



Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Ayu Ashari^{1*}, Andi Irwan², Jumaidah Jumaidah³
¹⁻³STIM-LPI Makassar, Indonesia

Alamat : Jl. Bung No. 23, Tamalanrea jaya. Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245
Korespondensi Penulis: ayuashari140798@gmail.com*

Abstrack. Ayu Ashari, in 2024 Implementation of Work Discipline on Employee Performance at the South Sulawesi Provincial Education Office, Management Study Program Thesis at the Indonesian Educational Institution College of Management Science (STIM-LPI) Makassar. Supervised by Dr. Andi Irwan, S.E., M.Si. and Jumaidah, S. Sos., M. Si. This research aims to determine the implementation of work discipline on employee performance at the South Sulawesi Provincial Education Office. The method used in this research is a quantitative method with the number of respondents being 55 employees who were sampled using a sampling technique, namely the sloving technique, where the data collection technique uses a questionnaire. The analysis used in this research is a simple linear regression test. The results of partial testing of work discipline variables on employee performance have a significant influence on employee performance as proven based on partial test results with a significant value of $f 0.001 < 0.05$.

Keywords: Work discipline on employee performance, Education Department Office, South Sulawesi Province

Abstrak. Ayu Ashari, Tahun 2024 Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar. Dibimbing Oleh Dr. Andi Irwan, S.E., M.Si. dan Jumaidah, S.Sos., M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 55 pegawai yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sloving, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana. Hasil pengujian secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial dengan nilai signifikan $f 0.001 < 0.05$.

Kata kunci: Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Kantor Dinas Pendidikan, Provinsi Sulawesi Selatan

1. LATAR BELAKANG

Peningkatan lembaga pemerintah akan lebih efektif bila sumber daya manusia nya mempunyai kualitas yang produktif. Pada dasarnya sdm adalah salah satu wujud serta peranan yang berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pegawai ialah elemen penting didalam setiap institusi untuk mencapai tujuan institusi ataupun perusahaan dengan cara efektif dan efisien.

Yang menjadi elemen penting didalam keefektifan suatu institusi ialah tersedianya pegawai yang mampu serta berpengalaman dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, kemudian diperlukan tindakan kerja yang memadai. Pada kenyataannya tidak seluruh pegawai memiliki kecakapan, kapasitas dan gairah kerja yang sesuai dengan tujuan institusi. Sebagai seorang pegawai yang memiliki kapasitas yang sepadan dengan tujuan institusi terkadang tidak

memiliki gairah kerja yang efektif dalam bekerja, maka prestasinya tidak searah dengan harapan.

Kinerja seorang pegawai adalah hasil ataupun hasil kerja seorang pegawai yang dapat dinilai baik bermutu atau kuantitasnya mengikuti tingkat kerja yang telah ditetapkan dalam institusi ataupun lembaga. Hasil yang efektif merupakan prestasi yang maksimal, ialah prestasi yang telah memenuhi tingkat institusi serta mendorong pencapaian harapan organisasi.

Disiplin yang efektif ialah mencerminkan rasa seseorang terhadap tanggung jawab pada pekerjaan yang telah dibebankan padanya. Melalui disiplin kerja yang efektif maka pegawai tentu berupaya memperoleh efisiensi kerja dengan maksimum, sebab dalam hal disiplin waktu ataupun ketentuan yang sudah ditentukan dalam institusi. Tata tertib paling penting demi memberi pelatihan serta pengarahan kepada pegawai didalam membuat peraturan yang efektif diinstitusi, kemudian peraturan yang efektif, dan semangat kerja, etika, kemampuan serta pengaruh kerja pegawai dapat meningkat.

Di institusi atau badan inilah seharusnya seorang pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan harus bekerja sama semaksimal mungkin untuk pengembangan serta peningkatan pendidikan tingkat provinsi sulawesi selatan.

Dinas pendidikan adalah institusi pemerintah yang bertujuan untuk memajukan, peningkatan mutu, serta mengkoordinasikan unsur pendidikan. Dalam institusi ini kegiatan seorang pegawai di harapkan berupaya bertindak didalam melaksanakan satu acuan pendidikan dan berupaya mengatasi semua masalah yang berkaitan atas mutu pembelajaran. Dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan adalah satu lembaga pendidikan di tingkat provinsi sulawesi selatan yang mempunyai tanggung jawab terhadap kemajuan, peningkatan mutu serta koordinasi bagian pendidikan di sulawesi selatan.

