JURNAL JENDELA PENGETAHUAN
Vol. 18. No. 1. April 2025. pp. 74-81
p-ISSN: 1979-7842 e-ISSN: 3021-8314
Url: https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/jp/index
DOI: https://doi.org/10.30598/jp18iss1pp74-81

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan

The Influence of Work Discipline on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration of Buru Selatan Regency

Riksan Robiwalla[1] Josef Papilaya[1], William George M. Louhenapessy[1]
[1]Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan IPS FKIP Universitas Pattimura

Article Info

Article history:
Received: 13-02-2025
Revised: 07-03-2025
Accepted: 23-03-2025
Published: 30-04-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei, melibatkan 35 responden yang dipilih secara purposive sampling. Instrumen utama berupa kuesioner yang mengukur disiplin kerja dan kinerja pegawai, diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.611. Selain itu, uji hipotesis menunjukkan nilai t sebesar 3.976 dengan signifikansi 0.000, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja. Nilai R^2 sebesar 0.668 mengindikasikan bahwa 66.8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, dan manajemen sebaiknya berfokus pada pengelolaan disiplin untuk mencapai efektivitas yang lebih tinggi.
Kata Kunci: disiplin kerja, kinerja pegawai, regresi linear sederhana

ABSTRACT

This study examines work discipline's effect on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Buru Selatan Regency. The research employed a quantitative approach through a survey involving 35 respondents selected using purposive sampling. The primary instrument, a questionnaire measuring work discipline and employee performance, was tested for validity and reliability before use. The results of the simple linear regression analysis show that work discipline has a positive and significant impact on employee performance, with a regression coefficient of 0.611. Additionally, hypothesis testing yielded a t-value of 3.976 with a significance level of 0.000, indicating that work discipline significantly contributes to performance improvement. The R^2 value of 0.668 indicates that 66.8% of the variation in employee performance can be explained by work discipline, while other factors influence the rest. These findings emphasize the importance of work discipline in improving employee performance, and management should focus on discipline management to achieve higher effectiveness.
Keywords: work discipline, employee performance, simple linear regression

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author:
Josef Papilaya
Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Unpatti
Jl. Ir. M. Putuhena Poka Ambon
E-mail: papilayajo@gmail.com
ORCID iD: https://orcid.org/0009-0001-9828-785X

Panduan Sitasi:
Robiwalla, R., Papilaya, J & Louhenapessy, W.G.M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan. *JURNAL JENDELA PENGETAHUAN*. 18(1), 74-81. https://doi.org/10.30598/jp18iss1pp74-81

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan publik. Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, efektivitas waktu, dan ketepatan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Di Indonesia, khususnya pada instansi pemerintahan seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, peningkatan kinerja pegawai menjadi tantangan yang signifikan mengingat kebutuhan untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan efisien kepada masyarakat (Andriawan et al., 2023). Kinerja pegawai yang baik akan mendorong terciptanya efisiensi dalam pelayanan publik, namun sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menghambat operasional instansi dan menurunkan kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat (Siregar et al., 2020). Salah satu faktor yang sering diidentifikasi sebagai penentu kinerja pegawai adalah tingkat disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan konsistensi dalam bekerja (Amelia Putri & Syarif, 2024).

Disiplin kerja merupakan elemen krusial yang menentukan produktivitas dan kualitas kerja pegawai di berbagai instansi, termasuk di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan. Disiplin kerja merujuk pada perilaku pegawai yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang berlaku di organisasi, serta kesadaran untuk memenuhi kewajiban dalam waktu dan kualitas yang telah ditetapkan (Siregar et al., 2020). Menurut Kurniasari & Oktarina (2020), disiplin kerja berperan penting dalam membentuk karakter pegawai yang bertanggung jawab, menjaga integritas, serta memastikan bahwa setiap pegawai dapat bekerja secara efisien dan tepat waktu. Selain itu, disiplin kerja juga dianggap sebagai faktor yang dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan dan mengurangi risiko ketidakpatuhan terhadap prosedur standar operasional (Sari & Hadijah, 2016). Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dimana pegawai bertanggung jawab dalam pengurusan berbagai dokumen penting seperti e-KTP, akta kelahiran, dan kartu keluarga, tingkat disiplin yang tinggi sangat diperlukan untuk memastikan tidak terjadi keterlambatan atau kesalahan yang merugikan masyarakat.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasari & Oktarina, 2020) menemukan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Disiplin kerja yang baik membuat pegawai lebih fokus dan konsisten dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Demikian pula, penelitian oleh (Chandra et al., 2024) menyimpulkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, terutama dalam hal kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kedua penelitian tersebut mendukung teori bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Disiplin kerja yang rendah, sebaliknya, seringkali dikaitkan dengan tingginya tingkat kesalahan, ketidakefisienan, dan ketidakmampuan mencapai target yang ditetapkan (Makatita, 2020).

