

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas BKD Provinsi Gorontalo

Fauzan Wahyu Muallaf Prayitno¹, Muchtar Ahmad², Citra Aditya Kusuma³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: fauzanprayitno45@gmail.com¹

Abstract: *This study aimed to determine the influence of Work Discipline on the Performance of Civil Servants of the BKD (Regional Personnel Office) in Gorontalo Province, with a sample of 66 employees of the BKD in Gorontalo Province. The sampling method used in this research was a saturated sample method, where the entire population become the research sample due to the relatively small population size. The research method used was Quantitative, and data analysis was conducted using Simple Regression Analysis. The results of this study showed that Work Discipline has a positive and significant influence on the Performance of Civil Servants of the BKD in Gorontalo Province, accounting for 25%, while the remaining 75% was influenced by other factors which were not included in the regression model. From the results of this study, it can be concluded that by improving the Work Discipline of BKD employees in Gorontalo Province, it is possible to enhance the performance of the BKD employees. It is hoped that the improvement of Work Discipline will have a positive impact on employee performance and contribute to achieving the goals of the BKD in Gorontalo Province.*

Keywords: *Work Discipline; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas BKD Provinsi Gorontalo, dengan sampel 66 orang yang merupakan pegawai BKD Provinsi Gorontalo. sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yakni metode pengambilan sampel dimana semua populasi menjadi sampel penelitian, yang dikarenakan populasi cukup sedikit. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif dan Analisis Data menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKD Provinsi Gorontalo sebesar 25% serta sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pegawai BKD Provinsi Gorontalo meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas BKD Provinsi Gorontalo. Dari hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan Disiplin Kerja guna memberikan dampak positif bagi Kinerja pegawai sehingganya dapat mewujudkan tujuan dari Dinas BKD provinsi Gorontalo.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah satu aspek kehidupan yang mempelajari tentang hubungan dan peranan pegawai dalam berorganisasi. Sebab hal tersebut menyebabkan sumber daya manusia dapat mengatur anggotanya yang berada dalam organisasi, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi dan kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia bisa memperoleh hasil kinerja yang baik dalam instansi pemerintah dengan menggunakan penilaian, dan memberikan balas jasa terhadap masing-masing individu kepada anggota organisasi sesuai kemampuan mereka dalam memberikan hasil kerjanya. (Fitria, 2019)

Setiap instansi ataupun perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk tercapai tujuannya. Peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh suatu individu atau kelompok secara efektif dan efisien. Untuk dapat di gunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan. Pegawai adalah sesuatu sumber daya manusia yang tidak bisa di anggap sebelah mata, keberadaannya meskipun perusahaan modern yang secara canggih dan otomatis. Disiplin dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dimana seorang pegawai mengikuti peraturan yang sudah disepakati pihak atasan dan bawahan. (Chosi, 2022)

Banyak hal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, di antaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi mampu melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan baik, dengan demikian target kinerja perusahaan akan tercapai. (Saleh & Utomo, 2018)

Persoalan tentang kedisiplinan untuk pegawai negeri sipil sudah di atur dengan jelas. Mengenai kewajiban dan larangan yang tidak boleh dilanggar dan untuk ditaati, sebagaimana yang telah dikeluarkan pada peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Pemberian pengertian disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan PNS untuk mengikuti kewajiban dan larangan yang di tentukan dalam aturan, undang-undang atau aturan kedinasan yang apabila tidak diikuti atau melanggar dijatuhi hukuman disiplin. Salah satu hal yang mendukung tercapainya tujuan dalam berorganisasi adalah disiplin yang merupakan cerminan tindakan atau kesadaran dan berbuat baik yang di dasarkan atas dasar-dasar terhadap aturan yang berlaku guna tercapainya pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja yang berhasil dan berdaya (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010). Oleh sebab itu guna mewujudkan tujuan perusahaan yang pertama cepat segera di bangun dan di tegakkan adalah kesadaran kedisiplinan pegawainya. Jadi, kedisiplinan pegawai merupakan unsur kunci keberhasilan suatu instansi dan perusahaan dalam mencapai tujuan. (Fadilah, 2021)

