

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA BOGOR

Mettania Tri Agnestina¹, Tutus Rully², Dewi Atika³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Kota Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹ mettaniaagnostina21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam organisasi yang mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, etika, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 52 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 dengan teknik analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata persentase 89%. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R Square sebesar 0,558, yang berarti disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 55,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kedisiplinan pegawai harus menjadi perhatian utama untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Bogor City. Work discipline is an important factor in an organization that reflects employee compliance with established regulations, ethics, and work standards. The research method used is a quantitative approach with descriptive and verification research types. The population in this study used a sample of 52 respondents selected using saturated sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS software version 26 with simple linear regression analysis techniques, coefficient of determination (R^2) tests, and t-tests. The results show that employee work discipline is in the very good category with an average percentage of 89%. Regression analysis results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with an R Square value of 0,558, meaning work discipline contributes 55.8% to employee performance, while the remaining 44.2% is influenced by other factors. The t-test shows a significance value of $0,000 < 0,05$, indicating that the hypothesis is accepted. Therefore, the higher the level of employee work discipline, the higher their performance. This research implies that improving employee discipline should be a key focus to achieve optimal organizational performance.

Keywords: Employee Performance; Work Discipline

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat, setiap organisasi, baik publik maupun swasta, dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Setiap organisasi, baik itu perusahaan, pemerintah, atau kelompok sosial, berusaha untuk mencapai tujuan tertentu, dalam Yuliani et al. (2024). Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2022), SDM merupakan individu yang bekerja dan memberikan kontribusi berupa keterampilan, pengetahuan, dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pengelolaan SDM yang baik. Kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan. Tujuan sebuah organisasi dapat dicapai tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk memberikan kinerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan, dalam Inzani & Baharuddin (2023).

Kinerja pegawai merupakan indikator penting untuk mengukur efektivitas SDM dalam sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal berkontribusi terhadap meningkatnya produktivitas, mutu pelayanan, efisiensi operasional, serta mendukung keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Sebaliknya, jika kinerja menurun dapat menghambat pencapaian target organisasi dan menimbulkan berbagai kendala dalam pelaksanaannya.

Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi. Sinambela (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan mematuhi ketentuan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan tanggung jawab yang kuat, etos kerja tinggi, serta produktivitas yang baik. Sebaliknya, rendahnya disiplin akan berdampak pada penurunan kinerja dan efektivitas kerja.

Fenomena kedisiplinan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor, yang memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislasi dan administrasi pemerintahan daerah. Berdasarkan data Sekretariat DPRD Kota Bogor (2024), tingkat ketepatan waktu kehadiran pegawai selama tahun 2023 hanya mencapai 68%, dengan rata-rata 17 pegawai dari total 53 yang masih sering terlambat. Selain itu, jumlah hari ketidakhadiran pegawai meningkat signifikan dari 88 hari pada tahun 2022 menjadi 283 hari pada tahun 2023. Kondisi tersebut menunjukkan adanya penurunan disiplin kerja yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan administrasi publik.

Meskipun secara umum kinerja pegawai berada pada kategori baik, sebagaimana ditunjukkan oleh capaian nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) rata-rata sebesar 92,94%, angka ini masih belum mencapai standar nilai optimal (120) yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal dan masih terdapat kesenjangan antara target dengan hasil aktual. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam penerapan disiplin kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi acuan praktis bagi instansi pemerintahan dalam meningkatkan efektivitas kerja melalui penerapan kedisiplinan yang lebih optimal.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam suatu organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusiannya. Menurut Hasibuan (2021), sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dan memberikan kontribusi kepada organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam bentuk keterampilan, pengetahuan, maupun tenaga kerja yang mereka miliki.

