

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL PROVINSI GORONTALO

Tiwi Saputri Tolingg¹, Andi Yusniar Mendo², Robiyati Podungge³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

Email: tiwis283@gmail.com¹

Abstract: *This study aimed to determine the influence of discipline on employee performance. This study used a descriptive method with a quantitative approach. The primary data in this study was obtained from a questionnaire given to employees of the Social Agency of Gorontalo Province as respondents. The 93 respondents were taken through a total sampling. The data analysis in this study used multiple linear regression analysis assisted by the SPSS 20.0 Release program. The results disclosed that 1). Work discipline positively and significantly influenced employee performance in the Social Agency of Gorontalo Province, 2). Variations in employee performance could be explained by work discipline, the better the work discipline of employees, the performance of employees will increase, and 3). The research hypothesis "there is a positive influence of work discipline on employee performance in the Social Office of Gorontalo Province" can be accepted.*

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling dengan keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 93 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS relase 20.0. Hasil penelitian menunjukkan 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo, 2) Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja. Dengan kata lain semakin baik disiplin kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, dan 3) Hipotesis penelitian yang berbunyi "terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo", dinyatakan diterima

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Faktor kesuksesan serta kegagalan pada instansi terletak pada pegawai sebagai aparatur pemerintah. Kualitas atau kemampuan pegawai mengerjakan tugas dengan penuh dedikasi dan mencapai hasil terbaik, serta bisa berkolaborasi dengan target dan pencapaian yang tinggi maka tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal. Dalam pelaksanaan setiap organisasi harus berdasarkan tujuan. Tujuan bisa apabila keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kerjasama dan kontribusi semua pihak yang terlibat, dengan sumber daya manusia menjadi elemen kunci. Sumber daya manusia yang berharga, meliputi keterampilan, bakat, dan pengetahuan digunakan untuk optimalisasi kinerja pegawai dalam menjalankan unit kerja organisasi atau instansi sangatlah esensial untuk mewujudkan tujuan produksi dan jasa yang bermanfaat bagi semua (Fitria, 2023).

Melalui organisasi, manusia dapat mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan-tindakan agar mampu menciptakan alat-alat social yang ampuh dan dapat di andalkan. Sebab itu, di dalam organisasi setiap orang mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan di dukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni terjalinnya hubungan antara Pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli menjadi satu. Pada saat bersamaan organisasi secara terus menerus berfungsi dan berusaha menyesuaikan dirinya sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar tercapai tujuan secara optimal.

Setiap pekerjaan pegawai dalam menentukan pencapaian standar dan target yang ditetapkan organisasi menjadi tolok ukur kinerja pegawai yang baik. Kinerja ini, seperti yang dijelaskan (Fitria, 2023), merupakan hasil dari penyelesaian tugas fungsional. Di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Gorontalo, kinerja yang baik tidak hanya menghasilkan keluaran yang memuaskan, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan dan perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 membahas masalah kedisiplinan di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara tegas mengatur masalah disiplin di kalangan PNS, dengan menetapkan tanggungjawab yang harus diikuti dan larangan yang dilarang dan tidak diperbolehkan. Ini mendefinisikan disiplin sebagai pegawai adalah kemampuan untuk mematuhi kewajiban dan upaya untuk menghindari pelanggaran yang diatur dalam undang-undang. Pelanggaran terhadap aturan tersebut dapat dikenai hukuman disiplin. Kedisiplinan sangat berperan vital dalam menjalankan tugas seseorang yang bekerja. Pegawai yang memiliki, meskipun tingkat kedisiplinan yang tinggi, akan tetap efektif meskipun tanpa adanya pengawasan dari atasan secara langsung. Begitu juga, pegawai taat pada menjalankan aturan di tempat kerjasecara sadar, tanpa adanya tekanan internal dan eksternal.