Peristiwa ini tentu akan menjadi perhatian yang mendalam bagi seorang pimpinan, sebab terdapat masih ada masalah pada pegawai yakni pegawai tidak tepat waktu, tetapi masih ada ditemukan pegawai tidak hadir saat jam kerja, pelayanan masih lambat serta masih terdapat keluhan lain dari masyarakat. Uraian yang tercantum tentu tidak terlepas pada elemen-elemen semacam semangat kerja, disiplin, kesenangan, ketentraman dan model pemimpin.

fenomena yang terjadi dan harus dilakukan penelitian terlebih dahulu, dengan judul : “Implementasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan”.

2. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

SDM ialah individu produktif yang bertanggung jawab untuk menggerakkan suatu institusi, dalam lembaga atau industri, dan mempunyai peran sebagai asensi yang dapat dibimbing serta mengoptimalkan kapasitasnya. Secara garis besar sdm makro didefinisikan dengan dua istilah yaitu : makro berarti jumlah orang dalam usia produktif disebuah daerah, sedangkan mikro berarti orang yang bekerja demi sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia harus dimiliki karena paling penting demi menggapai suatu tujuan institusi dan industri. SDM adalah komponen organisasi yang paling penting dibanding dengan komponen sumber daya lainnya. Semacam aset dan inovasi karena yang mengarahkan elemen lain adalah manusia.

Sdm ialah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dihilangkan dari satu institusi, dalam lembaga ataupun industri, Dalam berkembangnya suatu perusahaan ialah sdm. Pada dasarnya sdm adalah orang yang bekerja untuk sebuah institusi untuk membantu mencapai tujuan, berpikir dan merencanakan

Sumber daya manusia didefinisikan dalam dua dimensi: makro dan mikro. Dalam dimensi makro ialah Individu diberikan tugas untuk bekerja serta menjadi bagian didalam industri serta lembaga, dikenal dengan sebutan pegawai, staf, buruh, dan lain sebagainya, sedang dalam dimensi mikro ialah penduduk di suatu negara yang mendatangi kelompok penduduk, orang yang sudah bekerja dan orang yang belum bekerja.

Secara umum, sdm merupakan orang yang bergerak dalam satu institusi, dalam lembaga ataupun industri, serta berperan sebagai asensi yang perlu dibimbing serta mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu fungsi manajemen sdm adalah :

1. Perencanaan

Perencanaan ialah menyiapkan pegawai yang efisien dan searah supaya searah atas keperluan industri didalam mendukung mewujudkan suatu harapan. Tujuan perencanaan dilaksanakan guna menetapkan strategi kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah suatu usaha demi mengorganisasikan seluruh pegawai dalam menetapkan pemberian kerja, ikatan pekerja, representatif, integritas serta sistem didalam bagan institusi, sebab institusi hanya merupakan suatu cara dalam mencapai suatu tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan ialah tindakan dalam membimbing seluruh pegawai supaya bersedia kolaborasi serta dapat bekerja dengan cara efektif demi mendukung mewujudkan suatu harapan perusahaan, pegawai serta penduduk.

4. Pengendalian

Pengendalian ialah tindakan untuk mengarahkan seluruh pegawai demi mematuhi peraturan perusahaan serta dapat bekerja sesuai agenda. Jika terdapat anomali serta kesalahan kemudian akan dilakukan tindakan perbaikan serta penyelesaian agenda .

5. Pengadaan

Pengadaan merupakan prosedur pencabutan, pemilihan, pemindahan orientasi, serta induksi guna mendapatkan pegawai yang sepadan dengan keinginan perusahaan.

1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa tujuan sdm yang perlu diketahui sebagai berikut:

1. Memberi iklim organisasi dengan baik dan produktif.
2. Menyiapkan sistem kerja yang efektif sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
3. Meningkatkan kesejahteraan sdm secara fisik dan mental.
4. Kesempatan yang adil diantara seluruh sdm
5. Mempertahankan sdm yang terampil, bermotivasi, dan bisa dipercaya oleh organisasi.
6. Memberikan pendekatan kepada setiap sumber daya manusia atas dasar keadilan dan transparasi.
7. Penyelenggaraan sdm dan cara melihat beragam perbedaan kebutuhan dari setiap sdm.

2. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini ada beberapa manfaat manajemen sdm meliputi :

- 1) Memaksimalkan mutu sumber daya manusia dalam instansi.
- 2) Peningkatan keproduktifan pegawai.
- 3) Peningkatan kepuasan dan kesejahteraan pekerjaan pegawai.
- 4) Membangun image perusahaan yang sempurna.
- 5) Memastikan setiap divisi memiliki pegawai yang kompeten dibidangnya.
- 6) Membantu manajemen merencanakan sumber daya manusia dimasa depan.
- 7) Mencapai tata kelola perusahaan yang baik dengan mengelola ketenagakerjaan dengan baik.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin diartikan sebagai keadaan dan rasa menghormati yang terdapat dalam diri seorang pegawai atas regulasi serta ketentuan dalam satu institusi. Disiplin juga didefinisikan sebagai pemahaman serta kesiapan seseorang untuk mematuhi seluruh regulasi institusi dan pedoman kemasyarakatan yang berjalan.

Dalam instansi tentu sangat memerlukan kepatuhan pada anggota stafnya terhadap regulasi serta ketentuan yang berjalan didalam suatu industri, demi terwujudnya suatu harapan industri yang terpenting perlu cepat bisa membangun dan menegakkan dalam industri itu, ialah disiplin pegawai. Oleh karna itu kedisiplinan ialah pokok keberhasilan suatu instansi untuk mencapai suatu tujuan. Dengan demikian disiplin kerja sangat diperlukan sebab akan menjadi tujuan instansi dan akan sulit tercapai tanpa adanya kedisiplinan.

b. Menurut Pendapat (Fadillah & Nasution, 2022)

Disiplin ialah suatu cara dapat dimanfaatkan bagi para direktur dapat berinteraksi dengan para pegawai supaya perbuatan mereka berkenan demi memperbaiki satu perbuatan dengan cara agar dapat memajukan pemahaman serta kesiapan pegawai dalam mengikuti seluruh regulasi serta pedoman sosial yang berjalan.

c. Menurut Pendapat (Rusyana et al, 2023)

Yang dimaksud dengan disiplin kerja ialah sebagai satu penerapan manajemen dalam mengoptimalkan pedoman institusi. Disiplin ialah suatu tindakan seseorang searah dengan peraturan dan tata cara kerja yang ada dan bisa didefinisikan juga seperti sikap, perilaku, dan tindakan yang searah atas regulasi dari institusi secara lisan dan tertulis.

Berdasarkan sejumlah teori yang telah dikemukakan diatas dapat diambil kesimpulannya bahwa disiplin kerja ialah perbuatan yang menuruti serta berpegang teguh yang diperlihatkan seorang pegawai terhadap peraturan serta ketentuan yang diciptakan perusahaan dalam ketetapan yang ada.

d. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari (Diana & Rahmat, 2022) ada beberapa prinsip disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

1) Prosedur dan kebijakan yang jelas

Ialah demi mewujudkan cara disiplin yang bermanfaat serta disiplin dengan kepemimpinan yang efektif serta bimbingan yang cukup bagi para pegawai.

2) Tanggung jawab kepada pegawai

Penting adanya pengontrolan yang mempunyai otoritas demi memberi teguran baik secara lisan ataupun tulisan.

3) Tanggung jawab pemaparan bukti.

Seluruh staf harus diduga tidak bersalah sampai dengan adanya bukti bahwa benar seorang anggota staf dikatakan bersalah.

4) Perilaku yang konsisten

Salah satu prinsip yang paling penting adalah eksistensi peraturan.

5) Pertimbangan atas berbagai situasi

Kestabilan membenaran peraturan tidaklah memberikan hukuman yang serupa terhadap kesalahan yang sama.

e. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut buku dari Potlak Sinambela manajemen kinerja, pengelolaan, pengukuran, serta implikasi kinerja' (2019), tujuan dari disiplin kerja ialah :

1. Tujuan disiplin kerja secara umum

Objek umum dari kedisiplinan kerja ialah agar dapat memastikan bahwa kelangsungan industri searah dengan konsep institusi yang relevan entah hari ini atau esok.

2. Tujuan disiplin kerja secara spesifik

Berikut ini ada beberapa tujuan disiplin kerja secara khusus/individual meliputi:

- a. Demi para pegawai menempatkan semua peraturan serta kebijakan tenaga kerja dan peraturan, oleh prosedur perusahaan yang berjalan, baik tulisan ataupun tidak tertulis dalam terlaksananya arahan manajemen.