Menurut Kasmir (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Mathis dan Jackson (2022) manajemen SDM adalah sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan yang efektif dan efisien atas bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang memiliki banyak definisi penting seperti perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, pengorganisasian, yang memiliki peranan penting terhadap kehidupan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan individu terhadap aturan, norma, dan prosedur yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek, termasuk kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2022) bahwa “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting sebab semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Sinambela (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Adapun indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut; (1) Frekuensi Kehadiran: salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat pelanggaran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi; (2) Tingkat Kewaspadaan: Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya; (3) Ketaatan Pada Standar Kerja: seorang karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari; (4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja: Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja; (5) Etika Kerja: diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab, standar, dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja

mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kualitatif dan kuantitatif. Teori Robbin (2006) dan Mangkunegara (2017) selaras dengan PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur bahwa penilaian kinerja dilakukan berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja, termasuk aspek integritas, komitmen, orientasi pelayanan, kerja sama, serta kepemimpinan. Adapun indikator kinerja pegawai yaitu; (1) Orientasi Pelayanan adalah sikap dan tindakan ASN dalam layananannya yang diberikan kepada pihak-pihak yang membutuhkan bantuan pelayanan termasuk masyarakat, pimpinan, rekan kerja, maupun instansi; (2) Komitmen adalah kemampuan untuk mengoordinasikan perilaku dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan organisasi, yang ditekankan pada kepentingan pelayanan publik daripada kepentingan pribadi, individu, atau kelompok; (3) Inisiatif Kerja adalah keinginan dan kemampuan untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru, metode baru untuk meningkatkan kinerja, Aspek inisiatif kerja juga melibatkan gagasan baru yang dilakukan oleh ASN; (4) Kerja Sama adalah Keinginan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap Inovasi ASN juga merupakan bagian dari inisiatif kerja; (5) Kepemimpinan adalah keinginan ASN untuk mengarahkan dan memotivasi pegawai atau individu lain yang terlibat dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dengan karakteristik sebagai teladan, motivator, dan pemberdaya.

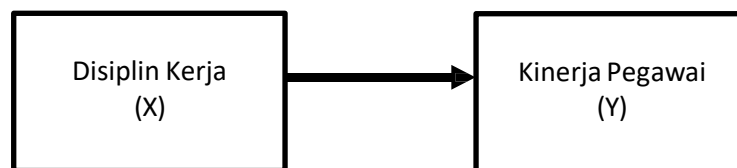
Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa indikator kinerja pegawai yang meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan tidak hanya relevan secara teoritis menurut Robbins dan Mangkunegara, tetapi juga konsisten dengan regulasi formal pemerintah. Hal ini menjadi dasar penting dalam penelitian mengenai kinerja pegawai, sekaligus menunjukkan bahwa teori manajemen kinerja dapat diimplementasikan secara praktis dalam penilaian kinerja pegawai di instansi publik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu cara untuk menjaga keteraturan dalam lingkungan kerja. Penerapan disiplin bertujuan mencegah keterlambatan memulai pekerjaan atau menyelesaikan tugas lebih awal akibat sikap malas atau kurangnya tanggung jawab. Disiplin kerja memberikan manfaat yang signifikan, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi, disiplin membantu menjaga ketertiban dan kelancaran proses kerja, sehingga hasil yang dicapai lebih optimal. Sementara itu, bagi karyawan, disiplin menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat serta motivasi dalam menjalankan tugas. Menurut Hasibuan (2022) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terpenting sebab semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja dapat dipandang sebagai faktor determinan yang mampu memengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Semakin baik tingkat disiplin pegawai, semakin optimal pula kinerja yang dapat dicapai, sehingga berdampak positif terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. dapat diartikan disiplin dan kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang erat dan tidak dapat dipisahkan. Keduanya saling memengaruhi, dimana disiplin berperan sebagai salah satu faktor utama yang menentukan tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

H : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian ini menggunakan metode explanatory survey dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat verifikatif, bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kinerja pegawai. Data diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada 52 responden yang merupakan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen instansi terkait. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus karena jumlah populasi tergolong kecil. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 26 dan mencakup analisis deskriptif, analisis korelasi Spearman Rank, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sumber data penelitian yaitu primer dan sekunder. Dalam penelitian ini sumber data primer yaitu dengan melakukan observasi secara langsung melalui survey, wawancara, dan menyebar kuesioner. Sedangkan, sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa informasi tentang data kinerja pegawai, e-book, internet, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan metode sampling sensus. Karena dalam penelitian ini pegawai ASN Sekretariat DPRD Kota Bogor berjumlah 52 orang pegawai maka, peneliti bermaksud menjadikan semua pegawai dijadikan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer meliputi: wawancara, observasi, dan penyebaran kuisisioner. Sedangkan, metode pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini data berupa laporan tahunan perusahaan, e-book, internet, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja menghasilkan rata-rata sebesar 89%, yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai berada dalam kategori sangat baik, meskipun masih terdapat sedikit ruang untuk peningkatan. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kota

Bogor memiliki adanya komitmen dan kesadaran tinggi terhadap tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta etika dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Sementara itu, sub-indikator dengan tanggapan yang paling besar nilainya ada pada indikator Ketaatan pada Standar Kerja sebesar 91% yang mencerminkan bahwa pegawai sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan dalam menjalankan tugas dan mengikuti prosedur kerja yang berlaku dengan presentase sebesar 92%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator Tingkat Kewaspadaan sebesar 86% yang menunjukkan bahwa aspek Tingkat Kewaspadaan dalam pertanyaan "Pegawai rutin dalam pemeriksaan peralatan kerja", juga pada indikator Tingkat Kehadiran dalam pertanyaan "Pegawai datang lebih awal dari jam masuk kerja yang telah ditentukan" yang menunjukkan betapa penting kedisiplinan waktu dan kesiapan kerja dengan masing-masing memiliki presentase hanya 85%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator tingkat kewaspadaan kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau instansi.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja sebesar 88%, yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai berada dalam kategori sangat baik, dan masih terdapat sedikit ruang untuk peningkatan agar kinerja dapat lebih optimal. Capaian ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki komitmen dan kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, serta menjunjung etika dalam mencerminkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas.

Sementara itu, sub-indikator dengan tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator Kepemimpinan sebesar 90%, dalam pertanyaan "Pegawai memperlakukan semua anggota tim secara adil dan tidak membedakan" persentase sebesar 91%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah terdapat pada indikator Orientasi Pelayanan, Komitmen dan Inisiatif Kerja sebesar 87%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Orientasi Pelayanan, Komitmen dan Inisiatif Kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau instansi.

Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan rata-rata empiric kinerja pegawai pertanyaan yang dijawab rata-rata nya adalah sebesar 66,05. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bogor. maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 66,05 dan rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $66,05 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada variabel kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bogor dapat dikatakan baik.

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000
	Std. Deviation	3,107
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,050
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-smirnov Test, di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,200 signifikansi 5% (0.05) atau $\text{sig} > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,454	3,727		1,463	,150
	Disiplin	-,044	,056	-,112	-,794	,431

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,431. yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,928	6,445		2,316	,025
	Disiplin	,768	,097	,747	7,951	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2025

Berdasarkan gambar Coefficients di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 14,928 dan koefisien regresi sebesar 0,768. Berdasarkan hasil tersebut maka dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 14,928 + 0,768 X$$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana di atas nilai koefisien regresi b kinerja pegawai adalah sebesar 0,768 bernilai positif. Menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel Disiplin Kerja (X) akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,768 dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Sebaliknya, penurunan pada Disiplin Kerja akan berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,747 ^a	,558	,550	3,13792	1,661

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas nilai nilai R Square sebesar 0,652 dan R Square sebesar 0, 558. Hal ini berarti 55,8% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (t)

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14,928	6,445		,025
	Disiplin	,768	,097	,747	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2025

Berdasarkan uji hipotesis (t) pada variabel disiplin kerja dihasilkan nilai t hitung yaitu 7,951 > t tabel yaitu 2,008. Selain itu, nilai signifikan yang dihasilkan yaitu kurang dari 0.05, maka tolak H₀ dan terima H_a yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Interpretasi Hasil

Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan organisasi/ Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang ada pada suatu organisasi sangat berguna dalam membantu meningkatkan efisiensi waktu pekerjaan, mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi maupun kebijakan yang ada. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik pegawai terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan agar dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin kerja sangatlah penting di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Maka dari itu di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor terdapat suatu peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta terdapat sanksi-sanksi apabila ada pegawai yang melanggar peraturan.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yaitu 89% dengan skor rata-rata empirik sebesar 66,5577 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor dikatakan baik.

Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan yang menjawab selalu dari responden mengenai pernyataan dari indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Dimana tanggapan yang paling besar nilainya ada pada indikator Ketaatan pada Standar Kerja sebesar 91% yang mencerminkan bahwa pegawai sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan dalam menjalankan tugas dan mengikuti prosedur kerja yang berlaku dengan presentase sebesar 92%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator Tingkat Kewaspadaan sebesar 86% yang menunjukkan bahwa aspek Tingkat Kewaspadaan dalam pertanyaan "Pegawai rutin dalam pemeriksaan peralatan kerja", juga pada indikator Tingkat Kehadiran dalam pertanyaan "Pegawai datang lebih awal dari jam masuk kerja yang telah ditentukan" yang menunjukkan betapa penting kedisiplinan waktu dan kesiapan

kerja dengan masing-masing memiliki presentase hanya 85%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator tingkat kewaspadaan kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau instansi.

Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil atau prestasi yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari tanggung jawab terhadap tugas tugas atau kewajiban yang dilaksanakan selama waktu periode tertentu.

Peran pegawai sangat penting terhadap sukses atau tidaknya organisasi. Dalam hal ini di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor perlu memantau kinerja pegawainya apakah pegawai sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah organisasi akan terus melakukan kerja sama dengan pegawai jika kinerjanya baik atau sebaliknya malah memutuskan hubungan kerja jika performanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dalam peningkatan kinerja, pegawai harus dapat melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur bahwa atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yaitu 88%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 66,0577 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor dikatakan baik.

Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya menjawab sering dari responden mengenai pernyataan indikator orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan. Dimana tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator Kepemimpinan sebesar 90%, dalam pertanyaan "Pegawai memperlakukan semua anggota tim secara adil dan tidak membedakan" persentase sebesar 91%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah terdapat pada indikator Orientasi Pelayanan, Komitmen dan Inisiatif Kerja sebesar 87%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Orientasi Pelayanan, Komitmen dan Inisiatif Kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurun atau meningkat, dalam penelitian ini menggunakan dua faktor yaitu profesionalisme kerja dan disiplin kerja. Pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja yang sesuai di sebuah instansi akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai karena profesionalisme kerja dan disiplin kerja yang optimal dapat mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan analisis kuantitatif hasil penelitian ini yang dilakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor dengan menggunakan 52 responden tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor.

Berdasarkan hasil persamaan regresi yaitu $Y = 14,928 + 0,768 X$ dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 14,928. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja pegawai memiliki nilai 14,928. Selanjutnya, nilai positif (0,768) menggambarkan bahwa arah hubungan variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai berjalan searah, dimana setiap ada kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,768.

Dari hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif nilai R sebesar 0,558 = 55,8%, ini berarti variabel bebas (independent) disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (dependent) kinerja pegawai sebesar 55,8% dan sisanya 44,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Diketahui bahwa didapat *thitung* sebesar 7,951 dan *ttabel* 2,008 maka dipastikan bahwa *thitung* lebih besar dari *ttabel* ($7,951 > 2,008$) artinya H_0 diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elsa Novianti Hutabara (2023), Putri Siva Annisa Pohan dan Aminuddin Irfani (2024), Nadila et. al (2024), Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, Lukman Nasution (2020), dan Munawir Lobubun (2021) yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Perbandingan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor

Penelitian Elsa Novianti Hutabara (2023) meneliti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dan menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan indikator seperti orientasi pelayanan dan kerja sama. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 14,309 + 0,731X$ dengan koefisien determinasi sebesar 42,6%, yang berarti disiplin kerja menyumbang 42,6% terhadap kinerja. Penelitian serupa oleh Putri Silva Annisaa Pohan dan Aminuddin Irfani (2024) di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya juga menunjukkan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan regresi linier sederhana, diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 21,5%. Nadhila et al. (2024) meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja, namun secara parsial, motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan. Sementara itu, Reza Nurul Ichsan et al. (2020) meneliti PNS di lingkungan AJENDAM dan memperoleh persamaan regresi $Y = 7,541 + 0,413X$ dengan nilai determinasi sebesar 84,8%, menunjukkan pengaruh yang sangat kuat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang diukur melalui kualitas, kreativitas, dan tanggung jawab. Terakhir, Munawir Lobubun (2021), melakukan penelitian di Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura dan menemukan bahwa disiplin kerja yang mencakup indikator seperti ketaatan terhadap peraturan, pelaksanaan tugas, dan partisipasi dalam pelatihan, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Hasil analisis menunjukkan koefisien determinasi sebesar 82,5%, menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan disiplin dan kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang erat dan tidak dapat dipisahkan. Keduanya saling memengaruhi, dimana disiplin berperan sebagai salah satu faktor utama yang menentukan tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Sekretariat DPRD Kota Bogor secara parsial terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diduga terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena selain disiplin kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bogor tergolong sangat baik dengan rata-rata persentase sebesar 89%, di mana aspek ketaatan terhadap standar kerja memperoleh nilai tertinggi 91%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab tinggi dalam menjalankan tugas dan mematuhi prosedur kerja. Sementara itu, kinerja pegawai juga tergolong baik dengan rata-rata persentase 88%, dengan aspek kepemimpinan sebagai indikator tertinggi sebesar 90%. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,768 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,558 mengindikasikan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 55,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, khususnya dalam kedisiplinan waktu dan kesiapan kerja, menjadi kunci utama dalam mendorong kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pimpinan perlu menumbuhkan budaya kerja disiplin melalui pembinaan, pelatihan, serta pemberian apresiasi terhadap pegawai yang menunjukkan kepatuhan dan tanggung jawab tinggi, agar kinerja organisasi dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, F., Pratidina, G., & Apriliyanti, N. V. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Percetakan Al- Qur ' an Kementerian Agama Republik Indonesia. *Karimah Tauhid*, 3(7).
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hutabara, E. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. <https://doi.org/10.31602/atd.v1i1.797>
- 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. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Inzani, F., & Baharuddin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(1), 45–53.
- Kasmir. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lobubun, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura. *JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura*, 12, 16–24.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetakan ke-14). Penerbit Rosda.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. . dan, & Jackson, J. H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nadhila, F., Sekar Ningrum, R., Fitri Shafarina, J., Ibn Khaldun Jl Sholeh Iskandar, U., Badak, K., Sereal, T., Bogor, K., & Barat, J. (2024). Peran Humas Dalam Mempublikasikan Kegiatan Dprd Kota Bogor Melalui Media Sosial Instagram. *Journal of Communication Science and Islamic Da'wah*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.32832/komunika.v8i1.11488>

- Pakarti, S. N., Rully, T., & Respati, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 1. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i1.285>
- Pohan, P. S. A., & Irfani, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4, 91–98.
- Ramdhani, M. P., Sudaryanto, E., Rully, T., & Rino. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Annisa. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 9. <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/3031/0>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. PT Indeks.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Yuliani, T., Hadiyatno, D., Ariani, M., Yusu, T., Saraswati, W., & Murti, S. N. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada pegawai dinas perhubungan kota balikpapan. *JOURNAL GEOEKONOMI*, 15(September 2024), 273–282. <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/522>