

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPEDA KABUPATEN KEPULAUAN TANIMBAR

Dolfina D Basar¹, Rendy Oratmangun², Yonas Bwarlely³

[¹, dolfinadbasar@gmail.com](mailto:dolfinadbasar@gmail.com), [², rendyoratmangun@gmail.com](mailto:rendyoratmangun@gmail.com), [³, yonasbwarlely@gmail.com](mailto:yonasbwarlely@gmail.com)

Program Studi Manajemen
Universitas Lelemuku Saumlaki

ABSTRAK

Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap pegawai baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Apabila pegawai tidak disiplin maka dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai adalah suatu dari hasil kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapai pegawai dalam periode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Penelitian ini dilakukan pada salah satu kantor yang bergerak dalam bidang Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bapeda). Sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 34 orang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang dikembangkan dari variabel (X) disiplin kerja dan variabel (Y) kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis menggunakan regresi linear sederhana, dan uji hipotesis koefisien kolerasi yang diolah menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan nilai kontribusi sebesar 54,2%. Oleh sebab itu maka disiplin kerja harus lebih ditingkatkan lagi dan dijaga keberlangsungannya. Kantor Bapeda harus selalu memberikan disiplin secara rutin dan terus menjaga kinerja pegawainya. Namun sebesar 45,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel disiplin kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.

Kata kunci : Pengaruh, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia yakni bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi. Disiplin sebagai bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai pada suatu perusahaan ataupun organisasi, dimana para pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang tidak ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi (Samalua, dkk (2021:203).

Disiplin kerja sebagai fungsi efektif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat diketahui nilai kualitas kerja dari para pegawainya (Samalua, dkk (2021:203).

Menurut Rumtomey J dkk (2022:502), disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik untuk terwujudnya tujuan dalam satu organisasi. Jika semua lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin maka sebaliknya seorang pegawai tidak akan ikut disiplin, untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja menjadi panutan bagi para pegawai.

Menurut Pramata C, (2022:2), disiplin kerja adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah tingkah laku, dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau suatu pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sebagai fungsi pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena pentingnya suatu Pegawai akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan Perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik.

Firman A, (2024 : 68), kurangnya disiplin dapat mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi, apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka tujuan yang telah direncanakan tidak dapat dicapai dengan maksimal. Sebagai contoh jika suatu Perusahaan hanya memperhatikan tentang Pendidikan, keahlian, dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin pegawai maka Pendidikan, keahlian, dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal. Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. PNS sebagai aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta menunjang tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan Negara.

Berdasarkan hasil observasi awal pada kantor Bappeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar terdapat beberapa pegawai masih terlihat terlambat datang dan tidak mengikuti apel harian yang dilaksanakan setiap hari senin dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Pada halnya disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat

jam kerja.

Tabel 1
Daftar Absensi Ketidak Hadiran di Bulan April, Mei, Juni, Juli 2025 di Kantor Badan
Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar

No	Bulan	Keterangan				Persensi	Jumlah Pegawai
		I	S	A	TK		
1	April	-	-	8	1	26,47	34
2	Mei	-	-	7	1	23,53	34
3	Juni	-	-	6	1	17,65	34
4	Juli	-	-	4	1	20,58	34
Jumlah							

Sumber : Sekertaris Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Keterangan:

I = Izin
S = Sakit
A = Alpa
TK = Tanpa keterangan

Berdasarkan tabel 1, di atas bahwa pada bulan April - Juli 2025 dengan jumlah pegawai alpa paling banyak pada bulan april dan mei. Pada bulan April berjumlah 8 orang sedangkan pada bulan Mei terdapat 7 orang yang alpa dan 1 orang yang tidak masuk pada bulan April dan Mei (tanpa keterangan) sedangkan pada bulan Juni, juli juga terdapat banyak yang alpa pada bulan Juni sebanyak 6 orang sedangkan 1 orang tanpa keterangan, dan pada bulan Juli terdapat 4 orang yang alpa sedangkan 1 orang yang tanpa keterangan. Jadi dapat kita lihat dari data di atas bahwa tingkat isin, dan sakit dari bulan April – bulan Juli tidak ada pegawai yang sakit dan izin kebanyakan banyak pegawai yang alpa, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja pegawai sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Dengan adanya hal tersebut diatas maka sangat erat kaitannya antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tersebut. Dalam kaitannya dengan masalah penelitian, maka yang menjadi masalah pada kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar adalah rendahnya disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi diatas batas toleransi. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk merumuskan masalah, maka peneliti mengambil data untuk 5 bulan pada tahun 2024 yaitu bulan April - Juli. Dari waktu tersebut dapat diketahui keadaan tingkat kinerja pegawai selama kurun waktu dalam satu tahun.