- b. Dalam melakukan suatu tugas dengan cara sebaik mungkin, dan berupaya memberi dorongan yang maksimal pada bagian tertentu dan yang berhubungan oleh industri yang searah dengan bidang kerja yang telah dibebankan padanya.
- c. Ada kemampuan untuk memanfaatkan serta menegakkan dan mempertahankan sarana dan prasarana barang dan jasa yang ditawarkan oleh industri dengan semaksimal mungkin.
- d. Bisa bekerja serta berkarakter sesuai dengan pedoman yang berjalan pada industri.
- e. Sesuai dengan harapan perusahaan, pegawai dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

f. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut (Sulistyorini & Panggayudi, 2021), manajemen membagi jenis pekerjaan tersebut dalam dua kategori, meliputi:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif ialah disiplin yang memiliki usaha demi mendorong seorang pegawai dapat mengikut serta menaati petunjuk kerja, aturan yang berjalan dan telah digariskan bagi perusahaan. Pada dasarnya ialah dapat mendorong kedisiplinan seorang pegawai. Caranya ialah preventif, pegawai bisa menjaga diri terhadap peraturan suatu perusahaan. Pimpinan memiliki tanggung jawab membentuk keadaan institusi agar disiplin preventif. Pegawai diharapkan harus serta wajib mengetahui dan mengerti seluruh petunjuk kerja dan peraturan yang berlaku didalam institusi. Maka sistem organisasi yang baik demikian diperlukan agar dapat dipahami dalam membangun disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif ialah usaha untuk mendorong seorang pegawai didalam mempersatukan suatu aturan serta arahan supaya dapat menaati peraturan sesuai dalam petunjuk dan telah berjalan didalam industri. Pada disiplin preventif, seorang pegawai yang telah melanggar kedisiplinan dapat diberi hukuman sepadan dengan peraturan yang berjalan. Pemberian hukuman dapat bertujuan agar membenahi kesalahan, dan menegakkan peraturan yang telah berjalan serta memberi pelajaran terhadap pelanggar.

g. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat dari (Rahmadani et al., 2023) elemen-elemen yang berpengaruh terhadap disiplin kerja ialah:

a. Tujuan dan kemampuan

Salah satu tujuannya jelas harus berhasil, pasti, serta menentukan secara konseptual atau sedikit menantang untuk kemahiran seorang pegawai. Peristiwa tersebut menunjukkan bahwa harapan pekerja yang diberikan terhadap pegawai dan mesti sepadan atas kemahiran dalam menyelesaikannya.

b. Keteladanan pemimpin

Seorang pemimpin sangat penting dalam menunjukkan kedisiplinan sebab, pemimpin membentuk pedoman serta panutan oleh pegawainya. Pemimpin dapat memberi ilustrasi yang efektif, berkedisiplinan yang efektif, berakhlak, bersikap jujur, saksama, juga sepadan atas perilakunya.

c. Balas jasa

Upah serta ketentraman dapat berpengaruh terhadap disiplin pegawai sebab dapat memberi kesengan, kecenderungan pegawai oleh perusahaan serta profesinya.

d. Keadilan

Yang dimaksud keadilan ialah mampu mendorong mewujudkan kedisiplinan pegawai sebab, sikap manusia yang sering menganggap dirinya penting serta ingin diperlakukan sama seperti pegawai yang lainnya.

e. Waskat (pengawasan)

Demi terwujudnya kedisiplinan pegawai, waskat ialah perbuatan yang jelas dan sangat berpengaruh. Ini bermaksud pimpinan perlu giat dan langsung mengawasi perilaku, etika, dorongan kerja serta kinerja pegawainya.

f. Sanksi

Sanksi disiplin memiliki peran yang esensial didalam menjaga disiplin pegawai. Dan semakin kerasnya hukuman yang diterapkan, seorang pegawai akan lebih berhati-hati dalam mematuhi peraturan instansi.

g. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam perusahaan perlu berani serta tegas berperan demi memberi hukuman bagi pegawai yang tidak patuh terhadap sanksi yang sudah ditentukan.

h. Hubungan kemanusiaan

Kerja sama yang baik diantara sesama pegawai juga berkontribusi dan mewujudkan kedisiplinan instansi yang optimal.

i. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Cipta & Nasution, 2019) berikut ini adalah indikator disiplin kerja meliputi:

1. Tingkat kehadiran

Tingkat eksistensi pegawai guna melaksanakan kegiatan dalam instansi yang dicatat minimnya tingkat kehadiran pegawai.

2. Tata cara kerja

Merupakan suatu peraturan serta ketetapan yang dapat ditaati dari semua anggota institusi.

3. Ketaan pada atasan

Yakni harus menuruti apa yang telah diperintahkan oleh atasan demi memperoleh hasil kerja yang maksimal.