Penelitian ini menemukan hubungan yang menguatkan antara tingkat disiplin kerja dan peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang substansial terhadap berbagai aspek kinerja pegawai. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kepatuhan dalam kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai dalam tingkat disiplin kerja meningkat. Kedisiplinan membantu seseorang untuk tetap konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya, konsistensi ini penting karena memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan efisien dan sesuai jadwal, tanpa adanya penundaan yang tidak perlu. Selain itu, dengan memiliki disiplin kerja yang baik, seseorang cenderung lebih efisien dalam menggunakan waktu dan sumber daya yang dimiliki, seorang pegawai akan kemampuan untuk memprioritaskan tugas dan menyelesaikan yang terpenting terlebih dahulu merupakan salah satu ciri utama dari pegawai yang disiplin. Berdasarkan temuan penelitian, hipotesis yang memprediksi dampak positif disiplin kerja pada kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo dinyatakan diterima.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang mengumpulkan dan menganalisis data numerik untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini berlandaskan pada positivisme, yang menekankan pengukuran objektif untuk memahami realitas, yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan menguji hipotesis melalui analisis statistik. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji keabsahan dan keandalannya. Data dianalisis menggunakan teknik statistik. Temuan dari penelitian berkontribusi dalam pengujian hipotesis yang telah dibuat.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Kualitas Instrumen

Informasi yang terhimpun dari instrumen penelitian ini memiliki mutu yang dapat dinilai melalui pemeriksaan validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu, terlebih dahulu akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. pada pengujian ini, peneliti melakukan pengujian kepada tiga puluh responden. Berikut hasil pengujian validitas dan reliabilitas data.

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product-Moment untuk menguji validitas instrument dengan bantuan software SPSS for Windows versi 20.0. Uji coba dilakukan pada 15 responden. Validitas suatu pernyataan dianalisis dengan menghitung korelasi Item-Total menunjukkan bahwa hasil dianggap valid jika nilai r hitung bernilai positif dan melebihi nilai r tabel. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel atau bernilai negatif, maka instrumen atau pertanyaan dianggap tidak valid. Pada sampel dengan $n = 15$, nilai r -tabel adalah 0,412. Butir pertanyaan dianggap valid bila nilai r -hitungnya lebih besar dari 0,412. Hasil lengkap dari uji validitas dengan SPSS terlampir. Tabel menyajikan hasil uji validitas instrumen:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Hasil Uji Validitas		r-tabel	Keterangan
	X	Y		
1	0,586	0,470	0,412	Valid
2	0,634	0,709		Valid
3	0,824	0,622		Valid
4	0,855	0,739		Valid
5	0,613	0,705		Valid
6	0,512	0,516		Valid
7	0,808	0,529		Valid
8	0,643	0,619		Valid
9	0,661	0,697		Valid
10	0,760	0,746		Valid
11	0,638	0,668		Valid
12	0,618	0,562		Valid
13	0,583	0,758		Valid
14	0,772	0,721		Valid
15	0,635	0,767		Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024.

Hasil uji Pearson Correlation menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner menunjukan bahwa, baik variabel A maupun B, memiliki nilai korelasi yang melebihi 0,412. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah benar.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, apabila suatu alat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut realibel. Koefisien realibilitas diperoleh dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan komputer SPSS 20.0. Apabila nilai Alpha Cronbach > 0,6 maka dinyatakan tidak realibel dan sebaliknya dikatakan realibel. Hasil reliabilitas instrumen secara rinci ada pada lampiran dan hasil uji reliabilitas instrumen secara ringkas disajikan pada table 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Realibilitas	Angka Acuan	Status
Disiplin Kerja	0,910	0,6	Reliabel
Kinerja	0,898	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Hasil pengujian Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,6 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan adalah reliabel.

Uji Normalitas Data

Sebelum menganalisis regresi, salah satu hal penting yang harus dipastikan adalah keberadaan normalitas data atau distribusi data yang memadai untuk variabel tergantung. Uji normalitas adalah uji pertama yang harus dilakukan, dan jika data tidak memiliki distribusi normal, maka analisis

tidak bisa diteruskan karena tidak memenuhi syarat uji normalitas. Dalam penelitian ini, kinerja merupakan variabel terkontrol. Oleh karena itu residu harus memiliki distribusi normal agar memenuhi persyaratan analisis regresi. Untuk memastikan distribusi normal data, penelitian ini menggunakan uji normalitas yang dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 20.0.

