

The Effect Of Work Flexibility, Work Placement, Work Ability And Organizational Culture On Work Discipline Of Employees Of Women's Empowerment And Child Protection Service Of Muara Enim Regency

Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim

Fachris Elwidra ¹⁾, Nisma Aprini ²⁾, Ivan Batara ³⁾

^{1,2,3)} Program Pascasarjana Prodi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat

Email : ¹ fachris.elwidra1988@gmail.com, ² nisma.aprini@gmail.com, ³ ivanbatara20@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [19 November 2025]

Revised [20 Oktober 2025]

Accepted [21 Oktober 2025]

KEYWORDS

Work Flexibility, Job Placement, Work Ability, Organizational Culture and Work Discipline.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja, penempatan kerja, kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja, penempatan kerja, kemampuan kerja dan budaya organisasi secara sendiri-sendiri terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat fleksibilitas kerja, penempatan kerja, kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim. Fleksibilitas kerja, penempatan kerja, kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim.

ABSTRACT

The research conducted by the author aims to determine and analyze the influence of work flexibility, job placement, work ability and organizational culture together on work discipline of employees of the Women's Empowerment and Child Protection Service of Muara Enim Regency. To determine and analyze the influence of work flexibility, job placement, work ability and organizational culture individually on work discipline of employees of the Women's Empowerment and Child Protection Service of Muara Enim Regency. The research method used in this study is a quantitative method using a questionnaire distributed to respondents. Data quality test using validity test, reliability test and normality test. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests and coefficients of determination. The results of the study showed that work flexibility, job placement, work ability and organizational culture had a significant effect individually on work discipline of employees of the Women's Empowerment and Child Protection Service of Muara Enim Regency. Work flexibility, job placement, work ability and organizational culture have a significant effect together on the work discipline of employees of the Women's Empowerment and Child Protection Service of Muara Enim Regency.

PENDAHULUAN

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim merupakan instansi pemerintah yang melaksanakan urusan pemerintahan dibidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menjadi tugas pembantuan yang diberikan kepada Bupati. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim terletak di Jl. Trans Sumatera Muara Enim-Lahat, Ps. II Muara Enim, Kec. Muara Enim, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim memiliki beberapa kegiatan yang setiap tahunnya sudah ditetapkan di Rencana Kerja tahunan, agar semua Kegiatan tersebut dapat terlaksanan maka diperlukan tenaga-tenaga ahli yang sesuai dengan bidangnya baik dari kualifikasi pendidikan maupun dari keahliannya. Dalam mewujudkan kegiatan dan perencanaan kerja, tentu sangat didukung oleh kedisiplinan pegawai dalam bekerja, disiplin kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh banyak faktor, akan tetapi dalam penelitian faktor yang akan diteliti

oleh penulis yaitu fleksibilitas kerja, penempatan kerja, kemampuan kerja dan budaya organisasi (Ivan Batara, Hartati, and Fitriadi 2024).

Fleksibilitas kerja adalah jam kerja yang fleksibel membuat para pekerja tidak membutuhkan waktu yang lama, dalam hal ini fleksibilitas kerja memiliki keluasaan waktu yang banyak dengan tujuan agar para pekerja dapat mengeluarkan ide dan gagasan-gagasan yang kreatif. Dengan adanya fleksibilitas kerja akan membentuk sebuah tanggung jawab para pekerja dan kualitas kerja yang lebih baik. Menurut Carlson, (2023:44), menjelaskan beberapa indikator fleksibilitas kerja :

1. Berapa lama. Penentuan waktu dalam bekerja disesuaikan dengan durasi waktu yang dibutuhkan.
2. Kapan. Penentuan jadwal kerja sesuai dengan apa yang telah dijadwalkan sebelumnya.
3. Dimana. Penentuan tempat kerja atau lokasi dimana dalam menyelesaikan pekerjaan.

Budaya organisasi di dalam sebuah organisasi akan menuntun pegawai dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaan yang diberikan oleh atasan karena dalam hal ini budaya organisasi berkaitan dengan sebuah perangkat atau sistem yang ada didalam sebuah organisasi yang dianut oleh semua pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan (Nisma Aprini and Iliyanto 2024). Baik buruknya suatu budaya organisasi yang berada didalam sebuah organisasi sangat menentukan keinginan bersama yang dianut oleh setiap pegawai dalam mewujudkan tujuan – tujuan organisasi tersebut.