4. Tepat waktu

Didefinisikan bahwa demi mengukur pegawai mulai bagaimana disiplin waktu yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan, terdiri dari kehadiran serta ketaatan pegawai melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu dan nyata.

5. Tanggung jawab

Adalah kesanggupan pegawai dalam bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, memastikan bahwa prasarana dan sumber daya dapat digunakan dengan benar, dan memastikan bahwa pekerjaannya tetap konsisten.

h. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai satu tingkat pencapaian hasil organisasi dalam rangka demi terwujudnya tujuan institusi serta tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dinilai atas pencapaian tujuan yang sudah ditentukan, tingkat produktivitas, hasil kerja yang berkualitas, dan kemampuan kerja sama dalam tim. Kreteria dalam kinerja pegawai membentuk suatu gambaran dari seberapa besar dedikasi serta partisipasi seorang pegawai dalam menggapai tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan kinerja sangat ditentukan oleh sdm yang berpengaruh didalamnya. Jika sdmnya mempunyai semangat yang tinggi, inovatif, serta berupaya mengembangkan inovasi, prestasinya akan lebih meningkat. Maka dari itu penting adanya usaha demi meningkatkan kemampuan sdm.

1) Menurut pendapat Afandi dalam (Abidin & Sasongko, 2022)

Kinerja merupakan pendapatan kerja yang diperoleh dari individu dan kumpulan orang didalam suatu industri sepadan atas otoritas serta pertanggung jawaban tiap-tiap pegawai

didalam usaha mencapai suatu tujuan yang ilegal, tidak merusak peraturan, serta tidak bertolak belakang atas moral.

2) Menurut (Pricila & Lusia, 2022)

Kinerja, menurut Marwansayh, Levinson dalam bukunya manajemen SDM (2021), ialah pencapaian ataupun kinerja seseorang terkait atas tanggung jawab yang telah dibebankan.

Kinerja ialah pendapatan kerja serta aktivitas individu dan kumpulan orang didalam satu institusi yang dapat berpengaruh bagi beragam elemen demi menggapai suatu harapan institusi didalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

Adapun elemen yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai meliputi semangat kerja, kecakapan, apresiasi, serta yang lainnya.

3) Menurut (Mulyani et al., 2022)

Kinerja ialah evaluasi pekerjaan yang dilihat dari unsur kemampuan, kualitas, masa tugas, beban demi untuk menggapai tujuan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Maka dari itu beberapa definisi kinerja pegawai menurut para ahli memiliki penekanan dengan hal yang serupa, ialah membandingkan pendapatan kerja yang diperoleh pegawai atas standar yang telah diputuskan.

i. Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Menurut (Nur Aziz & Dewanto, 2022) beberapa aspek yang mendorong kinerja yaitu:

- a. Meningkatkan mutu serta kapasitas kerja
- b. Penyusunan rencana kegiatan
- c. Mutu pekerjaan
- d. Tujuan dan mencapainya
- e. Usaha dan dorongan
- f. Kemampuan kepemimpinan dan kerja tim
- g. Keterampilan dalam menyelesaikan masalah
- h. Kemampuan berkomunikasi secara lisan dan tertulis

j. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut (Nur Aziz & Dewanto, 2022) manfaat penilaian kerja meliputi:

- a. Peningkatan kerja
- b. Perubahan gaji dan kompensasi
- c. Evaluasi pencapaian

- d. Kepentingan pelatihan dan kemajuan
- e. Program serta peningkatan karir
- f. Memperbaiki penyimpangan prosedur kepegawaian
- g. Memperbaiki kekeliruan rancangan kerja
- h. Masa kerja yang objektif
- i. Membantu menghadapi masalah dari luar

k. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut pendapat (Nur Aziz & Dewanto, 2022) ada beberapa tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan yaitu:

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Pegawai memerlukan pelatihan serta kemajuan demi meningkatkan kinerja hingga mampu memperoleh suatu pencapaian kinerja yang sudah ditentukan.

2. Meningkatkan prestasi kerja

Tujuan penting dari prestasi kerja ialah demi membantu kinerja pegawai, jika semakin meningkat nilai prestasi yang dihasilkan pegawai maka akan mempertahankannya demi menggapai tingkat kinerja yang semakin meningkat didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Evaluasi hasil kerja tentu berpengaruh pada pegawai maka menganggap mempunyai peluang yang merata untuk melakukan pekerjaan.

l. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan opini (Pangestu et al. 2022) berikut ini adalah elemen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai meliputi :

1. Faktor intrinsik

ialah ciri bawaan sejak lahir serta faktor yang didapat saat masa pertumbuhan. Faktor bawaan yaitu talenta, kepribadian, keadaan fisik serta psikis. Beberapa faktor yaitu kebijaksanaan, kapasitas, profesionalisme, pengalaman kerja, serta semangat bekerja.