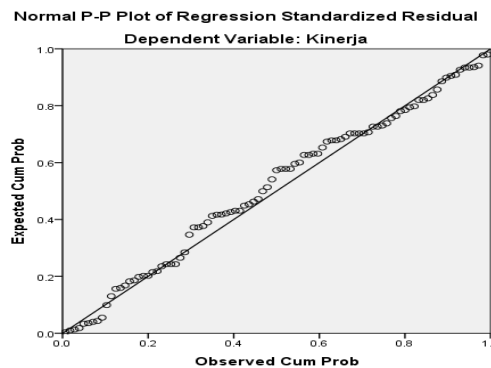
Tabel 3. Uji Normalitas Variabel Dependen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Kolmogorov-Smirnov Z	0,903
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,388
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 3. menunjukkan nilai Asymp sebesar Sig. untuk persamaan regresi kinerja sebesar 0,388, menunjukkan signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Analisis residu pada persamaan kinerja menghasilkan distribusi normal. Temuan ini menunjukkan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi normalitas, yang merupakan prasyarat dalam penggunaan teknik regresi. Dengan tidak adanya pelanggaran tersebut, penggunaan regresi sebagai metode analisis statistik menjadi sah.

Gambar 1 menyajikan Normal P-P Plot yang bagaikan lukisan pola distribusi residual, dan dalam lukisan tersebut, pola yang tergambar adalah pola normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Analisis menunjukkan bahwa residu dalam model regresi tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Distribusi normal residu ini memungkinkan kelanjutan analisis regresi kuantitatif karena telah memenuhi persyaratan uji normalitas.

Analisis Regresi Linier

Melakukan analisis regresi untuk menguji hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana. Metode statistik yang akan diterapkan adalah regresi sederhana dengan model regresi yang akan dibahas sebagai berikut:
 $\hat{Y} = a + bx$ (Sugiyono, 2018)

Keterangan:

\hat{Y} : Kinerja

X: Disiplin Kerja

Analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS menghasilkan temuan yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.042	6.942		2.887	.005
	Disiplin Kerja	.684	.109	.551	6.300	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024.

Hasil regresi menunjukkan persamaan model $Y = 20,042 + 0,684X$. Setiap peningkatan dalam variabel disiplin kerja diprediksikan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,684. Nilai koefisien regresi yang positif (0,684) mengindikasikan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.551a	0.304	0.296	4.539

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer di atas yang diolah SPSS, 2024.

Analisis regresi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,304, yang mengindikasikan bahwa 30,4% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh disiplin kerja mereka. Hal ini menandakan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, di mana semakin baik disiplin kerja, semakin baik pula kinerja mereka. 69,6% sisanya, atau nilai residu, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diinvestigasi dalam penelitian ini, seperti suasana kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.042	6.942		2.887	.005
	Disiplin Kerja	.684	.109	.551	6.300	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer di atas yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 6,300. Untuk menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak, nilai t-tabel dihitung dengan tingkat signifikansi statistik 5% dan derajat kebebasan 91. Nilai t-tabel yang diperoleh adalah 1,661. Perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-hitung (6,300) lebih besar daripada nilai t-tabel (1,661). Hal ini mengantarkan pada penolakan H_0 , yang menyiratkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian ini, terbukti bahwa kedisiplinan dalam bekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, langkah berikutnya adalah untuk mengevaluasi seberapa besar dampak tersebut. Nilai koefisien determinasi dianalisis untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai

ini berkisar antara 0% hingga 100%, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan proporsi penjelasan yang lebih besar.