Pada suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik maka akan memiliki nilai – nilai yang akan menjadi pedoman para pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatannya (Iliyanto, Lokhisika, and Hidayah 2024). Begitupun dengan pada organisasi instansi pemerintahan keadaan nilai-nilai yang terkandung didalam organisasi sangat menentukan baik-buruknya pencapaian hasil kerja secara keseluruhan karena dalam hal ini pegawai akan mentaati norma – norma yang ada didalam sebuah organisasi tersebut. Menurut Robbins (2023:141) ada beberapa indikator budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dalam pengambilan resiko, hal ini berkaitan dengan para pegawai mendapatkan dorongan untuk berani dalam mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap hal yang lebih detail, para pegawai dapat menunjukkan ketepatan, analisis terhadap hal – hal yang lebih detail dalam bekerja.
3. Berorientasi pada manfaat, pihak manajemen organisasi memfokuskan pada hasil dan manfaat.
4. Berorientasi pada orang, keputusan pihak manajemen dalam mempertimbangkan manfaat sumber daya manusia dalam organisasi.
5. Berorientasi pada kerja tim, dimana didalam organisasi bekerja berdasarkan tim dan individual.
6. Agresivitas, dimana setiap pegawai memiliki sifat yang agresif.
7. Stabilitas, setiap aktivitas organisasi menjalankan perkembangan

Disiplin adalah sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam organisasi untuk memperteguh pedoman dan peraturan – peraturan dalam organisasi. Disiplin adalah sesuatu yang menyebabkan dan memberikan dorongan kepada seseorang pegawai untuk melakukan perbuatan dan kegiatan yang sesuai dengan norma dan aturan – aturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Andriansah, Hardiyansyah, and Aprini 2024). Menurut Hasan (2020:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, indikatornya yaitu : Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan
2. Bekerja dengan kreatif dan inisiatif, indikatornya yaitu pegawai bekerja dengan semangat dan keterampilan dan adanya keinginan sendiri tanpa menunggu perintah
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, indikatornya yaitu : Pegawai tidak menggunakan peralatan kantor untuk pribadi dan pegawai bertanggung jawab
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya, indikatornya yaitu : Pegawai datang ke kantor tepat waktu dan pegawai pulang kerja sesuai waktunya
5. Bertingkah laku sopan, indikatornya yaitu : pegawai memiliki keramah - tamahan dan pegawai memiliki sopan dan santun dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi penulis yang dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa permasalahan yaitu : Pegawai belum memiliki kebebasan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, disertai pula dengan pendidikan pegawai yang belum maksimal. Penempatan kerja pegawai belum sesuai dengan kebutuhan dan belum sesuai dengan penempatan yang semestinya, hal ini disebabkan karena masih kurangnya sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Kemampuan kerja pegawai masih rendah hal ini dapat diukur dari masih seringnya ada pekerjaan yang tidak selesai ketika dibutuhkan. (Nurwanah, Markoilpiyanto, and Yusnawati 2025) Budaya organisasi yang ada belum baik, hal ini ditandai dengan

belum adanya inovasi, keberanian mengambil resiko yang masih rendah, perhatian terhadap detail pekerjaan belum ada dan belum terjalannya kerja sama kelompok pegawai.

LANDASAN TEORI

Pengertian Fleksibilitas Kerja

Menurut (N Aprini and Ipiyanto 2024) fleksibilitas kerja adalah jam kerja yang fleksibel membuat para pekerja tidak membutuhkan waktu yang lama, dalam hal ini fleksibilitas kerja memiliki keluangan waktu yang banyak dengan tujuan agar para pekerja dapat mengeluarkan ide dan gagasan – gagasan yang kreatif. Dengan adanya fleksibilitas kerja akan membentuk sebuah tanggung jawab para pekerja dan kualitas kerja yang lebih baik.

