplin pegawai tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun tentang Disiplin Pegawai. Kemudian dijelaskan dalam Peraturan Kementerian Hukum dan HAM Nomor 24 Tahun 2023 mengenai Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai. Berlakunya peraturan ini diharapkan dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil Kemenkumham untuk lebih produktif, Profesional dan Akuntabel. Tingkat dan jenis Hukuman Disiplin (Hukdis) atas pelanggaran disiplin tersebut dilakukan dalam 3 (tiga) tahap. Pertama, Hukdis Ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Kedua, Hukdis Sedang berupa potongan tunjangan kinerja sebesar 25% untuk jangka waktu 6, 9, dan 12 bulan. Hukdis berat berupa, penurunan jabatan, pembebasan jabatan, dan PDHTAPS sebagai PNS. “Pertimbangan penjatuhan Hukdis dapat dilihat dari: 1) kesesuaian jenis pelanggaran dengan hukuman disiplin dan dampak dari pelanggaran disiplin, 2.) apabila melakukan beberapa pelanggaran disiplin, maka hanya dijatuhi 1 jenis hukuman disiplin yang terberat, dan 3.) apabila melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, maka dijatuhi yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir.

Kementerian Hukum dan HAM adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran sentral dalam menjaga stabilitas hukum dan perlindungan hak asasi manusia di Indonesia. Oleh karena itu, kehadiran pegawai di kantor ini menjadi sangat penting. Setiap ketidak hadiran yang tidak dijelaskan dapat berdampak buruk pada kinerja dan pelayanan yang diberikan oleh kementerian ini. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kehadiran pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan, khususnya kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan sanksi hukum yang dijatuhkan pada setiap pelanggaran disiplin.

Berdasarkan masalah pada latar belakang ini, kemudian mendominasi penulis untuk mengangkat judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Sanksi Hukum Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Gambar1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Diduga Bahwa Kedisiplinan Kerja, Budaya Kerja dan Sanksi Hukum Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.
2. Diduga Bahwa Kedisiplinan Kerja, Budaya Kerja dan Sanksi Hukum Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.
3. Diduga Variabel Kedisiplinan kerja Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungankausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator- indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan dengan pertimbangan supaya mudah mengambil datanya mengingat tempat tersebut adalah tempat saya bekerja sehingga data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh secara lengkap sesuai dengan variabel penelitian tersebut. Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan yaitu mulai bulan Desember 2023 s/d Januari 2024.

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 orang pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Sedangkan sampel sebanyak 86 orang responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 2020). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2020). Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2021), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

Menurut Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan memiliki nilai positif, maka pernyataan tersebut dianggap Valid. Untuk melihat validitas suatu pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden sebanyak 86 orang pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	Rtabel	Taraf Sig	Ket
Disiplin Kerja (X1)	1	0,886	0,2120	0,000	Valid
	2	0,848	0,2120	0,000	Valid
	3	0,935	0,2120	0,000	Valid
	4	0,911	0,2120	0,000	Valid
	5	0,847	0,2120	0,000	Valid
Budaya Kerja (X2)	1	0,957	0,2120	0,000	Valid
	2	0,804	0,2120	0,000	Valid
	3	0,897	0,2120	0,000	Valid
	4	0,932	0,2120	0,000	Valid
	5	0,947	0,2120	0,000	Valid
Sanksi Huhum (X3)	1	0,911	0,2120	0,000	Valid
	2	0,840	0,2120	0,000	Valid
	3	0,920	0,2120	0,000	Valid
	4	0,797	0,2120	0,000	Valid
	5	0,907	0,2120	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,950	0,2120	0,000	Valid
	2	0,953	0,2120	0,000	Valid
	3	0,942	0,2120	0,000	Valid
	4	0,864	0,2120	0,000	Valid
	5	0,936	0,2120	0,000	Valid

Sumber: Datadiolah, 2024.

Berdasarkan tabel 1 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ R tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item pertanyaan tersebut diatas dinyatakan Valid untuk dijadikan dasar dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatuangka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai 0,0 mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap valid jika memberikannilai “CronbachAlpha” ≥ 0.50 . Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha > r-tabel		Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,929	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,952	0,60	Reliabel
Sanksi Hukum (X3)	0,921	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,957	0,60	Reliabel

Sumber: Datadiolah, 2024.

Berdasarkan tabel 2. tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai "Crombach's Alpha" ke 4 variabel tersebut berada pada tingkat "Crombach's Alpha" moderat sehingga seluruh item-item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan Reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data regresi diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh variabel Disiplin kerja (X1), Budaya kerja (X2), Sanksi Hukum (X3), Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sulewesi Selatan. Hasil pengolahan data hasil penelitian maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel Independen terhadap variabel dependent dapat pada tabel hasil output SPSS berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.702	.689		1.018	.312		
X1	.518	.072	.536	7.147	.000	.158	6.348
X2	.244	.075	.253	3.264	.002	.147	6.799
X3	.207	.076	.206	2.710	.008	.153	6.520

a. Dependent Variable: Y

Sumber: DataPrimer, diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 3 diatas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,702 (a) + 0,518 (X1) + 0,244 (X2) + 0,207 (X3) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 0,702 dengan asumsi jika variabel Disiplin ,Budaya kerja, dan Sanksi Hukum kontant, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,702 satu satuan.
2. Nilai Koefisien Regresi (X1) sebesar 0,518 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,518 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai Koefisien Regresi (X2) sebesar 0,244 maka akan menyebabkan peningkatan