Tabel 1. Daftar Tabel Data Presentasi Absensi Di Bulan Juli S/D Desember Tahun 2022 Di Kantor Dinas BKD Provinsi Gorontalo

Jumlah Pegawai	Kehadiran	Juli 2022	Agustus 2022	September 2022	Oktober 2022	November 2022	Desember 2022
74	60%	9%- 60%	13%- 60%	11%-60%	2%- 60%	6%-60%	7%-60%

Sumber : Kantor dinas BKD Provinsi Gorontalo

Ket : Presentase kehadiran maksimal 60%

Berdasarkan tabel 1. diatas dengan 74 pegawai bahwa pada bulan Juli 2022 jumlah presentase absen pegawai BKD yang paling rendah yaitu 9% dan yang paling tinggi yaitu 60%. Untuk di bulan Agustus 2022 terjadi kenaikan absen dengan presentase 13% dan yang palng tinggi 60%. Untuk dibulan September 2022 presentasi absen paling rendah 11% dan yang paling tinggi 60%, dan bulan Oktober 2022 jumlah presentase absen pegawai BKD yang paling rendah yaitu 2% dan yang paling tinggi yaitu 60%. Untuk di bulan November 2022 terjadi kenaikan absen dengan presentase 6% dan yang palng tinggi 60%. Untuk dibulan Desember 2022 presentasi absen paling rendah 7% dan yang paling tinggi 60%, dapat kita lihat bahwa dari data di atas di kantor BKD Provinsi memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Dampak dari ketidakhadiran maupun keterlambatan menjadikan pegawai kurang disiplin, oleh karena itu kedisiplinan pegawai harus di lakukan agar ketidak hadiran dan keterlambatan dapat di atasi. Selain itu terdapat permasalahan mengenai kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawab akan dirinya sendiri, sehingga sulit mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil pikiran dan tenaga dari seseorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat dilihat, di hitung jumlahnya, berwujud, akan tetapi banyak hal dan hasil pikiran dan tenaga tidak hanya dapat dilihat dan dihitung, seperti memberikan ide pemecahan suatu permasalahan, memberikan inovasi baru suatu jasa atau produk barang, bisa juga menemukan penemuan atas prosedur kerja yang lebih cepat dan efisien. (Sofiaty, 2021)

Kinerja para pegawai sangat dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Jika kinerja pegawai baik, maka keberhasilan kinerja perusahaan akan meningkat. Dan sebaliknya jika kinerja pegawai buruk, maka dapat menyebabkan menurunnya performa kinerja pegawai. Kinerja perusahaan tidak akan optimal jika tanpa dukungan kinerja pegawai. Kinerja yang diperoleh perusahaan hakikatnya adalah suatu akibat dari persyaratan kinerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Kinerja pegawai dapat berpengaruh seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2006:78).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian bertujuan agar mengkaji lebih dalam lagi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk melaksanakan penelitian ini penulis mengambil dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas BKD Provinsi Gorontalo".

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai BKD Provinsi Gorontalo. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor BKD Provinsi Gorontalo sebanyak 66 pegawai berdasarkan informasi dari kasubag umum kantor BKD Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yakni metode pengambilan sampel dimana semua populasi menjadi sampel penelitian, yang dikarenakan populasi cukup sedikit. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuisioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang daftar pertanyaan yang telah di buat atau di susun oleh peneliti dalam bentuk kuisioner dan di bagikan kepada pegawai BKD Provinsi Gorontalo.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Variabel Disipin Kerja (X)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X

