

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

The Influence of Work Discipline on the Performance of Employees at the Regional Research and Innovation Agency of Central Sulawesi Province

Awaluddin^{1*}, Mutmainah², Agip Rezaldi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palu, Indonesia

*Email Korespondensi: agiprezaldi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Kantor BRIDA Provinsi Sulawesi Tengah, yang disebabkan oleh beberapa faktor antara lain adalah adanya peran ganda yang umumnya dihadapi oleh pegawai perempuan, adanya faktor pegawai yang sudah berusia lanjut, dan tingkat pendidikan pegawai. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini melibatkan 59 Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan regresi linear sederhana. Data dikumpulkan melalui lembar kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 21 untuk mengetahui apakah variabel independen Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan Regresi Koefisien sebesar 11.805 dan dengan R sebesar 0.364 dan pada tingkat signifikan 0.05. Kesimpulan dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mampu menjelaskan sebagian kecil variasi dalam Kinerja Pegawai yaitu sebesar 36,4%. Implikasi dari hasil temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research was motivated by the high rate of absenteeism among Civil Servants at the Regional Research and Innovation Agency (BRIDA) Office of Central Sulawesi Province, which was caused by several factors, including dual roles commonly faced by female employees, the presence of older staff, and the educational level of the employees. The main objective of this study was to determine whether work discipline had a positive and significant influence on the performance of employees at the Regional Research and Innovation Agency of Central Sulawesi Province. This study involved 59 Civil Servants working at the Regional Research and Innovation Agency Office of Central Sulawesi Province. The research employed a quantitative method with a simple linear regression approach. Data were collected using a questionnaire and analysed using SPSS 21 to assess whether the independent variable, Work Discipline (X), affected the dependent variable, Employee Performance (Y). The results of the study indicated a positive and significant influence between Work Discipline (X) and Employee Performance (Y), with a Regression Coefficient of 11.805, an R value of 0.364, and a significance level of 0.05. This research concludes that Work Discipline can explain a small portion of the variation in Employee Performance, specifically 36.4%. The implications of these findings suggest that improving work discipline can be an effective strategy in efforts to enhance employee performance within the Regional Research and Innovation Agency of Central Sulawesi Province.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan komitmen serta tanggung jawab sebagai seorang individu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku. Implementasi disiplin kerja yang efektif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi sebagai alat kontrol yang memastikan kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana. Kegagalan dalam menerapkan disiplin kerja dapat berakibat langsung pada penurunan efektivitas dan efisiensi operasional, serta merugikan citra organisasi di mata publik.

Disiplin kerja merupakan faktor kunci yang tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi. Menanamkan budaya disiplin kerja adalah langkah penting bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Olehnya, disiplin kerja menjadi indikator penting dalam menilai kinerja pegawai, karena berhubungan langsung dengan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Fenomena penurunan disiplin kerja masih banyak ditemui di berbagai sektor, baik pemerintahan maupun swasta. Beberapa indikator seperti keterlambatan hadir, rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, hingga pelanggaran terhadap tata tertib organisasi menjadi cerminan dari lemahnya kedisiplinan (Wibowo, 2022). Hal ini tentu menjadi perhatian serius bagi para manajer SDM untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang mampu meningkatkan kepatuhan serta motivasi kerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran sejauh mana seorang pegawai dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Kinerja dalam konteks ini menjadi indikator penting yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi operasional pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor yang turut mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Sebagaimana dikutip dari penelitian terdahulu, Silaen (2021) menegaskan bahwa disiplin kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Disiplin mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku, yang semuanya dapat meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, dalam konteks peningkatan kinerja pegawai, memperkuat disiplin kerja adalah langkah strategis yang perlu diperhatikan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya aparatur negara memiliki peranan yang menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Pegawai negeri sipil yang mampu menjalankan peranan tersebut adalah sosok PNS yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada negara, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik, profesional serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Provinsi Sulawesi Tengah (SULTENG) memiliki peran strategis dalam mendorong perkembangan daerah melalui riset, inovasi, dan kolaborasi. BRIDA SULTENG memiliki peran utama terhadap perkembangan daerah, diantaranya yaitu mendorong pembangunan berbasis data dan riset, meningkatkan inovasi daerah, mendukung pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan, penguatan kapasitas SDM lokal, berkolaborasi dengan pemangku kepentingan seperti halnya perguruan tinggi, lembaga penelitian, sektor swasta, dan masyarakat untuk menciptakan sinergi dalam perkembangan daerah, penguatan UMKM dan ekonomi kreatif, serta adaptasi terhadap perubahan iklim.