- Kinerja Pegawai sebesar 0,244 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nlai Koefisien Regresi (X3) sebesar 0,207 satuan menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel 0,207 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,207 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji T (Secara Parsial)

Uji T atau Uji Parsial ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independent (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap Variabel terikat atau variabel dependent(Y). Hal ini dimaksudkan untuk= Mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh variabel independent meliputi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05,maka dapat disimpulkan bahwa varaibel independent secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y). Hasil uji parsial tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Berdasarkan hasil output SPS pada tabel 3 diatas dapat diinterprestasikan bahwa:

- Disiplin kerja (X1) mempunyai hubungan searah, artinya jika Disiplin kerja, Budaya kerja dan Sanksi Hukum meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,518 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstant. Hal ini dapat dilihat nilai t hitung $7,147 > 1,988$ (t tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
- Budaya kerja (X2) mempunyai hubungan positif atausearah, hal ini berarti jika Budaya kerja ditingkatkan sebesar 0,244 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,244 satu satuan, dengan asumsi variabel lain konstant. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,264 > 1,988$ (t tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wlayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.
- Sanksi Hukum(X3) mempunyai hubungan searah, artinya jika Sanksi Hukum meningkat sebsar 0,207 satu satuan maka kimerja Pegawai pada Kantor Wlayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Meningkat sebesar 0,207 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstant.Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $2,710 > 1,988$ (t tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008.

Uji F (Uji Simultan).

Nilai F pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05, apabila nilai $F < 0,05$ maka memenuhi ketentuan “*googness of fit model*”, sedangkan apabila nilai signifikansi menggunakan uji F hitung dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 4.Output Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sumof Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1009.742	3	336.581	349.302	.000 ^a
Residual	79.014	82	.964		
Total	1088.756	85			

a. Predictors:(Constant),X3,X1,X2

b. DependVariable:Y

Berdasarkan tabel 4 tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 15,867 > 2,860 (f tabel),hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05,artinya secara simultan variabel Disiplin kerja, Budaya kerja (X1), dan Sanksi Hukum (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Variabel Dominan (Ujibeta)

Uji beta merupakan salah pengujian untuk mengetahui variabel yang mana diantara variabel Independent yang meliputi variabel Disiplin kerja (X1), Budaya kerja (X1),dan Sanksi Hukum (X3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Hasil output pengolahan data dengan bantuan Program SPSS maka dapat dilihat variabel yang berpengaruh dominan dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 5. Uji Variabel Dominan (UjiBeta)
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	.702	.689		1.018	.312		
Disiplinkerja	.518	.072	.536	7.147	.000	.158	6.348
Budaya Kerja (X2)	.244	.075	.253	3.264	.002	.147	6.799
Sanksi Hukum (X3)	.207	.076	.206	2.710	.008	.153	6.520

a. Dependent Variable: Y.

Berdasarkan hasil tabel 5 di atas menunjukkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Disiplin kerja dengan koefisien nilai “ *standardized Coefficien Beta* ” sebesar 0.536 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 > 0,05 dibawah taraf signifikansi.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi adalah merupakan salah satu alat untuk mengukur besarnya prosentase pengaruh varaiabel Independent terhadap variabel dependent. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati nol maka semakin kecil pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent. Sebaliknya, semakin besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel Independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat nilai koefisien R Square dari hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)
 ModelSummary^b**

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std.Errorofthe Estimate	Durbin Watson
1	.963 ^a	.927	.925	.98162	2.026

a. Predictors:(Constant),X3,X1,X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan R Square sebesar 0,927 Artinya, besar pengaruh komitmen kerja, beban kerja dan disiplin kerja Pegawai sebesar 92,7 %. Sisanya, sebesar 7,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian meliputi Fasilitas kerja, sarana prasarana kerja dan gaya kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X1)

Berdasarkan hasil uji t variabel Ketersediaan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung ($7,147 > 1,988$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Berdasarkan indikator disiplin kerja yang meliputi tata tertib, pegawai yang mentaati tata tertib akan berdampak langsung terhadap kualitas dan kuantitas kerja serta kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dilakukan. Efektivitas waktu dalam melaksanakan tugas memncerminkan kinerja pegawai tersebut sangat baik, pegawai yang tanggungjawab dalam setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan akan berdampak pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang pada akhirnya akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Tingkat kehadiran mencerminkan tingkat ketaatan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan yang pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Rata-rata responden menjawab dari Indikator disiplin kerja menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu kegiatan, artinya semakin baik tingkat disiplin kerja maka semakin baik tingkat kinerja pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Nabila Crisnina Nasution, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM. Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan **Teorinya Singodimedjo** dalam Sutrisno (2020) menyatakan bahwa “disiplin adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya” serta **teori** Mangkunegara dalam (Suhardoyo, 2021) mengemukakan bahwa “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi serta sejalan dengan hasil penelitian Nabila Crisnina Nasution, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Ham. Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X2)