2. Faktor lingkungan internal suatu organisasi

Dorongan dari institusi lingkungan kerja, dorongan ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ada pun faktor lingkungan internal organisasi ialah visi misi serta target organisasi, prosedur, teknologi, rencana organisasi, tata laksana, kompensasi, pemimpin, budaya organisasi, serta individu.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Dengan kata lain, suatu keadaan dapat terjadi didalam serta berpengaruh terhadap lingkungan luar institusi.

m. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Yulianto (2020) dibawah ini adalah indikator dari kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas kerja

Adapun apresiasi pegawai bisa diukur ialah tentang kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan serta keahlian pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas dapat diukur dalam bentuk jumlah, seperti devisi dan total siklus kegiatan yang dikerjakan.

3. Ketepatan waktu

Seberapa tinggi tahapan satu pekerjaan dapat dikerjakan sesuai batas yang telah ditetapkan diawal, dapat diamati dari aspek pengorganisasian dengan pendapatan dan mengefisienkan batas waktu yang ada demi kegiatan yang lain.

4. Efektivitas

Efektivitas dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan sumber daya, dimaksimalkan atas tujuan peningkatkan pendapatan dari tiap elemen yang digunakan oleh sumber daya. Dengan demikian sumber daya dimaksud ialah berbentuk uang, tenaga, bahan mentah, serta teknologi.

5. Kemandirian

Dengan kata lain, kualitas seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna.

3. METODE PENELITIAN

a. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini akan dilakukan pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, KM 10, Jl. Perintis Kemerdekaan, Tamalanrea Indah, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245, dan waktu pelaksanaan selama dua bulan.

b. Populasi dan Sampel

Populasi ialah wilayah yang dapat digeneralisasi yang mencakup: suatu obyek ataupun subyek yang memiliki kuantitas serta kepribadian yang spesifik dan dipilih peneliti guna

dipelajari sebelum menghasilkan suatu kesimpulan (Cipta & Nasution, 2019). Penelitian ini akan mempelajari pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 120 orang.

Sampel merupakan suatu individu yang akan diselidiki dari seluruh individu penelitian, (Kelautan et al., 2024). Maka sampel yang baik ialah sampel yang mempunyai populasi serta delegasi dalam artian mendeskripsikan suatu keadaan populasi atau yang menggambarkan populasi secara maksimum.

Teknik depth contoh berarti percobaan karya ilmiah ini merupakan probabilitas. Pada (Misbahuddin, 2016) cara probabilitas adalah teknik pengumpulan data berdasarkan probabilitas atau kebetulan. Prinsip dasar perhitungan probabilitas adalah bahwa semua objek/individu mempunyai target yang sama untuk memenuhi data yang diteliti.

Dalam arti tidak ada perbedaan antara orang-orang yang terkandung di dalamnya. Dan metode ukuran sampel yang digunakan adalah metode yang dikemukakan oleh Sloving dengan jumlah populasi yang telah diketahui. Rumusnya meliputi yang berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rincian ;

n = Total data yang diambil

N = Keseluruhan populasi

e = Tingkat toleransi 10%

Bila diperhitungkan dengan rumus yang telah dijelaskan sebelumnya, maka jumlah sampelnya dapat dinyatakan ialah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{120}{2,2}$$

$$n = 54,545$$

Setelah menghitung dengan memanfaatkan formula Sloving sesuai apa yang telah diungkapkan sebelumnya, kuantitas n (jumlah sampel) adalah sebagai berikut adalah 54,545, jika dibulatkan maka didalam penelitian ini total sampel yang digunakan ialah 55 sampel

c. Teknik Analisa Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yang dijelaskan adalah menguraikan statistik yang memberi gambaran umum perilaku variabel penelitian melalui nilai rata-rata maksimum dan minimum.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Untuk menguji validitas, nilai r hitung dan r dibandingkan masing-masing butir biasa yang ditunjukkan pada kolom korelasi total item (*corrected Item total correlation*) dan r tabel untuk tingkat kebebasan (*degree of freedom*) $(df)=n-2$. Di sini: N = jumlah responden untuk menguji validitas indikatornya bisa dilihat dibawah ini:

1. Taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa variabel valid, jika r hitung $>$ dari r tabel.
2. Dengan taraf yang signifikan adalah 5% menunjukkan variabel tidak valid, jika r hitung $<$ dari r tabel.