No Item X (Disiplin Kerja)	R hitung	R tabel 5%	Kriteria
1	0,444	0,349	Valid
2	0,751	0,349	Valid
3	0,667	0,349	Valid
4	0,641	0,349	Valid
5	0,592	0,349	Valid
6	0,686	0,349	Valid
7	0,431	0,349	Valid
8	0,770	0,349	Valid
9	0,481	0,349	Valid
10	0,470	0,349	Valid
11	0,609	0,349	Valid
12	0,652	0,349	Valid
13	0,738	0,349	Valid
14	0,731	0,349	Valid
15	0,716	0,349	Valid
16	0,675	0,349	Valid
17	0,667	0,349	Valid
18	0,435	0,349	Valid
19	0,751	0,349	Valid
20	0,667	0,349	Valid
21	0,641	0,349	Valid
22	0,609	0,349	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa keseluruhan hasil uji instrument pertanyaan dinyatakan Valid dimana diperoleh : **Nilai r hitung > r tabel (0.349)**, sehingga butir instrumen pada Variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid oleh karena itu instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan instrumen pertanyaan yang ada.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y

No Item Y (Kinerja Pegawai)	R hitung	R tabel 5%	Kriteria
1	0,380	0,349	Valid
2	0,701	0,349	Valid
3	0,568	0,349	Valid
4	0,573	0,349	Valid
5	0,715	0,349	Valid
6	0,539	0,349	Valid
7	0,545	0,349	Valid
8	0,509	0,349	Valid
9	0,620	0,349	Valid
10	0,535	0,349	Valid
11	0,578	0,349	Valid
12	0,630	0,349	Valid
13	0,464	0,349	Valid
14	0,669	0,349	Valid
15	0,438	0,349	Valid
16	0,729	0,349	Valid
17	0,667	0,349	Valid
18	0,407	0,349	Valid
19	0,600	0,349	Valid
20	0,407	0,349	Valid
21	0,620	0,349	Valid
22	0,535	0,349	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa keseluruhan hasil uji instrument pertanyaan dinyatakan Valid dimana diperoleh : **Nilai r hitung > r tabel (0.349)**, sehingga butir instrumen pada Variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid oleh karena itu instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan instrumen pertanyaan yang ada.

Berdasarkan hasil uji validitas pernyataan kuesioner untuk variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) tersebut, terlihat bahwa semua pertanyaan kuesioner adalah valid, karena nilai dari masing-masing item pernyataan berdasarkan Nilai r hitung memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,349.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Data

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.666	2

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil dari uji Reliabilitas diperoleh Nilai rata-rata Cronbach's Alpha sebesar 0,666. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut telah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari alpha 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif Variabel X

NO		SKOR JAWABAN										Nilai Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Variabel : Disiplin Kerj												
1.	Setiap pegawai mengetahui SOP disiplin waktu kerja di dinas BKD Provinsi	1	1,5	0	0	4	6,1	40	60,6	21	31,8	4,21
2.	Penerapan disiplin pegawai disosialisasikan oleh pimpinan terkait	0	0	0	0	11	16,7	41	62,1	14	21,2	4,05
3.	Pegawai tepat waktu pada jam masuk kerja secara preverentif	0	0	1	1,5	13	19,7	42	63,6	10	15,2	3,92
4.	Pegawai tepat waktu pada jam keluar kerja secara preverentif	0	0	0	0	8	12,1	38	57,6	20	30,3	4,18
5.	Pegawai meminta izin apabila tidak bisa masuk jam kerja dengan preverentif	0	0	0	0	13	19,7	38	57,6	15	22,7	4,03
Kehadiran ditempat Kerja												4,07
6.	Pegawai mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan kantor secara korektif	0	0	0	0	6	9,1	39	59,1	21	31,8	4,23
7.	Pegawai paham dengan tata cara penggunaan peralatan kerja	0	0	0	0	15	22,7	37	56,1	14	21,2	3,98
8.	Pegawai mematuhi peraturan kantor dengan cara korektif	0	0	0	0	9	13,6	44	66,7	13	19,7	4,06
9.	Pegawai mematuhi perintah atasan dengan cara korektif	0	0	0	0	6	9,1	37	56,1	23	34,8	4,26
10.	Pegawai mengerti dan memahami aturan dan saksi yang telah di tetapkan oleh kantor	0	0	0	0	7	10,6	42	63,6	17	25,8	4,15
Ketaatan Pada Peraturan Kerja												4,13
11.	Pegawai berkerja sesuai dengan standar kerja yang di tetapkan perusahaan secara korektif	0	0	0	0	5	7,6	34	51,5	27	40,9	4,33
12.	Pegawai mengerjakan kewajiban/tugas dengan baik sesuai perencanaan dengan cara korektif	0	0	0	0	3	4,5	40	60,6	23	34,8	4,30
13.	Pegawai bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan	0	0	0	0	11	16,7	35	53,0	20	30,3	4,14