Namun, tingkat disiplin kerja di kalangan pegawai pemerintah, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan, masih menjadi tantangan yang harus dihadapi. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa beberapa pegawai di dinas tersebut masih memiliki tingkat disiplin kerja yang kurang optimal, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, absensi yang tinggi, serta ketidakpatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Chandra et al., 2024). Kondisi ini tidak hanya menghambat operasional instansi, tetapi juga berdampak langsung pada kepuasan masyarakat yang membutuhkan pelayanan cepat dan tepat waktu. Menurut Parapat et al. (2020), salah satu penyebab rendahnya disiplin kerja di kalangan pegawai pemerintah adalah lemahnya pengawasan dan sanksi yang tidak tegas terhadap pelanggaran disiplin. Selain itu, faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

motivasi, serta kurangnya fasilitas pendukung juga dapat memengaruhi disiplin kerja pegawai (Prawoto & Hasyim, 2022).

Dinas Kependudukan dan Pencatatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan memiliki permasalahan terkait dengan rendahnya kinerja karyawan. Permasalahan ini dapat ditinjau dari indikator kuantitas kerjanya, yang dapat dilihat dari sasaran kerja pegawai yaitu rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam waktu penilaian yang bersifat nyata yang dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya, namun kinerja para pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan masih jauh dari apa yang diharapkan masyarakat. Selain itu peralatan pada di Dinas Kependudukan dan Pencatatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan masih terlihat bahwa terdapat beberapa peralatan yang belum diremajakan atau diganti dengan peralatan yang baru. Seperti beberapa komputer yang sudah waktunya diganti tetapi belum diganti dengan yang baru, hal ini menjadikan kinerja karyawan kurang optimal dalam bekerja, karena barang yang dapat dipakai cukup terbatas.

Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan. Penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi sejauh mana disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai, serta faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja di instansi tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan instansi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap literatur akademis terkait manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan. Data yang digunakan terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai dinas, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang relevan, seperti laporan tahunan dinas dan dokumen kependudukan. Teknik pengumpulan data melibatkan observasi langsung terhadap kegiatan operasional dinas, wawancara dengan pegawai, serta studi dokumentasi terkait disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan selama satu bulan, dari tanggal 6 Februari hingga 6 Maret 2024. Lokasi penelitian berada di Kabupaten Buru Selatan, dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai objek utama. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai dinas, baik yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun honorer. Jumlah populasi yang tercatat adalah 55 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 35 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, dalam hal ini keterlibatan pegawai dalam tugas administratif yang berkaitan dengan disiplin kerja.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang berisi sejumlah pertanyaan yang mengukur variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pertanyaan-pertanyaan disusun berdasarkan skala Likert, yang mengukur tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terkait dengan disiplin kerja, seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan, dan etika kerja. Selain itu, kuesioner juga mengukur kinerja pegawai melalui indikator-indikator seperti kuantitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang valid dan konsisten.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + bX$, di mana Y adalah variabel kinerja pegawai, X adalah variabel