Selama ini kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar telah melaksanakan berbagai kegiatan yang bersifat meningkatkan kinerja pegawai, yang mana kegiatan tersebut seperti survei lapangan, rapat koordinasi, konsultasi publik, monitoring proyek, evaluasi program dan pelatihan. Meskipun kegiatan tersebut ini telah dilaksanakan dengan baik akan tetapi masih terlihat adanya kecenderungan penurunan kerja pegawai atau belum tentu memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini disebabkan disiplin kerja yang belum terlaksana dengan baik. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan diperlukan suatu peraturan tentang disiplin kinerja pegawai yang baik.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan. Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi secara umum. Kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Kinerja pegawai berfungsi untuk mendukung dan memelihara kepuasan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kerjasama yang baik, menghapus aturan yang dapat

menghambat kinerja, menerapkan sanksi (*Punishment*), menyelenggarakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan pelatihan kerja. Hasil dari kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan, sehingga para pegawai tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah di tetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi. (Sinambela, 2016:519).

Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang berada di Kabupaten Kepulauan Tanimbar, merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas menunjang urusan pemerintah dibidang perencanaan dan bidang penelitian dan pengembangan yang menjadi kewenangan daerah. Untuk itu diperlukan kinerja yang baik dari pegawai, mengingat pembangunan perencanaan daerah merupakan hal yang penting untuk kemajuan pembangunan daerah. Namun realitanya sering terjadi dalam kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya diperoleh informasi di kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar bahwa masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kurangnya motivasi terhadap hasil kerja pegawai, kinerja pegawai masih kurang sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pegawai di kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar mengenai kinerja pegawai masih terdapat beberapa kendala, contohnya yang terlambat mengumpulkan tugas atau pekerjaan yang sudah ditentukan waktunya sehingga menyebabkan pengumpulan pekerjaan jadi tertunda. Keterlambatan ini disebabkan oleh pegawai yang tidak mengerjakan tugas atau pekerjaannya segera setelah diberikan kepadanya. Menunda pekerjaan merupakan faktor yang dapat menghambat kinerja seorang pegawai karena pekerjaannya tidak selesai tepat waktu.

Adapun *research gap* dalam penelian ini adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Samalau dkk, (2021) dan Syukur Kasieli, (2021), dan Syukron Sasly Wina (2019) serta Slitepu, (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mafizaton (2023) dan Filiantoni, dkk., (2019) dan (Permatasari et al., 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan maupun penurunan disiplin kerja seorang pegawai tidak berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja. menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dikatakan bahwa adanya gap research mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini mendorong semangat pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi lebih baik lagi (Maftuh dkk, 2020:56).

Pramata C, (2022 : 8), mendefenisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan organisasi dan norma-norma sosial. Maka disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok.

Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa, disiplin kerja pada dasarnya merupakan

tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar. Selanjutnya, menurut Ichsan, dkk (2020:32) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya memiliki disiplin tinggi (Samsul Rizal, dkk, 2015:54).

Menurut Ramon (2019:94), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-normaperaturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Fererius, (2019:42), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Selanjutnya menurut Dermawan dalam EMBA (2016:43) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memiliki perasaan dan tidak memakai perhitungan pribadi atau kepentingan pribadi. pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajiban kehidupan kelompok atau organisasi baik organisasi formal maupun nonformal yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran sehingga timbulnya kewajiban dan hak yang harus ditaati.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:40), indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.
2. Taat terhadap peraturan instansi
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap melakukan pekerjaan
Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.

Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu Perusahaan pastinya menginginkan pegawai yang berkualitas. Hal tersebut dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja pegawainya nnya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Pranata, 2020:13).

Menurut Arisanti et al., (2019:32) kinerja pegawai juga dapat diartikan hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Almaududi et al., (2021:49) mengartikan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kurnia & Sitorus (2022:59), kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Begitu juga menurut Setyorini et al., (2021:19) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Mathis dan Jackson (2016:12), kinerja pegawai pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan mengenai pengertian kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapai karyawan dalam periode tertentu.

Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator yaitu Robbins(2019:12).