PEMBAHASAN

Pembahasan temuan penelitian diadaptasi sesuai dengan isu dan objektif studi dengan menggunakan model analisis dampak langsung (direct effect). Analisis data penelitian ini dilakukan dengan menguji dua hipotesis: hipotesis penelitian yang memprediksi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dan hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian terbukti benar, dan penjelasan lebih rinci mengenai dampak variabel bebas terhadap variabel terikat akan dipaparkan sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Model analisis regresi yang dibangun berdasarkan teori yang relevan digunakan untuk menguji hipotesis tersebut. Pembahasan berikut akan menjelaskan secara detail proses pengujian hipotesis dan hasilnya.

Penelitian ini menemukan hubungan yang menguatkan antara tingkat disiplin kerja dan peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang substansial terhadap berbagai aspek kinerja pegawai. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kepatuhan dalam kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai dalam tingkat disiplin kerja meningkat. Kedisiplinan membantu seseorang untuk tetap konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya, konsistensi ini penting karena memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan efisien dan sesuai jadwal, tanpa adanya penundaan yang tidak perlu. Selain itu, dengan memiliki disiplin kerja yang baik, seseorang cenderung lebih efisien dalam menggunakan waktu dan sumber daya yang dimiliki, seorang pegawai akan kemampuan untuk memprioritaskan tugas dan menyelesaikan yang terpenting terlebih dahulu merupakan salah satu ciri utama dari pegawai yang disiplin. Berdasarkan temuan penelitian, hipotesis yang memprediksi dampak positif disiplin kerja pada kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo dinyatakan diterima.

Dalimunther (2022) mengemukakan bahwa Disiplin kerja dari para pegawai merupakan suatu kebutuhan, karena mencapai tujuan instansi akan menjadi sulit tanpa adanya disiplin kerja. Pendisiplinan mendorong pegawai menjunjung tinggi peraturan dan meraih hasil yang diharapkan. Hal ini memberikan klarifikasi dan panduan tentang perilaku yang diharapkan dari anggota instansi untuk mencegah perilaku negatif. Tujuan dari disiplin preventif adalah menginspirasi dan mengarahkan pegawai agar bekerja dengan disiplin.

KESIMPULAN

Disimpulkan dari pembahasan dan analisis menyeluruh, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat berpengaruh dan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan salah satu elemen yang berkontribusi adalah disiplin kerja yang menjelaskan variasi prestasi pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin meningkat produktivitas mereka tunjukkan.

Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang berbunyi "Terdapat dampak positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berlokasi Dinas Sosial Provinsi Gorontalo", dinyatakan diterima.

SARAN

Sesuai dengan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran berikut perlu dipertimbangkan, yaitu:

- 1) Pegawai diharapkan agar meningkatkan disiplin kerja pada aspek pada aspek pekerjaan selalu tepat waktu, hal ini penting dalam rangka Membangun budaya kerja yang positif dan kondusif untuk mendorong kinerja yang optimal.
- 2) Dalam melakukan pekerjaan, alangkah lebih baik jika disiplin penyelesaian kerja oleh pegawai perlu diinisiasi atas dasar kemauan sendiri, tanpa perlu menunggu didorong oleh pihak lain

DAFTAR PUSTAKA

Ariesni, S., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 306–312. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>

Chairina, L. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia dalam pendidikan* (cetakan pe).

- Eigis Yani Pramularso, & Nurul Anggraeni. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 142–150. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>
- Fitria, P. F. (2023). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan Pada Kinerja Dengan Menggunakan Perilaku Ramah Lingkungan Sebagai Variabel Mediasi (studi ...*. https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/107400%0Ahttps://eprints.ums.ac.id/107400/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Hardani, Auliya Hikmatul nur , andriani Helmina , fardani asri Roushandy , ustiawati jumari, utami fatmi evi, sukmana juliana dhika, istiqomah rahmatul ria. (2023). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hapsawati, Munir, A. R., & Fattah, N. (2019). *Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng*. 2(1).
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Peraturan pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. (2010). 9(1), 76–99.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto. (2010). *Psychol 3. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.*, 34(2010), 1–96.
- Dalimuthe, N. W. (2022). Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Medan Area*, 1–97.