Dalam menguji validitas ini akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

b. Uji reliabilitas

Sebuah variabel dinyatakan reliabilitas jika keluaran poin alfa lebih $>$ 0,60.

1. instrumen dianggap reliabel Jika nilai *Cronbach Alphanya* melampaui angka 0,6.
2. Instrumen tersebut dianggap tidak reliabel Jika nilai reliabel *Cronbach Alphanya* kurang angka dari 0,6.

SPSS sebagai alat dalam mengukur reliabilitas melalui Cronbach Alpha.

3. Analisis Statistic Differensial

a. Analisis regresi linear sederhana

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Disiplin Kerja

e : Standar Error

b. Uji T (parsial)

Dalam pengujian uji t adalah guna menentukan benar berpengaruh parsial antara disiplin kerja (X), dan kinerja pegawai (Y). Tingkat signifikansi dari poin t ($\alpha = 0,05$) dibandingkan dengan ketentuan berikut:

1. Apabila kemungkinan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antar disiplin kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) jika tingkat signifikan uji t $< 0,05$, nilai t hitung $>$ dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila tidak terdapat pengaruh secara parsial yang benar antar disiplin kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) jika tingkat substansial uji t $> 0,05$, nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ialah seluruh pegawai dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Selanjutnya ialah deskripsi yang berkaitan dengan identitas sesuai dengan responden yang diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang diuraikan didalam format seperti berikut:

a) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	2.7	52.7	52.7
	Perempuan	26	7.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Table 2. diatas, bisa dilihat bahwa responden penelitian ini ialah laki-laki berjumlah 29 orang serta perempuan berjumlah 26 orang.

b) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 2. Usia Responden

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 thn	10	18.2	18.2	18.2
	26-35 thn	12	21.8	21.8	40.0
	36-45 thn	13	23.6	23.6	63.6
	46-65 thn	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : data olahan SPSS 24

Tabel 3. diatas menyatakan umur responden penelitian ialah 18-25 thn berjumlah 10 orang, 26-35 thn berjumlah 12 orang, 36-45 thn berjumlah 13 orang, 46-65 thn berjumlah 20 orang.

c) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	9.1	9.1	9.1
	D3	1	1.8	1.8	10.9
	S1	28	50.9	50.9	61.8
	S2	20	36.4	36.4	98.2
	S3	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Jumlah responden penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir seperti yang dinyatakan pada tabel 4.4 diatas. Ada 5 orang di SMA, 1 orang di D3, 28 orang di S1, 20 orang di S2, dan 1 orang di S3.

d) Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4. Masa Kerja Responden

Masa Kerja Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10 thn	21	38.2	38.2	38.2
	10-12 thn	15	27.2	27.3	65.5
	20-30 thn	16	29.1	29.1	94.5
	>30 thn	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Masa kerja responden untuk penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.5 diatas ialah 5-10 thn berjumlah 21 orang, 10-12 thn berjumlah 15 orang, 20-3- thn berjumlah 16 orang, lebih dari 30 tahun sebanyak 3 orang.

2. Tabulasi

Uji tabulasi data dilakukan untuk mengetahui karakteristik dari seluruhan responden, dan kemudian untuk menguji jumlah nilai item pertanyaan dari kuesioner yang sudah diisi. Selain itu, seperti yang telah diketahui, kuesioner yang digunakan untuk tujuan penelitian ini disusun secara kolektif dengan digunakan metode yang disebut skala likert. Di mana pertanyaan diberi skor Sangat Tidak Setuju adalah 1, Tidak Setuju adalah 2, Kurang Setuju adalah 3, Setuju adalah 4, dan Sangat Setuju adalah 5.

a. Analisis Uji Tabulasi Disiplin Kerja (X)

Tabel 5. Uji Tabulasi Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya ketempat kerja datang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan	0	0	5	30	20
		0	0	92%	54,5%	36,4%
2.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan.	0	0	3	32	20
		0	0	55%	58,2%	36,4%
3.	Saya tidak pernah tidak mengikuti intruksi yang diberikan atasan.	0	0	2	35	18
		0	0	3,6%	63,6%	32,7%
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	0	0	1	34	20
		0	0	1,8%	61,8%	36,4%
5.	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil kerja yang saya selesaikan.	0	0	0	33	22
		0	0	0	60,0%	40,0%

