



## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo**

**Nurain Oktaviani Kalaati<sup>1\*</sup>, Ismet Sulila<sup>2</sup>, Sri Yulianty Mozin<sup>3</sup>**

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>

Corresponding Email: [nurainkalaati@gmail.com](mailto:nurainkalaati@gmail.com)\*

### **Abstract**

*This study aimed to determine the influence of work discipline on employee performance at the Regional Planning, Research, and Development Agency (BAPPEDA) of Gorontalo Province. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires distributed to employees at the Regional Planning, Research, and Development Agency (BAPPEDA) office. The data were analyzed using quantitative methods. The study results showed that work discipline significantly and positively influenced employee performance, with a coefficient of determination of 42.1%. This indicates that work discipline significantly influences employee performance by 42.1%, while the remaining 57.9% is influenced by other factors. Therefore, future studies should consider adding other independent variables that are not included in this study.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo. Pengumpulan data yang dilakukan dengan Observasi, Dokumentasi dan Kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai yang bekerja di Kantor BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 42,1%, diartikan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 42,1%. Sedangkan 57,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, oleh karena itu bagi penelitian selanjutnya agar dapat menabahkan variabel independen lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **Pendahuluan**

Administrasi publik merupakan kajian ilmu yang membahas bagaimana sumber daya dan personel publik dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, serta mengelola kebijakan publik. Sebagai disiplin ilmu, administrasi publik berfokus pada pemecahan masalah publik melalui peningkatan kualitas organisasi, sumber daya manusia, maupun keuangan. Dalam praktiknya, keberhasilan administrasi publik sangat ditentukan oleh kinerja aparatur pemerintah.

Kinerja pegawai pada dasarnya mencerminkan hasil kerja yang diperoleh organisasi maupun individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Robbins (2016), kinerja dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin tidak hanya mendorong pegawai mematuhi aturan, tetapi juga menjadi motivasi dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien (Ichsan et al., 2020).

Pentingnya disiplin kerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) juga ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Regulasi ini menekankan bahwa pegawai dituntut untuk menunjukkan kinerja maksimal melalui penerapan disiplin yang konsisten.

Namun, berdasarkan data capaian hasil kinerja ASN BAPPEDA Provinsi Gorontalo tahun 2019–2021, rata-rata kinerja pegawai belum mencapai target optimal. Hasil observasi awal juga menunjukkan adanya masalah kedisiplinan, seperti keterlambatan menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja, serta rendahnya kerja sama tim. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni penelitian *ex-post facto*. Penelitian *ex-post facto* berdasarkan arti katanya, yaitu “dari apa yang dikerjakan setelah kenyataan”, maka penelitian ini disebut sebagai penelitian sesudah kejadian. Oleh karena itu, penelitian ini hanya dapat dilakukan ketika suatu peristiwa yang didalamnya terdapat komponen variabel bebas dan variabel terikat telah terjadi. Penelitian *ex-post facto* sering disebut juga sebagai penelitian kasual komparatif, karena penelitian tersebut berusaha mencari informasi tentang hubungan sebab akibat dari suatu peristiwa.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu: (1) Observasi, observasi merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara penulis mengamati suatu objek atau subjek tertentu. Dalam melakukan pengamatan observasi, peneliti harus memilih hal-hal mana yang perlu diamati dan wajib mencatat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian; (2) Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data primer yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butiran-butiran pertanyaan dipergunakan

untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.; dan (3) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data sekunder dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

## Hasil Dan Pembahasan

### Analisis Demografi Responden

Analisis deskriptif ini didasarkan pada data penelitian yang telah terkumpul, berupa hasil tanggapan kuesioner yang diperoleh dari 40 responden data penelitian yang terkumpul tersebut ditransformasikan dalam bentuk tabel numerik sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. Data responden tersebut dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

**Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	11	27.5	27.5	27.5
	Perempuan	29	72.5	72.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 72,5%, kemudian untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 11 pegawai dengan persentase 27,5%.

**Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25.00	2	5.0	5.0	5.0
	27.00	2	5.0	5.0	10.0
	28.00	1	2.5	2.5	12.5
	30.00	1	2.5	2.5	15.0
	34.00	3	7.5	7.5	22.5
	35.00	2	5.0	5.0	27.5
	36.00	3	7.5	7.5	35.0
	37.00	2	5.0	5.0	40.0
	38.00	3	7.5	7.5	47.5
	39.00	1	2.5	2.5	50.0
	40.00	6	15.0	15.0	65.0
	41.00	1	2.5	2.5	67.5
	42.00	7	17.5	17.5	85.0
	43.00	3	7.5	7.5	92.5
	48.00	1	2.5	2.5	95.0
	50.00	1	2.5	2.5	97.5
	52.00	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mendominasi atau responden dengan frekuensi usia terbesar yakni pada usia 36-40 tahun yakni sebanyak 15 pegawai atau 37,5%, sementara responden yang paling kecil yakni pada responden dengan umur 51-55 tahun yakni sebanyak 1 pegawai atau sebesar 2,5%.

**Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Tingkat_Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	25	62.5	62.5	62.5
	S2	10	25.0	25.0	87.5
	SMA	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dengan latar belakang pendidikan S1 sebesar 62,5%, S2 sebesar 25%, dan SMA sebesar 12,5%. Dari data yang diperoleh tersebut bahwa yang paling dominan yakni dengan responden mayoritas berlatar belakang pendidikan S1 sebesar 62,5%. Kemudian responden dengan frekuensi paling kecil yakni dengan tingkat SMA sebanyak 5 pegawai atau sebesar 12,5%.

### Hasil Pengujian Validitas

Dasar dari pengambilan keputusan uji validitas mengacu pada dua hal berikut, yakni:

- Jika nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  , maka item kuesioner dinyatakan valid
- Jika nilai  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$  , maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Dengan demikian semua pernyataan telah memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,312 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan/analisis data penelitian. Kemudian untuk reliabilitas ditemukan bahwa semua nilai Cronbach's alpha 0,884 lebih besar dari 0.7.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

<b>Butir</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
1	0.451	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$
2	0.413		
3	0.340		
4	0.324		
5	0.321		
6	0.466		
7	0.831		
8	0.806		
9	0.698		
10	0.362		
11	0.885		
12	0.803		
13	0.466		
14	0.365		
15	0.620		
16	0.497		
17	0.583		
18	0.700		
19	0.549		
20	0.754		

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari 20 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, hanya sebanyak semua pernyataan yang memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dikatakan memenuhi uji validitas. Karena dalam kategori valid maka dapat dilanjutkan ke 20 pernyataan tersebut pada uji reliabilitas.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

<i>Butir</i>	<i>r<sub>hitung</sub></i>	<i>r<sub>tabel</sub></i>	<i>Keterangan</i>
1	0.825	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$
2	0.417		
3	0.329		
4	0.405		
5	0.711		
6	0.703		
7	0.707		
8	0.747		
9	0.738		
10	0.635		
11	0.779		
12	0.736		
13	0.691		
14	0.825		
15	0.688		
16	0.663		
17	0.791		
18	0.113		
19	0.759		
20	0.808		

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari 20 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai, hanya sebanyak semua pernyataan yang memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,312 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas, karena dalam kategori valid maka dapat dilanjutkan ke 20 pernyataan tersebut pada uji reliabilitas.

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0.70.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	20

Reliabilitas ditemukan bahwa semua nilai Cronbach's alpha 0,884 lebih besar dari 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen Disiplin Kerja dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan pada penelitian.

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	20

Uji reliabilitas ditemukan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* 0,915 lebih besar dari 0.7. hal ini menunjukkan bahwa instrumen Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan pada penelitian.

### Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Scatter Plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi tidaak memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas dan jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng yang kedua sisinya melebar sampai titik tak terhingga (Suliyanto, 2011)

**Tabel 8 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.74794464
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.092
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel *test of normality* di atas dapat dilihat hasil pengujian normalitas data *Kolomogorov Smirnov* dengan koreksi *Lilliefors* yang ditemukan bahwa nilai *Test Statistic*

Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,109 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,2. Nilai signifikansi pengujian normalitas lebih besar dari nilai alpha 0,05 ( $0,2 > 0,05$ ) sehingga  $H_0$  Diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti Asumsi sebaran normal.

### Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta memprediksi nilai variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Setelah dilakukan uji asumsi normalitas dan ternyata dipenuhi, tahap selanjutnya dilakukan permodelan data dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

**Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.631	13.377		1.468	.150
	X	.783	.149	.649	5.252	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Dari hasil uji statistik di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 19.631 + 0.783 (\text{Disiplin Kerja})$$

Persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Dimana:

Y: variabel dependen

X: variabel independen

$\alpha$ : konstanta

$\beta$ : koefisien regresi

$\alpha$ : Konstanta sebesar 19.631 artinya jika variabel independen (Disiplin Kerja) bernilai nol maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 19.631

$\beta$ : Koefisien Disiplin Kerja (X) sebesar 0,783 artinya jika variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.783 dengan asumsi variabel lain adalah konstan.

### Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis parsial (Uji T) digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh dari variabel-variabel bebas (X) secara parsial atau individu terhadap variabel terikat (Y). dilakukan dengan uji parsial atau uji t.