Melalui pengamatan yang telah dilakukan peneliti, bahwa disiplin kerja pegawai di BRIDA SULTENG masih kurang terlaksana, dan banyak absensi yang tidak sesuai target sebagaimana yang diharapkan oleh instansi tersebut. Untuk melihat data disiplin kerja pegawai pada BRIDA SULTENG dapat dilihat pada tabel berikut ini :

METODE

Jenis dan desain penelitian yang digunakan oleh peneliti ini adalah kuantitatif yaitu salah satu jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal. Dengan pendekatan metode regresi sederhana. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, Jl.

Garuda No. 30 A. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut berdekatan dengan lokasi tempat tinggal peneliti sehingga memudahkan untuk mengumpulkan data yang diinginkan serta biaya penelitian dapat di minimalisir. Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai yaitu mencakup PNS dan Honorer yang berjumlah 100 orang yang bekerja di Kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Penentuan sampel dengan menggunakan nonprobability sampling dan tehnik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik ini terjadi ketika peneliti memilih anggota sampel yang memenuhi beberapa kriteria (cooper dan Schindler, 2023) metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dengan menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dijadikan sampel sebanyak 59 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dianggap benar jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji kebenarannya dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan/pernyataan (item) dengan skor.

Adapun hasil dari pengujian instrument kuesioner yang dilakukan pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, Dimana 8 pertanyaan untuk Disiplin Kerja dan 3 pertanyaan untuk Kinerja Pegawai dari 59 orang, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien corrected item-total corelation lebih besar atau sama dengan 0.30. Seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

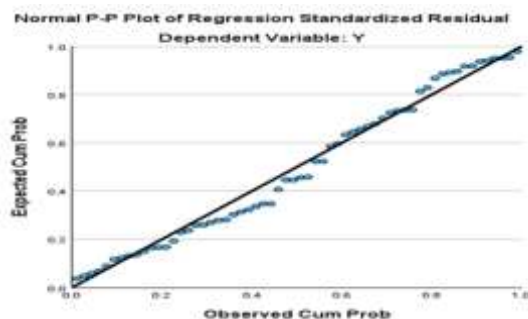
Penelitian ini dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan koefisien alpha cronbach (α). Suatu instrumen disebut reliabel apabila alpha cronbach lebih besar dari 0,60.

Hasil pengujian reliabilitas data dengan 59 orang responden pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan angka reliable, baik itu variabel independen (X) maupun variabel dependen (Y), menghasilkan nilai koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$. Pengujian reliabilitas dapat dilihat lebih jelas pada Tabel sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

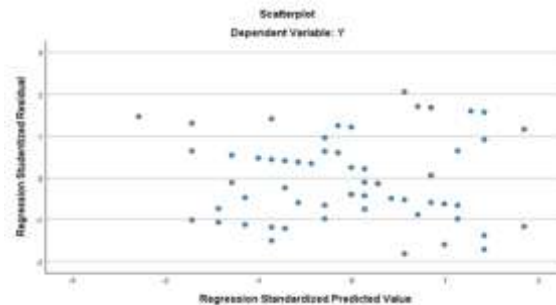
Cara lain untuk mendeteksi normalitas adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov satu arah ini menggunakan derajat kepercayaan 0,05%.