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

disiplin kerja, a adalah konstanta, dan b adalah koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji-t, yang bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan juga uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menilai tingkat ketepatan alat ukur terhadap faktor yang diukur. Validitas suatu instrumen ditentukan dengan membandingkan koefisien korelasi product moment dengan nilai kritis pada r-tabel. Dalam uji ini, nilai degree of freedom (df) adalah n-2, di mana n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini, df dihitung sebagai 35-2 atau 33. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang dimaksud, yang ditentukan melalui perbandingan antara r-hitung dan r-tabel. Jika r-hitung lebih besar daripada r-tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian berikutnya. Validitas instrumen adalah prasyarat utama untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan relevan dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas yang diolah oleh peneliti ditunjukkan pada gambar sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X.1	0,598	0,3338	Valid
	X.2	0,857	0,3338	Valid
	X.3	0,723	0,3338	Valid
	X.4	0,737	0,3338	Valid
	X.5	0,579	0,3338	Valid
	X.6	0,705	0,3338	Valid
	X.7	0,584	0,3338	Valid
	X.8	0,627	0,3338	Valid
	X.9	0,626	0,3338	Valid
	X.10	0,577	0,3338	Valid
	X.11	0,658	0,3338	Valid
	X.12	0,518	0,3338	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,662	0,3338	Valid
	Y.2	0,655	0,3338	Valid
	Y.3	0,597	0,3338	Valid
	Y.4	0,550	0,3338	Valid
	Y.5	0,692	0,3338	Valid
	Y.6	0,540	0,3338	Valid
	Y.7	0,545	0,3338	Valid
	Y.8	0,523	0,3338	Valid
	Y.9	0,665	0,3338	Valid
	Y.10	0,524	0,3338	Valid
	Y.11	0,692	0,3338	Valid
	Y.12	0,539	0,3338	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dari instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Setiap item dari kedua variabel diperiksa menggunakan koefisien korelasi product moment (r-hitung), yang dibandingkan dengan nilai r-tabel sebesar 0,3338. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item, baik

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

untuk variabel Disiplin Kerja maupun Kinerja Pegawai, memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel, yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid. Misalnya, untuk variabel Disiplin Kerja, item X.1 memiliki r-hitung sebesar 0,598, sementara item dengan nilai tertinggi adalah X.2 dengan r-hitung sebesar 0,857. Demikian pula, untuk variabel Kinerja Pegawai, nilai r-hitung tertinggi terdapat pada item Y.11 dengan 0,692. Validitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu secara akurat mengukur aspek yang diteliti, sehingga dapat diandalkan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan kestabilan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner yang merupakan indikator variabel. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan hasil yang konsisten ketika diulang dalam kondisi yang sama. Dalam konteks ini, suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diberikan oleh responden tidak berubah secara signifikan dari waktu ke waktu, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur variabel secara stabil. Metode yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai lebih besar dari 0,60 dianggap sebagai batas minimal untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen. Jika nilai Cronbach's Alpha dari suatu variabel lebih dari 0,60, maka kuesioner tersebut dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Reliabilitas yang tinggi memastikan bahwa alat ukur tersebut memberikan hasil yang dapat dipercaya dan dapat digunakan secara berulang untuk mengukur variabel yang sama dalam berbagai kondisi. Hasil dari pengujiannya sebagaimana pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,871	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,829	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,871, sementara Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 0,829. Kedua nilai tersebut lebih besar dari batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60, sehingga kedua variabel ini dapat dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut konsisten dalam menghasilkan hasil yang stabil dan dapat dipercaya ketika diujikan pada sampel yang sama dalam kondisi yang serupa. Reliabilitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa kuesioner mampu menghasilkan data yang handal dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji dan mengukur hubungan antara satu variabel independen (prediktor) dan satu variabel dependen (tergantung). Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk melihat seberapa besar perubahan pada variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. Model regresi linear sederhana menggunakan persamaan garis lurus yang dinyatakan dengan $Y = a + bX$, di mana Y adalah variabel dependen, X adalah variabel independen, a adalah konstanta (intersep), dan b adalah koefisien regresi yang menunjukkan tingkat perubahan pada Y ketika X meningkat satu unit. Dalam konteks penelitian, analisis ini sering digunakan untuk memahami dan memprediksi bagaimana satu faktor tunggal, seperti disiplin kerja, dapat berkontribusi terhadap variabel hasil, seperti kinerja pegawai, dengan mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan melalui koefisien regresi. Hasil dari pengujiannya sebagaimana pada tabel 3 berikut.

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.797	6.635		3.436	.002
	Disiplin Kerja	.611	.154	.569	3.976	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis regresi linear sederhana yang mengukur pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Constant sebesar 22.797 menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja tidak ada atau bernilai nol, kinerja pegawai tetap memiliki nilai dasar sebesar 22.797. Artinya, meskipun tanpa disiplin kerja, masih ada tingkat kinerja dasar yang dicapai. Koefisien regresi tidak terstandarisasi (B) sebesar 0.611 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.611 unit. Hal ini menggambarkan bahwa Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis (Uji T) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t sebesar 3.976 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.000 mengindikasikan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Ini berarti ada cukup bukti statistik untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai Beta standar sebesar 0.569 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh sedang hingga kuat terhadap kinerja pegawai. Artinya, disiplin kerja bukan hanya memberikan kontribusi yang nyata, tetapi juga memiliki pengaruh yang relatif besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin disiplin seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, semakin besar kemungkinan kinerjanya meningkat. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, dan harus menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia.i.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabilitas pada variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X) dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 berarti model regresi semakin baik dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat. Sebagai contoh, jika R^2 bernilai 0.70, ini berarti 70% variabilitas dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas, sementara 30% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Koefisien determinasi ini memberikan gambaran tentang kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, serta seberapa baik model regresi yang digunakan. Dalam konteks penelitian ini, analisis R^2 membantu memahami sejauh mana variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil dari pengujiannya sebagaimana pada tabel 4 berikut