**Tabel 10 Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.631	13.377		1.468	.150
	X	.783	.149	.649	5.252	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber:

Data Olahan SPSS 2023

a. Hipotesis

H<sub>0</sub>: tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H<sub>1</sub>: terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

b. Tingkat Signifikansi

Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%

c. Penentuan Statistik Uji

Pengujian dilakukan dengan uji parsial atau uji t

d. Kriteria Pengujian

Tolak H<sub>0</sub> jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Gagal tolak H<sub>0</sub> jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

e. Keputusan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang ditunjukkan oleh table koefisien di atas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.252. Maka dari itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2.00856) sehingga tolak H<sub>0</sub>. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Koefisien Determinasi**

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk pengukuran dari suatu variabel yang berpengaruh, yang artinya yaitu dengan melihat dari besaran nilai determinasi sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi= 1 artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel

dependen. Jika koefisien determinasi= 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

**Tabel 11 Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.421	.405	5.82308

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data Olahan SPSS 2023*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi dari model adalah sebesar 0,421. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat menjelaskan 42,1 % pada variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 57.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Penelitian ini membahas mengenai kinerja pegawai dari kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo yang menjadi tola ukur pada kinerja pegawainya yaitu dapat dilihat dari disiplin kerja dari setiap pegawainya. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 pegawai kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo dapat dilihat bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat digunakan bagi pegawai kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Berikut merupakan penjelasan mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sebelumnya.

Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan yang dikemukakan oleh Soejono dalam (2022: 97) yang menyatakan bahwa disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator yang dapat dilihat dari kinerja pegawai yaitu mutu kerja, kualitas, ketangguhan, sikap yang dapat dipengaruhi dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai seperti disiplin waktu yang baik maka akan meningkatkan kualitas dari pegawai tersebut. Kontribusi dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo diketahui koefisien determinasi simultan yang diperoleh  $R^2$  0,421. Dengan demikian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo sebesar sebesar 42,1% dan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo perlu untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, hal ini dikarenakan dari hasil persamaan regresi signifikan.

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang agar tidak melakukan ketelodoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Suatu organisasi dalam mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal perlu diperhatikan oleh Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo yaitu dengan memperhatikan sumber daya manusianya yang dapat dilihat dari disiplin kerjanya.

Berdasarkan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pada variabel X dapat diperoleh koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,783 dengan tanda positif yang dapat menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang searah dan positif. Kesimpulan dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo terdapat hasil yang signifikan, hal tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Provinsi Gorontalo.

Variabel disiplin kerja terdiri dari empat indikator yaitu Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat untuk mengukur disiplin pegawai dalam disiplin waktu selama bekerja mulai dari masuk kantor, jam istirahat hingga waktu pulang apakah sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam kantor. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan untuk mengukur disiplin pegawai dalam pakaian yang dikenakan selama di kantor dan disiplin tingkah laku bagaimana tingkah laku seorang pegawai saat di kantor apakah sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain untuk mengukur disiplin pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan dan bagaimana disiplin pegawai dalam menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi untuk mengukur disiplin pegawai dalam mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan bersedia menerima konsekuensi berupa sanksi apabila melanggar peraturan instansi.

Mewujudkan kinerja pegawai yang meningkat di Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo maka diperlukan adanya perhatian khususnya mengenai disiplin kerja pegawai. Hal ini dikarenakan secara parsial disiplin pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja di

Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo juga didukung dengan tingkat pendidikan pegawai yang sarjana sebesar 62,5%. Selanjutnya berdasarkan hasil  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,421 yang menunjukkan bahwa variabel terikat atau kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin pegawai sebesar 42,1%.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh antar variabel X (Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai). Koefisien bernilai positif yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,783. Nilai konstanta sebesar 19,631, jika tidak ada nilai disiplin kerja maka nilai kinerja pegawai sebesar 19,631. Setiap peningkatan satu persen disiplin kerja maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,783. Koefisien bernilai positif yang apabila disiplin kerja naik maka kinerja pegawai naik. Dan dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel disiplin kerja sebesar 42,1% hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi yaitu dengan nilai R Square sebesar 0,421, artinya variabel disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 42,1% terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Referensi

- Abas, S. R., Sulila, I., & Abdussamad, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2, 3515–3534.
- Bintaro, M., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 1–8.
- Dumbela, M. P. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparat Di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. CV Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (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), 187–210.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16–25.
- ISA, R. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Wirausaha Terhadap Kinerja BUMdes Di Kabupaten Gorontalo*.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Moehriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Muslimat, A., & Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120–127.
- Nugraha, A., Aneta, A., & Mozin, S. . (2020). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kementrian Agama Kota Gorontalo. *Jambura Journal of Administration and Public Service*, 1(1), 46–57.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Rivai, V., Mulyadi, & Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Buku kedua* (12th ed.). Salemba Empat.
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*.
- Siagian, & Sondong, P. (2016). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Simamora, & Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIA YKPN.
- Soekidjo, & Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*. 8(4), 1–12.