14.	Menaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja	0	0	1	1,5	10	15,2	32	48,5	23	34,8	4,17
Ketaatan Pada Standar Kerja												4,24
15.	Pegawai teliti dan penuh perhitungan dalam berkerja dengan preventif	0	0	1	1,5	9	13,6	35	53,0	21	31,8	4,15
16.	Berkerja sesuai dengan cara yang sudah di atur dengan baik-baik	0	0	0	0	6	9,1	37	56,1	23	34,8	4,26
17.	Berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor	0	0	0	0	5	7,6	38	57,6	23	34,8	4,27
18.	Mempertimbangkan risiko dalam menjalankan pekerjaan	0	0	1	1,5	7	10,6	29	43,9	29	43,9	4,30
Tingkat Kewaspadaan Tinggi												4,23
19.	Pegawai bersikap sopan selama berada dalam kantor dengan preventif	0	0	1	1,5	3	4,5	40	60,6	22	33,3	4,26
20.	Mampu menjalani hubungan baik dengan rekan kerja	0	0	1	1,5	2	3,0	39	59,1	24	36,4	4,30
21.	Bersikap sopan dengan pegawai lain maupun atasan sangat penting	0	0	0	0	5	7,6	38	57,6	23	34,8	4,27
22.	Pegawai menerima hukuman apabila melakukan kesalahan berulang secara progresif	0	0	0	0	11	16,7	40	60,6	15	22,7	4,06
Bekerja Etis												4,22
Total Nilai Rata-rata (Nilai rata-rata : Jumlah Item Kuisisioner)												4,17

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai rata-rata dari setiap indikator tertinggi berada pada indicator Ketaatan pada standar kerja sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indicator Kehadiran ditempat Kerja, nilai Rata-rata dari Variabel Disiplin Kerja yaitu dengan presentase 4,17%, Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi dari indikator Disiplin Kerja pada Dinas BKD Provinsi Gorontalo berkategori Baik.

Tabel 6. Hasil Uji Deskriptif Variabel Y

NO		SKOR JAWABAN										Nilai Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Variabel : Kinerja Pegawai												
1.	Mengerjakan tugas/perkerjaan dengan teliti,rapi,dan tertib	0	0	0	0	13	19,7	39	59,1	14	21,2	4,02
2.	Memahami secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab	0	0	0	0	15	22,7	38	57,6	13	19,7	3,97
3.	Mampu dalam menyelesaikan tugas secara teknis dan cepat	0	0	0	0	7	10,6	44	66,7	15	22,7	4,12
4.	Mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang baik	0	0	0	0	11	16,7	32	48,5	23	34,8	4,18