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817[a]	.668	.660	1.56300
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Tabel 4 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Nilai R sebesar 0.817 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai R Square (R^2) sebesar 0.668 menunjukkan bahwa 66.8% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja. Ini berarti sebagian besar perubahan dalam kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Sisa 33.2% variasi dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang tidak diukur dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.660 menyesuaikan nilai R^2 untuk jumlah prediktor dalam model, memberikan hasil yang lebih akurat, terutama jika digunakan dalam konteks generalisasi. Standar error dari estimasi adalah 1.563, yang mengukur seberapa jauh prediksi kinerja pegawai menyimpang dari nilai aktualnya. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan cukup kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan, analisis uji instrumen penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item pada variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai sesuai dengan apa yang diukur, dan hasilnya menunjukkan semua item valid dengan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dalam menghasilkan hasil yang stabil, dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha > 0.60, yang berarti instrumen dapat dipercaya. Konsistensi ini sangat penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan melalui kuesioner dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, termasuk analisis regresi untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi sebesar 0.611 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.611 unit. Selain itu, nilai t sebesar 3.976 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Artinya, disiplin kerja memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja adalah faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) memperkuat temuan ini. Nilai R^2 sebesar 0.668 berarti 66.8% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja. Dengan kata lain, lebih dari setengah perubahan dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh seberapa disiplin mereka dalam menjalankan tugasnya. Sisa 33.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, seperti faktor motivasi, lingkungan kerja, atau faktor manajerial lainnya. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0.660 menunjukkan bahwa model yang digunakan cukup baik dalam memprediksi kinerja pegawai berdasarkan disiplin kerja. Ini menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Studi oleh Akhmar Barsah dan Asep Ridwan (2020) menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw (2015) juga mendukung temuan ini, menyatakan bahwa disiplin kerja adalah faktor yang secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja bukan hanya berkontribusi positif, tetapi juga merupakan salah satu faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja dalam

p-ISSN: 1979-7842
e-ISSN: 3021-8314

organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan dan peningkatan disiplin kerja untuk mencapai efektivitas yang lebih tinggi dalam pelayanan publik.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buru Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi 0.611, yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja satu unit meningkatkan kinerja sebesar 0.611 unit. Uji hipotesis memperkuat temuan ini, dengan nilai t sebesar 3.976 dan signifikansi 0.000, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.668 menunjukkan bahwa 66.8% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya, yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai di sektor publik. Hasil ini menekankan pentingnya manajemen disiplin dalam mencapai efektivitas organisasi dan pelayanan yang optimal bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia Putri, H., & Syarif, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Perum Bulog. *Ikraith-Ekonomika*, *7*(2), 147–152. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3343

Andriawan, D. B., Karnadi, K., & Minullah, M. (2023). Peningkatan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kelurahan Ardirejo Dan Kelurahan Mimbaan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, *2*(4), 839. https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3485

Chandra, V. A. D., Sari, L. P., & Pramesthi, R. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, *3*(7), 1308. https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5093

Kurniasari, R. R. A., & Oktarina, N. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan. *Business and Accounting Education Journal*, *1*(3), 280–289. https://doi.org/10.15294/baej.v1i3.46524

Makatita, M. (2020). Kontribusi Dampak Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, *1*(1), 47–60. https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p47-60

Parapat, E. P. S., Sinaga, W., & Ida, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Administrasi Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Pematangsiantar. *Owner*, *4*(1), 333–342. https://doi.org/10.33395/owner.v4i1.184

Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *5*(3), 276–286. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485

Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *1*(1), 204. https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389

Siregar, R. T., Silitonga, H. P., & Sianipar, R. T. (2020). Dampak disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai (Studi kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar). *SOROT*, *15*(2), 65. https://doi.org/10.31258/sorot.15.2.65-74