Berdasarkan hasil uji parsial atau Uji T, menunjukkan bahwa budaya kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Semakin baik budaya kerja seseorang pegawai maka semakin baik kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung ($3,264 > 1,988$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,002. Artinya, Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini Sejalan dengan tanggapan dan jawaban responden terkait budaya kerja. Rata-rata responden menyatakan Setuju dan Sangat Setuju bahwa budaya kerja sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan. Semakin baik budaya kerja seseorang pegawai maka semakin kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini diperkuat dan didukung Teori budaya kerja yang dikemukakan oleh Manggkunegara (2016) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai adalah budaya kerja. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Tampubolon (2012) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Budaya kerja adalah satu wujud anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Indikator pengukuran budaya

Selajan dengan hasil riset Sukartini, Porman Lumbun Gaol (2022). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pejagalan Administrasi Jakarta Utara serta hasil penelitian Barlian, Nuraini, Hazairin Habe, M. Rafieq Adi Pradana (2022). Hasil Penelitian menunjukkan Secara Parsial Budaya kerja dan Komitmen kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Budaya kerja dan Komitmen kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus.

Penelitian ini berbeda dan Tidak Sejalan dengan hasil penelitian Hafulyon, Muhammad Deni Putara, dkk (2020). Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. Secara Simultan motivasi, budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.

Pengaruh Sanksi Hukum Terhadap Kinerja Pegawai (X3)

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t menunjukkan bahwa Sanksi Hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hitung ($2,710 > 1,988$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,008. Artinya, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan pemerintah, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berdasarkan indikator sanksi hukum meliputi pemberian peringatan terkait dengan perbuatan yang melanggar kedisiplinan kerja yang akan berdampak pada sikap dan perilaku seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kinerja pegawai yang

diberikan, penugasan kembali merupakan cara pimpinan dalam upaya pemulihan nama baik atas kesalahan yang dilakukan sehingga berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Penanggulangan merupakan upaya untuk mengembalikan nama baik seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas, sanksi penurunan pangkat dan pemberhentian sangat diperlukan dalam menegakkan keadilan bagi setiap pegawai yang melanggar kedisiplinan kerja sehingga akan berdampak langsung terhadap penurunan tingkat kejahatan terorganisir dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Pemberian sanksi adalah memberikan penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi disuatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan yang dilakukan oleh seseorang sebagai salah satu cara disiplin. Sanksi Hukum merupakan salah satu indikator yang memperbaiki jalannya proses pendidikan dalam menjelaskan perilaku seseorang, sehingga pada masalah yang dapat diatasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Sanksi Hukum menurut Rivai (2021) merupakan pemberlakuan hukuman disiplin yang diberikan pimpinan perusahaan atau organisasi kepada seorang pegawai apabila melakukan pelanggaran peraturan yang telah diatur oleh organisasi atau pemerintah. Penerapan sanksi Afandi (2019) ialah suatu prosedur hukuman yang akan diberikan kepada pegawai sebagai akibat pelanggaran prosedur kerja yang telah disetujui dan disepakati bersama antara manajemen perusahaan dengan para pegawainya.

Pengaruh Simultan Variabel Disiplin kerja, Budaya kerja, Sanksi Hukum Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, Budaya kerja, dan Sanksi Hukum Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $15.600 < 2,860 F$ tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya, Secara Simultan variabel Disiplin kerja, Budaya kerja, dan Sanksi Hukum berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nabila Crisnina Nasution, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara serta hasil penelitian Barlian, Nuraini, Hazairin Habe, M. Rafieq Adi Pradana (2022). Hasil Penelitian menunjukkan Secara Parsial Budaya kerja dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hasil uji Simultan menunjukkan bahwa Budaya kerja dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan Teori yang dikemukakan Singodimedjo dalam Sutrisno (2020) “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya” serta teori Mangkunegara dalam (Suhardoyo, 2021) mengemukakan bahwa “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman

organisasi”.

Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistic, menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Disiplin Kerja Pegawai. Hal ini mengingat disiplin kerja merupakan aspek tingkah laku yang bisa dipakai dalam memberikan nilai dalam memberikan kecenderungan pegawai. Disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana pegawai memutuskan apakah bekerja dengan baik atau tidak serta berpihak, dan bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi pegawai dalam suatu instansi tersebut atau tidak. Artinya, Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka semakin kinerja baik kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan hasil riset sdri Syifa Utami N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan sekitar 66% variasi dalam kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat. Vraibel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja ada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat.

Hasil penelitian diatas Sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2018) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan mainyang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi terebut untuk mewujudkan tujuannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan makadapatdi simpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Sanksi Hukum Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan
2. Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Sanksi Hukum Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Disiplin kerja Pada Kantor Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Penerbit Zanafa.

-
- Cooper., & PamelaS, Schindler. (2009). "Bussines Research Methods". McGraw-Hill International Edition.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Nurdin, R., Firman, A., & Hamzah, H. M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Ezenza Journal (EJ)*, 1(1), 114-124.