5	Siap bila diberikan pekerjaan lain guna membantu menyelesaikan tugas dalam pencapaian tujuan	0	0	0	0	11	16,7	33	50,0	22	33,3	4,17
Kualitas pekerjaan												4,09
6.	Siap apabila diberikan pekerjaan lain guna membantu penyelesaian tugas dalam mencapai tujuan	0	0	0	0	6	9,1	4 1	62, 1	1 9	28, 8	4,20
7.	Mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin	0	0	0	0	1 0	15, 2	3 0	45, 5	2 6	39, 4	4,24
8.	Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan	0	0	0	0	1 1	16, 7	3 5	53, 0	2 0	30, 3	4,14
9.	Dengan adanya komunikasi dengan pimpinan pegawai merasa terbantu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu	0	0	0	0	8	12, 1	3 8	57, 6	2 0	30, 3	4,18
10	Mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin	0	0	0	0	1 1	16, 7	3 8	57, 6	1 7	25, 8	4,09
Kuantitas pekerjaan												4,17
11	Mampu mengangani (memberikan solusi) dengan cepat/tepat bila kendala dalam proses melaksanakan tugas	0	0	0	0	1 0	15, 2	4 2	63, 6	1 4	21, 2	4,06
12.	Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain guna pencapaian tujuan organisasi	0	0	0	0	1 0	15, 2	4 2	63, 6	1 4	21, 2	4,06
13.	Mampu mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan tugas	0	0	0	0	7	10, 6	3 7	56, 1	2 2	33, 3	4,23
14	Pegawai memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0	0	0	0	8	12,1	33	50,3	25	37,9	4,26
Ketetapan waktu												4,15
15.	Hasil kerja yang dilakukan sesuai pencapaian/target	0	0	0	0	9	13,6	36	54,5	21	31,8	4,18

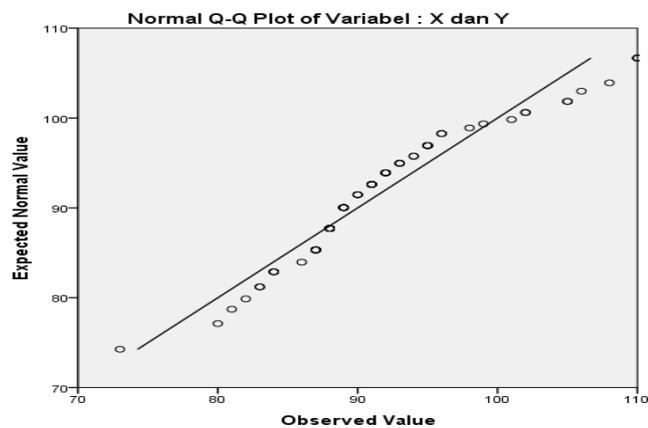
16	Pegawai bekerja berdasarkan prosedur kerja yang sudah ditetapkan	0	0	0	0	8	12,1	38	57,6	20	30,3	4,18
17	Disiplin adalah hal utama bagi pegawai dalam melakukan setiap pekerjaan	0	0	0	0	8	12,1	38	57,6	20	30,3	4,18
18	Sebelum pegawai melakukan pekerjaan selalu membuat perencanaan kerja yang jelas	0	0	0	0	11	16,7	36	54,5	19	28,8	4,12
Efektivitas												4,16
19	Mengambil keputusan secara musyawarah	0	0	0	0	7	10,6	34	51,5	25	37,9	4,27
20	Mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi	0	0	0	0	10	15,2	40	60,6	16	24,2	4,09
21	Pegawai akan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko-resiko dari keputusan yang saya ambil	0	0	0	0	7	10,6	42	53,6	17	25,8	4,15
22	Mampu melihat dan melihat dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai lain	0	0	0	0	11	16,7	37	56,1	18	27,3	4,11
Kemandirian												4,15
Total Nilai Rata-rata (Nilai rata-rata : Jumlah Item Kuisisioner)											4,14	

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai rata-rata dari setiap indikator tertinggi berada pada indikator kuantitas pekerjaan sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator kualitas pekerjaan, serta diketahui nilai Rata-rata dari Variabel Kinerja Pegawai yaitu dengan presentase 4,14, Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi dari indikator Kinerja Pegawai pada Dinas BKD Provinsi Gorontalo berkategori Baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 23