Dari hasil analisis pada gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik yang terlihat menyebar disekitar garis dan mengikuti searah dengan garis diagonal, dengan demikian model regresi ini terdistribusi dengan normal

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam penelitian ini, penulis melihat pola titik pada scatterplots.



Dari hasil analisis grafis gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik terlihat menyebar secara acak, dengan tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat diartikan variabel yang dianalisis tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 11.805 + 0.163 (X)$$

Hasil ini merupakan angka yang digunakan untuk memprediksi berapa nilai yang akan terjadi dalam variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja pada kantor BRIDA Provinsi Sulawesi Tengah yang ditetapkan.

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan koefisien konstan sebesar 11,805 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 11,805 satuan atau sebesar 11,805 %.

Variabel Disiplin kerja X 0,163 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai kantor BRIDA sulteng sebesar 0,163 satuan atau sebesar 16,3%.

Koefisien determinasi (R Square) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel dependen Kinerja Pegawai. Berikut ini hasil uji determinasi (R Square).

Nilai R sebesar 0.364. Untuk mengetahui besarnya variasi dari yang diperoleh koefisien determinasi R sebesar 0.364 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Variabel bebas Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai adalah sebesar 36,4%.

Dalam keeratan hubungan antar variabel X dan variabel Y pada penelitian ini masuk dalam kategori sedang yaitu sebesar 0.364 atau sama dengan 36,4% dimana variabel X mempengaruhi variabel Y. Sisanya yaitu 63,6% merupakan variabel lain yang tidak teridentifikasi pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya variabel-variabel lain bagi peneliti-peneliti yang ingin meneliti mengenai hal ini.

Berdasarkan nilai signifikan dari tabel 5.4 di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0.004 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dan juga terlihat dari nilai t dari tabel 5.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $2.974 > 1.671$ t tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Maka dapat dikatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana hal ini dilihat dari hasil olah data dimana nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0.163 dengan nilai signifikan sebesar 0.004 ($0.000 < 0.05$), juga terlihat dari f hitung lebih besar dari f tabel ($8.846 > 4.007$).

KESIMPULAN

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BRIDA Provinsi Sulawesi Tengah. Dimana nilai $F_{hitung} = 8,846$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,00$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada BRIDA Provinsi Sulawesi Tengah.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 36,4% menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mampu menjelaskan sebagian kecil variasi dalam Kinerja Pegawai.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan untuk memperluas cakupan penelitian.

Bagi instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan disiplin kerja, misalnya dengan membuat peraturan yang jelas dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang disiplin.

Bagi Akademisi hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pengembangan teori terkait Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi & Farhan, R. M., (2023) Pengaruh disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Visionida Vol. 9 No.1, 72-83
- Andra Tersiana S.T.P. M.Sc (2022), Metode Penelitian Dengan Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif Cetakan pertama, Yogyakarta 2022
- Eka Suryani, & Riski W. A (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang. JORAPI: Jurnal of Research and Publication Innovation. Vol. 3, No. 1 Hal: 4
- Fatimah, & Fetrimen (2025). Supervisi Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Guru Sekolah Dasar. Alacrity: Journal Of Education Vol. 5, Hal: 3-4
- Pebrina, L., & Yanti, E.D. (2024) Analisis Pelatihan Kerja dan Kepemimpinan terhadap kerja pegawai kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO). Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi, Vol. 1, No.1 161-172
- Samalua., Jelaskan Wau & Ferdinal T.F (2021) Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal: Ilmiah mahasiswa Nias Selatan. ISSN:20624- 381X. Vol. 4, No. 2, Juli 203-2012
- Setiawan, B. (2024) Pengaruh Rekrutmen, Komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Indonesian Journal of Economics Management and Accounting Vol.1 No 2 49-59
- Silaen, R. H. (2021) "Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Bidang Administrasi di RSUP H Adam Malik Medan.