Pengertian Penempatan Kerja

Menurut (Darmin, Aprini, and Husada 2025) penempatan kerja yaitu seorang pegawai yang diberikan penempatan tugas pekerjaan yang baru. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan atau pegawai yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjaditanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah salah satu unsur kematangan seseorang pegawai berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dalam pengalaman kerja seseorang tersebut (Wulan and Batara 2023). Menurut Gibson, (2021:104) kemampuan merupakan potensi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Susanto (2021:142) budaya organisasi adalah nilai - nilai atau poin – poin yang terkandung yang menjadi pedoman pegawai dalam bekerja dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam sebuah organisasi sehingga masing – masing setiap pegawai harus memahami nilai – nilai yang terkandung didalam organisasi tersebut sehingga pegawai dapat menentukan tingkah laku dan perilakunya dalam bekerja. Menurut (I Batara et al. 2024) budaya organisasi adalah suatu perangkat sistem yang ada didalam organisasi maupun suatu instansi pemerintahan dan organisasi yang dianut oleh setiap pegawai yang dapat membedahkan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2020:125) disiplin adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Menurut (Putra, Aprini, and Batara 2024) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai – nilai yang ada.

METODE PENELITIAN

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik (Sugiyono, 2020 :127). Uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 24,0.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Sugiyono,2020). Pengujian heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai Signifikan lebih besar dari 0,05
2. Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berkenaan dengan adanya hubungan kuat linier diantara variabel regresi. Konsekuensinya adalah koefisien regresi tak tentu dan kesalahan standarnya tak tebingga yang berakibat pada kesalahan pengambilan keputusan yaitu menerima hipotesis yang seharusnya ditolak. Umumnya multikolinieritas dapat diketahui dari nilai kofisien korelasi lebih besar dari 0.8. Multikolinearitas dapat juga diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabibla nilai VIF lebih besar dari 10 telah terjadi multikolinearitas sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10 tidak terjadi multikolinearitas. (Sugiyono,2020).

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut :

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat
- a = Constanta
- X = Variabel – variabel bebas
- b = Koefesien Regresi
- e = error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

Koefisien Diterminasi

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Diterminasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri, uji regresi berganda dapat dilihat dengan penyelesaian sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Regresi Berganda Variabel Fleksibilitas Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Kemampuan Kerja (X_3), Budaya Organisasi (X_4) Dengan Disiplin Kerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.767	8.053	
	Fleksibilitas Kerja	.345	.114	.348
	Penempatan Kerja	.387	.149	.354
	Kemampuan Kerja	.559	.136	.554
	Budaya Organisasi	.295	.119	.283

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu :

$$Y = 0,767 + 0,345 X_1 + 0,387 X_2 + 0,559 X_3 + 0,295 X_4$$

Persamaan regresi ini dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1 Nilai constanta sebesar 0,767, menyatakan bahwa besarnya nilai variabel Disiplin Kerja (Y) adalah 3,691 dengan asumsi bahwa Fleksibilitas Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Kemampuan Kerja (X_3) dan Budaya Organisasi (X_4) jika diabaikan atau dianggap tidak ada.
- 2 Nilai koefisien regresi variabel Fleksibilitas Kerja (X_1) sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Fleksibilitas Kerja (X_1) akan meningkatkan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,345. Jadi besarnya pengaruh variabel Fleksibilitas Kerja (X_1) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,345 atau 34,5 % dan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pengalaman kerja, pembinaan dan pemberian insentif.
- 3 Nilai koefisien regresi variabel Penempatan Kerja (X_2) sebesar 0,387, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Penempatan Kerja (X_2) akan meningkatkan variabel Disiplin Kerja (Y) yaitu sebesar 0,387. Jadi besarnya pengaruh variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,387 atau 38,7 % dan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pengalaman kerja, pembinaan dan pemberian insentif.
- 4 Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X_3) sebesar 0,559 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Kemampuan Kerja (X_3) akan meningkatkan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,559. Jadi besarnya pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X_3) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,559 atau 55,9 % dan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pengalaman kerja, pembinaan dan pemberian insentif.

5 Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_4) sebesar 0,295, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Budaya Organisasi (X_4) akan meningkatkan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,295. Jadi besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_4) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,295 atau 29,5 % dan sisanya 70,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pengalaman kerja, pembinaan dan pemberian insentif.