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa sebaran plot berada di sekitar dan sepanjang garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian menunjukkan bahwa data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	B (Coefisiens)	Signifikan (< 0,05)
Kinerja Pegawai	47,024	0,000
Disiplin Kerja	0,481	0,000

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji regresi diatas didapatkan hasil persamaan regresi sederhana berikut:

$$Y = 47,024 + 0,481x + e$$

Pada persamaan linear diaatas dapat di jelaskan bahwa:

1. Nilai kostanta bo (Kinerja Pegawai) = 47,024. dengan besaran nilai kostanta tersebut maka Kinerja Pegawai Dinas BKD Provinsi Gorontalo akan bertambah sebesar 47,024 apabila Disiplin Kerja sama dengan nol.
2. Nilai kostanta b1 (Disiplin Kerja) = 0,481 (arah positif) artinya jika Disiplin Kerja meningkat satu-satuan, maka Kinerja Pegawai akan bertambah 0,481 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif, dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif, dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja (X) ditingkatkan maka hal itu akan meningkatkan kepuasan pengujung (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018: 98) uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel indenpenden pada variabel dependen. Uji t dilakukan untuk membandingkan t hitung terhadap t-tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

H0: diterima (H1: ditolak) jika t hitung < t tabel dengan α sama dengan 5% (0,05).

H0: ditolak (H1: diterima) jika t hitung > t tabel dengan α sama dengan 5% (0,05).

Ho : Artinya, tidak ada pengaruh dari variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

H1 : Artinya, ada pengaruh dari variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

Uji-t dihitung dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel dengan menggunakan α sama dengan 5% (0,05).Hal ini sejalan dengan tingkat margin of error pada pengambilan sampel sebesar 5%. Diketahui nilai t tabel yang akan digunakan adalah 1,668.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial) Data

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikan (< 0,05)
Kinerja Pegawai	4,889	1,668	0,000
Disiplin Kerja	4,617	1,668	0,000

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil uji Parsial (uji t) diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa: Berdasarkan perhitungan variabel Disiplin Kerja (X) diperoleh Uji signifikansi koefisien regresi dengan t-test dan didapatkan t hitung = 4,617 > 1,668 (t tabel) dengan p-value 0,000 < 0,05 artinya variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai pengelompokan hasil r Square terdapat 3 pengelompokan yaitu nilai r Square > 0,75 berkategori Kuat, > 0,50 berkategori Moderat dan 0,25 termasuk kategori lemah (Hair et al., 2011).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Data

Variabel	R Square	Varians Error
Kinerja Pegawai	0,250	6,302

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan Hasil uji koefisien determinasi diatas, dihasilkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,250. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya variasi variabel independent dalam mempengaruhi model persamaan regresi adalah sebesar 25% serta sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Hal ini dapat dimaklumi karena dapat juga dipengaruhi oleh variael lain yang tidak termasuk dalam penelitian, namun tetap dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya.

Namun hasil r Square yang ditimbulkan tergolong kecil yaitu dengan kategori lemah 25%, hal ini dikarenakan pada varians eror memiliki besar nilai yang besar yaitu 6,302, dimana semakin besar varians eror maka semakin kecil nilai koefisiens determinasi model regresi linier, begitupun sebaliknya semakin kecil varians eror maka semakin besar nilai koefisiens determinasi model regresi linier, varians eror yang tinggi dikarenakan perbedaan pemahaman responden dalam menjawab setiap item pertanyaan, sehingga hasil kuisisioner yang memiliki variasi hasil yang berbeda.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data diatas diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai, dapat dilihat pada Tabel 4.6. yang menunjukkan besaran nilai koefisien regresi t-test diperoleh t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dengan p-value (Signifikansi) lebih kecil dari 0,05 artinya variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai Rata-rata dari Variabel Disipin Kerja yaitu dengan nilai presentase baik, Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan Disiplin Kerja yang diterapkan pada Dinas BKD Provinsi Gorontalo berkategori baik. Pada Dinas BKD Provinsi Gorontalo telah menerapkan Disiplin Kerja dengan baik dari setiap indicator Disiplin yaitu Kehadiran ditempat Kerja, Ketaatan Pada aturan, Ketaatan pada standar kerja dan ingkat kewaspadaan yang tinggi serta bekerja etis, sehingganya Pegawai memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja di Dinas BKD Provinsi Gorontalo mendapatkan nilai rata-rata yang baik, dan ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang diterapkan di lembaga ini dapat dikategorikan sebagai baik. Hasil penelitian ini didasarkan pada sejumlah indikator disiplin kerja, seperti kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada aturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan etika kerja.