1. Kualitas kerja : Kualitas kerja dinilai dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas kerja : Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu : Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan dari awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas : Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku.) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian : Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja, dan fungsi kerja merupakan komitmen kerja suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja terhadap instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2020:58), pendekatan penelitian kuantitatif yaitu penelitian lapangan dengan mengelola data-data yang diperoleh dari kuesioner dengan terlebih dahulu mentransformasikan kedalam bentuk *numeric* (angka). Sedangkan desain penelitian desain penelitian menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif menurut Sugiyono, (2020:64) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain, bermaksud menggambarkan tentang individu, peristiwa, atau kondisi dalam latar alamiahnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 34 pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik pemilihan sampel apabila ukuran populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian untuk menetapkan besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 34 pegawai

pada kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana yang merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan linear antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika suatu pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:45). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Sedangkan nilai dari r hitung dapat dilihat dalam Corrected Item Total Correlation pada output program SPSS. Kemudian untuk pengambilan keputusan jika r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid. Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

1) Disiplin Kinerja (X)

Hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Disiplin Kinerja (X)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.541	0,349	Valid
Pertanyaan 2	0.610		Valid
Pertanyaan 3	0.648		Valid
Pertanyaan 4	0.842		Valid
Pertanyaan 5	0.616		Valid
Pertanyaan 6	0.772		Valid
Pertanyaan 7	0.919		Valid
Pertanyaan 8	0.869		Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 di atas secara keseluruhan item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X) menunjukkan bahwa nilai yang didapatkan pada pernyataan ke-1 hingga pernyataan ke-8 adalah valid dikarenakan nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu sebesar 0,349.

2) Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas pada variabel pelayanan masyarakat adalah sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.773	0,349	Valid
Pertanyaan 2	0.790		Valid
Pertanyaan 3	0.831		Valid
Pertanyaan 4	0.689		Valid
Pertanyaan 5	0.796		Valid
Pertanyaan 6	0.875		Valid
Pertanyaan 7	0.685		Valid
Pertanyaan 8	0.842		Valid
Pertanyaan 9	0.863		Valid

Berdasar pada tabel 3 diatas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai yang didapatkan pada pernyataan ke-1 hingga pernyataan ke-10 adalah valid dikarenakan nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu sebesar 0,349.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada output program SPSS dan ditunjukkan dengan melihat besarnya nilai α . Suatu variabel dikatakan reliabilitas apabila nilai *coeffsien cronbach alpha* $> 0,60$ maka butir pernyataan atas variabel yang diteliti tersebut adalah reliabel. Di mana hasilnya sebagai berikut:

Pada tabel 4 di atas, menjelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel disiplin kerja (X) yaitu sebesar 0,877 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,935. Hal ini berarti nilai *cronbach alpha* dari tiap-tiap variabel lebih besar dari nilai minimal *cronbach alpha* 0,60 atau nilai *Cronbach alpha* $>$ dari 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X) dan variabel terikat yang terdiri dari kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel atau handal.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis ini biasanya digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap dependen, (Riduwan, 2019:145). Adapun hasil perhitungan regresi linear dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.075	4.021		1.262
	Total	0.985	0.160	0.736	6.152

a. Dependent Variable: Total

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 diatas, persamaan regresi linier sederhana pada kolom *unstandardized coefficients* terdapat nilai Constant sebesar 5.075 dan nilai koefisien arah regresi X sebesar 0,985. Maka dapat dibentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = 5,075 + 0,985$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut diatas, maka dapat dijelaskan mengenai hubungan antar variabel terikat dengan variabel bebas sebagai berikut:

Variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,985, menyatakan bahwa jika jaminan bertambah 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan maka variabel Y yaitu kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,985 atau dengan persentase sebesar 98,5%. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja bernilai positif berarti menyatakan bahwa apabila semakin meningkatnya disiplin kerja maka kinerja pegawai pada kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar juga akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini sesudah dilakukan pengukuran variabel, selanjutnya dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji f dan uji t, berikut penjelasannya:

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1245.119	1	1245.119	37.847	0.000 ^b
	Residual	1052.764	32	32.899		
	Total	2297.882	33			

a. Dependent Variable: Total

b. Predictors: (Constant), totally

Sumber : Data diolah (2025)

