

PENGARUH KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP KINERJA PADA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA PROVINSI SULAWESI BARAT

Muh. Hendrik G Brilian¹⁾, Elsyah Alqirana²⁾

¹⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia
Email: muhhendrikgbrialian@gmail.com

²⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia
Email: elsyaalqiranatasifitri4444@gmail.com

Abstract

Work discipline refers to an individual's ability to comply with organizational rules as a form of self-control in achieving organizational goals. However, phenomena of low work discipline are still found, as reflected in attendance levels, lateness, and non-compliance with official working hours, which hinder the achievement of organizational objectives. This study aims to identify the effect of work discipline on employee performance at the Office of the Transmigration and Manpower Agency of West Sulawesi Province. The theoretical framework is based on human resource management concepts, work discipline according to Hasibuan, which includes compliance, punctuality, responsibility, orderliness, and work motivation, as well as employee performance according to Kasmir, which is measured through quality, quantity, timeliness, and teamwork ability. This study aims to examine the effect of work discipline on the performance of Civil Servants at the Transmigration and Manpower Office of West Sulawesi Province. The research employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires. The research sample consisted of 25 civil servants selected using purposive sampling from a total population of 94 civil servants. Data analysis was conducted using quantitative methods to test the relationship between work discipline and employee performance. The results show that work discipline has a significant effect on employee performance, with a significance value of < 0.05 . It can be concluded that the higher the level of work discipline among civil servants, the better the performance achieved..

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Civil Servants.

Abstrak

Disiplin kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mentaati peraturan dalam upaya pengendalian diri terhadap aturan organisasi untuk mencapai tujuan. Namun masih ditemukannya fenomena rendahnya disiplin kerja yang tercermin dari tingkat kehadiran, keterlambatan, serta ketidakpatuhan terhadap aturan jam kerja, yang menghambat tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat. Landasan teori mengacu pada konsep manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja menurut Hasibuan yang mencakup kepatuhan, ketepatan waktu, tanggung jawab, keteraturan, dan motivasi kerja, serta kinerja pegawai menurut Kasmir yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 25 PNS yang dipilih secara purposive sampling dari total PNS 94 Orang. Analisis data menggunakan kuantitatif untuk menguji hubungan antara kedisiplinan dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan PNS, maka kinerja yang dicapai juga semakin baik.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kinerja Pegawai, Pegawai Negeri Sipil.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting sebagai penggerak utama dalam meraih tujuan organisasi, bukan hanya dilihat dari aspek kuantitas tetapi juga kualitas dan kompetensi individu secara keseluruhan. Pengelolaan tenaga kerja secara komprehensif mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan hingga pemantauan kinerja, sehingga SDM menjadi investasi strategis yang memerlukan perhatian khusus dalam pengembangannya. Kualitas SDM yang baik menjadi fondasi bagi inovasi, efisiensi, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi tolak ukur terpenting untuk efektivitas pelayanan publik. Meritokrasi sebagai prinsip fundamental menekankan penempatan dan pengembangan pegawai berdasarkan kemampuan, prestasi, dan kompetensi untuk proses rekrutmen serta promosi yang adil dan transparan. Penerapan sistem ini bertujuan meningkatkan efisiensi kinerja aparatur, mendorong inovasi, profesionalisme, serta membangun budaya kerja konstruktif melalui kolaborasi dan kompetisi sehat.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai negeri sipil. Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat sebagai lembaga pemerintah yang memiliki tugas pelayanan publik membutuhkan pegawai yang disiplin agar dapat memberikan kinerja optimal. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada bagaimana

kedisiplinan pegawai memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas di instansi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian korelasional. Populasi adalah seluruh PNS di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data numerik yang kemudian dianalisis secara statistik sehingga hasilnya objektif dan dapat diandalkan. Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis mengenai hubungan antara disiplin kerja dan peningkatan kinerja dengan menggunakan metode analisis yang objektif, logis, dan sistematis agar hasilnya relevan dan bermanfaat sebagai acuan penelitian selanjutnya.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan Skala Likert 1-5 yang umum dipakai dalam penelitian kuantitatif. Skala ini memungkinkan responden mengungkapkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju." Penggunaan Skala Likert memberikan kemudahan interpretasi dan analisis data, yang dapat dikonversi menjadi data numerik untuk diolah dengan teknik statistik guna menghasilkan gambaran yang lebih jelas tentang pandangan responden. Proses pengolahan ini memungkinkan analisis mendalam seperti mengidentifikasi pola dan mengukur intensitas sikap responden. Kuesioner berbasis Skala Likert juga memfasilitasi pengumpulan data sistematis dan efisien, mendukung penelitian dengan sampel besar serta meningkatkan akurasi dan validitas hasil penelitian secara

keseluruhan. Sampel sebanyak 25 responden diambil dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari indikator kedisiplinan dan kinerja. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan. Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai perilaku individu maupun kelompok yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan organisasi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Prayogi dan M. Nursidin (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku personal atau tim yang tunduk pada regulasi organisasi, sedangkan Manda HS dkk. (2022) memandang disiplin sebagai kapasitas individu dalam mengendalikan diri terhadap ketentuan demi tercapainya sasaran organisasi. Hasibuan (2016) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menyadari tanggung jawabnya, sehingga mampu mendorong optimalisasi kinerja organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi kepemimpinan, penghargaan, kompetensi, kompensasi, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, serta hubungan antarpribadi (Afandi, 2016). Sementara itu, indikator disiplin kerja mencakup kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan SOP, kewaspadaan dalam bekerja, serta

perilaku etis sebagaimana dikemukakan oleh Zainal A. Prasetyo (2019).

Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat tercermin melalui ketaatan terhadap aturan waktu, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, serta kepatuhan terhadap ketentuan lain yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2016), tingkat kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh beberapa indikator utama, yaitu kepatuhan terhadap peraturan yang menunjukkan sejauh mana pegawai menaati kebijakan dan prosedur organisasi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat yang ditetapkan, tanggung jawab dalam mengakui dan melaksanakan kewajiban pekerjaan, keteraturan dalam menjalankan tugas secara sistematis, serta motivasi kerja sebagai dorongan internal yang mendorong pegawai untuk berprestasi dan mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat diartikan sebagai hasil kerja pegawai yang dicapai sesuai dengan standar dan target pekerjaan yang telah ditetapkan. Kasmir (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui empat indikator utama, yaitu kualitas kerja yang mencerminkan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil tanpa mengabaikan volume pekerjaan; kuantitas kerja yang menunjukkan besarnya output yang dihasilkan pegawai dalam kondisi normal; waktu penyelesaian yang berkaitan dengan ketepatan dan kecepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas; serta kerja sama yang mencerminkan

kemampuan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dan membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, mengingat banyak tugas yang menuntut penyelesaian secara tim.

Hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,65 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin meningkat pula efektivitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil ini menegaskan pentingnya penerapan budaya disiplin dalam organisasi pemerintahan sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar instansi memperkuat pengawasan, konsistensi penerapan aturan, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil guna menumbuhkan dan mempertahankan kedisiplinan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara kedisiplinan dan kinerja bersifat fungsional serta berpolal linier, yang menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya berperan sebagai faktor pendukung, tetapi menjadi determinan utama dalam

peningkatan prestasi kerja pegawai. Peningkatan tingkat kedisiplinan, baik dalam hal kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, maupun keteraturan dalam pelaksanaan tugas, secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai.

Selain itu, hasil analisis korelasi dan daya determinasi menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variasi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam tingkat kinerja pegawai sebagian besar dapat dijelaskan oleh tingkat kedisiplinan yang dimiliki. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin optimal pula pencapaian target kerja, ketepatan penyelesaian tugas, serta kemampuan pegawai dalam bekerja sama dan beradaptasi dengan tuntutan organisasi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan prasyarat penting dalam menciptakan aparatur sipil negara yang profesional, produktif, dan bertanggung jawab.

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam membangun dan menjaga budaya disiplin kerja secara berkelanjutan. Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat perlu meningkatkan sistem pengawasan yang konsisten, memperjelas standar kerja dan prosedur operasional, serta menerapkan mekanisme pembinaan dan penegakan sanksi secara adil dan transparan. Di samping itu, pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin dan kinerja tinggi juga menjadi strategi penting untuk memperkuat

motivasi kerja. Dengan demikian, upaya peningkatan disiplin kerja tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi ditujukan kepada Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat, khususnya Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta para pimpinan unit kerja, untuk berperan aktif sebagai *role model* dalam penerapan disiplin kerja. Keteladanan pimpinan dalam mematuhi aturan waktu, prosedur kerja, serta etika organisasi menjadi faktor kunci dalam membangun budaya disiplin yang kuat di lingkungan kerja. Pimpinan yang konsisten menunjukkan perilaku disiplin akan memberikan contoh nyata dan memperkuat internalisasi nilai-nilai kedisiplinan di kalangan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan budaya ketepatan waktu sebagai fondasi utama kedisiplinan pegawai, instansi perlu memperkuat sistem pengingat dan monitoring penyelesaian tugas secara tepat waktu. Pemanfaatan teknologi informasi, seperti aplikasi pengelolaan tugas dan sistem penjadwalan kerja yang terintegrasi, dapat membantu pegawai dalam mengatur waktu kerja secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, pemberian apresiasi atau penghargaan secara berkala kepada pegawai yang konsisten menunjukkan ketepatan waktu dan kinerja yang baik dapat menjadi stimulus positif

untuk mempertahankan komitmen disiplin serta meningkatkan motivasi kerja.

Lebih lanjut, Sub Bagian Kepegawaian disarankan untuk menerapkan pendekatan yang komprehensif dengan mengintegrasikan upaya peningkatan disiplin kerja dengan faktor-faktor pendukung lainnya, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kualitas kepemimpinan, dan pengelolaan beban kerja. Program pengembangan sumber daya manusia yang dirancang sebaiknya mencakup pelatihan disiplin kerja yang bersifat aplikatif dan berkelanjutan, peningkatan motivasi melalui sistem insentif dan penghargaan yang adil dan transparan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, penguatan gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan partisipatif, serta penataan beban kerja yang proporsional agar pegawai tidak mengalami kelelahan kerja yang dapat menghambat kinerja. Dengan implementasi strategi tersebut secara konsisten, diharapkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan, sekaligus mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai: Kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, remunerasi, keadilan, kontrol yang melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia. Dalam Manajemen sumber daya manusia dan disiplin kerja.
- Ahmad, R. (2019). Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja

- Pegawai. Jurnal Manajemen SDM, 7(2), 45-56.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. Manajamen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- Kasmir. 2019. Manajamen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Edisi ke-5.
- Manda Hm, S., dkk. 2022. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. JSIM: Jurnal Syntax Imperatif, 4(5), 589–600.
- Prayogi, M., & M. Nursidin. 2018. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Reyhalde Devon Rinur, Budi Fernando Tumanggor . Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat Politeknik STIA LAN Jakarta
- Smith, J. (2020). The Role of Discipline in Employee Performance. International Journal of Public Administration, 12(1), 23-35.
- Zainal, A., Prasetyo, B., & Sari, D. 2019. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(2), 123-130.