Penilaian positif terhadap kehadiran di tempat kerja menunjukkan bahwa pegawai di Dinas BKD Provinsi Gorontalo hadir dengan konsisten dan tidak sering absen. Ini merupakan indikasi dari disiplin kerja yang baik, yang merupakan aspek penting dalam menjaga kelancaran operasional organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di lembaga ini tunduk pada aturan dan peraturan yang berlaku. Ini mencerminkan ketaatan terhadap prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, yang dapat membantu menjaga kedisiplinan dalam organisasi.

Ketaatan pada standar kerja adalah faktor penting dalam menjamin kualitas pekerjaan. Hasil penelitian yang baik dalam hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas BKD Provinsi Gorontalo telah mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan, yang dapat berkontribusi pada hasil pekerjaan yang berkualitas. Tingkat kewaspadaan yang tinggi mencerminkan bahwa pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Ini dapat mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan. Etika kerja mencakup perilaku dan norma-norma moral yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian yang menunjukkan tingkat etika kerja yang baik menandakan bahwa pegawai di Dinas BKD Provinsi Gorontalo bekerja dengan integritas dan etika yang tinggi.

Berdasarkan hasil diatas peneliti memberikan asumsi bahwa disiplin kerja yang diterapkan di Dinas BKD Provinsi Gorontalo dapat dikategorikan sebagai baik, dengan penilaian positif terhadap sejumlah aspek disiplin. Ketaatan pada aturan, standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja berkontribusi pada kinerja pegawai yang baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini merupakan aset yang penting bagi organisasi untuk menjaga kelancaran operasional dan mencapai tujuan mereka.

Pada variabel Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa nilai Rata-rata dari Variabel Kinerja Pegawai yaitu dengan Presentase baik, yang menunjukkan bahwa Kinerja pegawai yang ada pada Dinas BKD Provinsi Gorontalo telah baik dalam melakukan tugas-tugas yang menjadi bagian dari Dinas BKD Provinsi Gorontalo, dimana Pegawai Dinas BKD Provinsi Gorontalo telah memenuhi setiap indikator Kinerja dengan baik seperti Kualitas pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai di Dinas BKD Provinsi Gorontalo mendapatkan nilai rata-rata yang baik, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di lembaga tersebut dinilai baik dalam menjalankan tugas-tugas yang merupakan bagian dari Dinas BKD Provinsi Gorontalo. Penilaian ini didasarkan pada sejumlah indikator kinerja, termasuk kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja.

Penilaian kinerja pegawai yang mencakup aspek kualitas pekerjaan menunjukkan bahwa pegawai di Dinas BKD Provinsi Gorontalo mungkin telah memberikan hasil pekerjaan yang memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan. Ini mencerminkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan baik dan menghasilkan produk atau layanan berkualitas. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Dinas BKD Provinsi Gorontalo dinilai baik. Ini mengindikasikan bahwa pegawai telah mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam jumlah yang memadai, sesuai dengan yang diharapkan. Ketepatan waktu adalah aspek penting dalam penilaian kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di lembaga ini telah berhasil menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan disiplin dan tanggung jawab dalam memenuhi tenggat waktu. Efektivitas mengacu pada sejauh mana hasil pekerjaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasil penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata baik dalam hal efektivitas menunjukkan bahwa pegawai di Dinas BKD Provinsi Gorontalo mampu mencapai tujuan kerja mereka dengan baik. Kemandirian dalam bekerja mencerminkan sejauh mana pegawai dapat bekerja tanpa perlu supervisi yang berlebihan. Hasil penelitian yang baik dalam hal ini menunjukkan bahwa pegawai di lembaga ini memiliki tingkat kemandirian yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