6

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara terpisah atau parsial, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Model		T	Sig.
	Fleksibilitas Kerja	3.024	.006
	Penempatan Kerja	2.597	.016
	Kemampuan Kerja	4.098	.000
	Budaya Organisasi	2.485	.020

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat dilihat hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Fleksibilitas Kerja (X_1) diperoleh nilai Sig sebesar $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
2. Variabel Penempatan Kerja (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,016 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
3. Variabel Kemampuan Kerja (X_3) diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
4. Variabel Budaya Organisasi (X_4) diperoleh nilai Sig sebesar $0,020 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.691	4.083

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

Nilai koefisien determinasi dengan melihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,691, hal ini menjelaskan besarnya pengaruh Fleksibilitas Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Kemampuan Kerja (X_3) dan Budaya Organisasi (X_4) secara bersama - sama terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 69,1 %

sedangkan sisanya 30,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pengalaman kerja, pembinaan dan pemberian insentif.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (*independent variabel*) secara bersama - sama terhadap variabel terikat (*dependent variabel*), uji simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1146.609	4	286.652	17.195	.000 ^a
	Residual	416.758	25	16.670		
	Total	1563.367	29			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

Hasil tabel di atas menunjukkan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Kemampuan Kerja (X_3) dan Budaya Organisasi (X_4) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Disiplin Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim
2. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim
3. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim
5. Fleksibilitas kerja, penempatan kerja, kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim

Saran

1. Dengan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya fleksibilitas kerja pegawai harus ditingkatkan agar kedisiplinan pegawai senantiasa meningkat.
2. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim, oleh karena itu, maka hendaknya penempatan kerja pegawai harus disesuaikan dengan pendidikan dan kemampuan pegawai.
3. Dengan fleksibilitas kerja, penempatan kerja, kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim, oleh karena itu hendaknya pimpinan haru meningkatkan fleksibilitas kerja, penempatan kerja, kemampuan kerja dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriansah, Ancah, Hardiyansyah Hardiyansyah, and Nisma Aprini. 2024. "Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Pelayanan Retribusi Persampahan Di Kotapagar Alam." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital* 3(1). doi: 10.37676/jambd.v3i1.5329.
- Aprini, N, and M. Ipiyanto. 2024. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja, Dan Rekrutmen Terhadap Analisa Jabatan Pada Kantor Camat Ujan Mas Kabupaten Muara Enim." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan*
- Aprini, Nisma, and Marko Ipiyanto. 2024. "Analisis Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Tanggung Jawab,

- Peningkatan Prestasi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.” *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 2(3):333–66.
- Batara, I, M. Fakhri, H. Helmita, and ... 2024. “The Role of Creative Economy in Boosting Tourism Industry Competitiveness in the Digital Era.” *Proceeding*
- Batara, Ivan, Ely Hartati, and Heri Fitriadi. 2024. “The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital* 3(2). doi: 10.37676/jambd.v3i2.6541.
- Darmin, Darmin, Nisma Aprini, and Sri Husada. 2025. “Determinan Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang).” *IKRAITH-EKONOMIKA* 8(2):1214–28.
- Ilpiyano, Marko, Lokhisika Lokhisika, and Restu Hidayah. 2024. “The Influence Of Job Achievement, Education, Training And Competencies On Employees’ Career Development At The Lahat District Dprd Secretariat Office.” *Social Sciences Journal* 1(2):141–46.
- Nurwanah, Aznah, Markoilpiyanto Markoilpiyanto, and Yusnawati Yusnawati. 2025. “Pengaruh Karakteristik Organisasi, Target Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)* 3(3):607–24.
- Putra, Aidil, Nisma Aprini, and Ivan Batara. 2024. “Pengaruh Perencanaan Kerja , Motivasi Kerja , Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim.” *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen* 1(2).
- Syah, L. Y., I. Izharyanto, and N. Aprini. 2024. “The Influence Of Commitment And Emotional Intelligence On The Turnover Intention Of Marriage Partners At The Sub-District Kua In Muara Enim District.” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah*
- Wulan, D. S., and I. Batara. 2023. “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional, Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten” *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan ...* 2(3).