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90% = 0,5, df (jumlah variabel x -1) = 34-2 = 32 maka hasil yang diperoleh untuk f_{tabel} adalah 2,042. Dari hasil yang diperoleh pada tabel 5 diketahui nilai f_{hitung} = 37.847 > t_{tabel} 2,042 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil uji maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized Coefficients* dengan membandingkan *Unstandardized Coefficients B* dengan *Standars error of estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t hitung (Ghozali, 2018: 107). Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang mana dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
2. Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang mana dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Tabel 7.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.075	4.021		1.262
	Total	0.985	0.160	0.736	6.152

a. Dependent Variable: Total

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel 7 diatas, variabel disiplin kerja (X) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6,152 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t_{tabel}

untuk $34-2 = 32$ ($df = 32$) dan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,048. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,152 > 2,042$) dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X) $< 0,05$ atau sig sebesar $0.000 < 0.05$). Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,985 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memberikan pengaruh yang positif pada kinerja pegawai (Y). Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2 adjusted) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. R^2 pada persamaan regresi rentan terhadap penambahan variabel bebas, dimana semakin banyak variabel bebas yang terlibat, maka semakin besar nilai R^2 pada analisis regresi (Ghozali, 2018: 110). Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan R square, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.736 ^a	0.542	0.528	5.736
a. Predictors: (Constant), TotalY				

Sumber : Data diolah (2025)

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, dapat dilihat pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,542 atau 54,2%. Hal ini berarti sebesar 54,2% variabel bebas (disiplin kerja) dapat mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,542. Besar koefisien determinasi memiliki makna yaitu besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 54,2%. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 6,152 lebih besar dari t_{tabel} atau ($6,152 > 2,042$) sehingga pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Berdasarkan pemaparan hasil analisis nilai koefisien determinasi dan uji t maka dapat diartikan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Artinya ini menjelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran pegawai yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, dan taat mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada kantor Bapeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

Hal ini berkaitan dengan teori disiplin kerja menurut Soejono (2019:65) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan organisasi dan pegawai.

Hal ini juga sesuai dengan yang dikatakan oleh Ramandei, (2018:9) dengan teori *Goal setting theory* (penetapan tujuan) menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan disiplin kerja terhadap kinerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku

kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku seorang pegawai diatur oleh ide (pemikiran) dan niat pegawai tersebut. Jika seorang pegawai berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsennkuensi kerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa, pengaruh antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) signifikan. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji regresi linear sederhana, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,152 > 2,042$) dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X) $< 0,05$ atau sig sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor Bappeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran maupun masukan bagi kantor Bappeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar mengenai kinerja pegawai pada instansi tersebut sudah cukup baik dan diharapkan instansi dapat mempertahankannya dengan cara tetap memperhatikan serta terus meningkatkan disiplin kerja agar kedepannya instansi dapat terus berkembang. Serta memperbaiki kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan disiplin kerja bagi kantor Bappeda Kabupaten Kepulauan Tanimbar secara bertahap. Dan untuk meningkatkan disiplin kerja dilakukan dengan cara taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap melakukan pekerjaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi literatur akademik dalam bidang manajemen kerja, sebagai bahan kontribusi dengan menggali hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam konteks suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Almaududi et al., (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi*. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6.1 (2021): 96-102.
- Arisanti et al., (2019). *Teknik Penulisan Karya Ilmiah: Cara membuat Karya Ilmiah yang baik dan benar*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Firman A, (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin, Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat*. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPM)*, 3(1).
- Ghozali, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Ichsan, dkk (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan*. *Jurnal Darma Agung* 28.2 (2020): 187-210.
- Kurnia & Sitorus, (2022). *Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah*. Universitas Islam Sumatera Utara.
- Maftuh dkk, (2020). *Pengaruh Jaminan Sosial, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung)*. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(22).
- Mathis dan Jackson, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pramata C, (2022). *Pengaruh Disiplin, Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ujung Batu*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)
- Priansa, (2017). *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ramon, (2019). *Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam*. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Riduwan, (2019). *Aparatur Sipil Negara (ASN) Kelurahan Sekecamatan Banteng Kelurahan Banteng*. *YUME: Jurnal Of Management*. 2(2).
- Robbins, (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumtotmey J dkk, (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10 (1).
- Samalua, dkk (2021). Wau, J. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Samsul Rizal, dkk, (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Self Monitoring Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Teknik Operasional Pada Kantor Pelayanan Wil.I PDAM Kota Makassar*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Setyorini et al., (2021). *Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv*. Master Print Pangkalan Bun. *Magenta*, 9(2), 45-52.
- Sinambela, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soejono. (2019). *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*. Jakarta: Jaya Sakti.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.