Peneliti memberikan asumsi bahwa kinerja pegawai di Dinas BKD Provinsi Gorontalo cukup baik, dengan penilaian positif terhadap sejumlah aspek kinerja. Hal ini merupakan indikasi positif bagi lembaga tersebut dan dapat menjadi dasar untuk terus mempertahankan dan meningkatkan tingkat kinerja pegawai dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas Sejalan dengan Teori oleh Saleh & Utomo, (2018) yang menyatakan bahwa Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan dan mempertahankan tujuan organisasi dengan cara objektif, dengan melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi, Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hasibuan dalam (Arfansyah, 2022) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuannya. Sejalan dengan teori oleh Robbins dalam (Christy & Amalia, 2018) kinerja merupakan pencapaian optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai merupakan salah satu yang selalu menjadi pusat perhatian para pemimpin organisasi, kinerja ini menggambarkan sejauh mana seseorang melakukan dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Berdasarkan hasil penelitian, variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas BKD Provinsi Gorontalo. Dengan artian bahwa apabila semakin ditingkatkannya Disiplin Kerja seperti Kehadiran ditempat Kerja, Ketaatan Pada aturan, Ketaatan pada standar

- kerja dan tingkat kewaspadaan yang tinggi serta bekerja etis dalam melakukan tugas-tugas maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas BKD Provinsi Gorontalo.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKD provinsi Gorontalo mempengaruhi secara regresi sebesar 25%.

SARAN

Adapun saran dalam hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi Dinas BKD Provinsi Gorontalo
 - a. Peningkatan terhadap Disiplin Kerja, jika dilakukan peningkatan terhadap Disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Peningkatan Disiplin Kerja seperti mematuhi setiap peraturan kerja serta Meningkatkan kehadiran dan melakukan tugas dengan baik.
 - b. Meningkatkan Disiplin Kerja guna memberikan dampak positif bagi Kinerja pegawai sehingganya dapat mewujudkan tujuan dari Dinas BKD provinsi Gorontalo.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dari hasil penelitian diketahui faktor lain diluar dari variabel yang digunakan oleh peneliti yang mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 75%, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel independen lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2021). the Impact of Work Culture on the Apparatus Work Performance. *Dia*, 19(1), 253–261. <https://doi.org/10.30996/dia.v19i1.5141>
- Chosi Pratama. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu. *Chosi Pratama*, 33(1), 1–12.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Fadilah, S. R. (2021). Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Banyuwasin. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Fitria Nur. (2019). Pengaruh Sistem Pemberian Reward And Punishment Terhadap Kinerja Sales Pada Pt. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hasibuan.S.P.(2017).Indikator-indikator Disiplin Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, M. (2019). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kapten a. Rivai Palembang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Mangkunegara (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU.
- Pangesti, R. I. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja*. 9–35.
- Pariasi, R., Dama, H., & Ahmad, M. (2022). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Sar Nasional Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 842–851.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Rivai, Veithzal, & Mulyadi, Dedy. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Safitriani. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Jenepono. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 134.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

- Sari, T. I. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan).[http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40765/1/TIYA INTAN PERMATA SARI-FEB.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40765/1/TIYA%20INTAN%20PERMATA%20SARI-FEB.pdf)
- Sintiya Payu, P., Ahmad, M., & Monoarfa, V. (2023). Penempatan Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Gorontalo. *Ejurnal.Ung.Ac.Id*, 5(3), 945-952. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/17968>