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Persepsi pegawai atas tiap indikator dari variabel disiplin kerja yang sangat berpengaruh yang memilih sangat setuju (ST) ialah pernyataan dari, saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang saya selesaikan. Kemudian yang memilih setuju (S) ialah pernyataan paling dominan yakni saya selalu mengikuti intruksi yang diberikan oleh atasan. Adapun pernyataan pertama, kedua dan keempat yaitu pernyataan tersebut 9 memilih kurang setuju.

b. Analisis Uji Tabulasi Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Uji Tabulasi Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik dan teliti.	1	0	32	15	7
		1,8%	0	58,2%	27,3%	12,7%
2.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sudah optimal.	0	0	17	34	4
		0	0	30,9%	61,8%	7,4%
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum batas waktu yang telah ditentukan.	0	0	35	16	4
		0	0	63,6%	29,1%	7,3%
4.	Saya mempunyai komitmen serta	1	0	14	33	7
		1,8%	0	25,5%	60,0%	12,7%

	tanggung jawab didalam bekerja.					
5.	Mampu memilih serta melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain.	0	0	30	20	5
		0	0	54,5%	36,4%	9,1%

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Persepsi pegawai terhadap masing-masing indikator variabel kinerja pegawai yang paling signifikan memilih sangat setuju (ST) ialah pernyataan pertama, keempat. sedang yang memilih tidak setuju indikator yang paling berpengaruh ialah pernyataan kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sudah optimal. Adapun pernyataan ketiga dan lima dimana pernyataan tersebut enam puluh lima orang yang memilih kurang setuju

3. Uji Validitas

Dapat digunakan untuk mengevaluasi instrumen yang digunakan apakah benar sudah valid. Alat ini dapat digunakan demi mengukur nilai yang sebenarnya aktual. Jika data instrumen dikombinasikan dengan data nyata tentang objek yang diteliti, hasil instrumen diterima sebagai valid. Jika angka korelasi r hitung $>$ r tabel (Sugiyono, 2008:248). Untuk menguji validitas, nilai r hitung dan r dibandingkan masing-masing butir biasa yang ditunjukkan pada kolom korelasi item (*corrected Item total correlation*) dan r tabel untuk tingkat (*degree of freedom*) $(df)=n-2$. Di sini N = jumlah responden untuk sebuah pengambilan suatu keputusan dalam menguji validitas indikator bisa dilihat dibawah ini:

1. Taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa variabel valid, jika r hitung $>$ dari r tabel.
2. Variabel tidak valid ditunjukkan dengan taraf signifikan 5% jika r hitung $<$ dari r tabel.

Didalam menguji validitas ini akan dilakukan dengan cara menggunakan aplikasi SPSS.

a) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Tabel 7. Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

Disiplin Kerja	Koefisien Validitas	r-Kritis	Keterangan
P1	0,741	0,224	Valid
P2	0,818	0,224	Valid
P3	0,867	0,224	Valid
P4	0,777	0,224	Valid
P5	0,889	0,224	Valid

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari keseluruhan opsi pernyataan terkait dengan variabel (X), valid. Ini mendukung teori sebelumnya bahwa ketika r hitung lebih besar dari pada r tabel, dikatakan opsi pernyataan tersebut valid.

b) Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai	Koefisien Validitas	r-Kritis	Keterangan
P1	0,930	0,224	Valid
P2	0,814	0,224	Valid
P3	0,884	0,224	Valid
P4	0,824	0,224	Valid
P5	0,831	0,224	Valid

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Tabel diatas menunjukkan keseluruhan opsi pernyataan untuk variabel (Y) tersebut valid. Teori ini didukung oleh fakta bahwa ketika r hitung lebih besar dari r tabel, opsi pernyataan dianggap valid.

4. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas ialah pengujian suatu indeks yang menunjukkan ketetapan alat ukur bisa dikredibilitas serta di andalkan. Menurut Ghazali (2018) uji realibilitas adalah sarana yang digunakan untuk mengevaluasi suatu kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur dari satu realibel serta konstruksi. Jika jawaban pegawai pada pernyataan konsisten dan kuat sejak waktu kewaktu, dalam kuesioner dinyatakan realibel dan handal. SPSS ialah sebagai alat dalam mengukur realibilitas dalam cronbach alpha. Jika keluaran poin alfa lebih besar dari pada 0,60, variabel tersebut dianggap sebagai realibilitas.

Berikut adalah hasil uji realibilitas:

a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Tabel 9. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Uji reabilitas disiplin kerja tersebut digunakan uji statistik *Alpha Cronbach's* nilai koefisien 0,60, dengan begitu hasil dari uji reabilitas disiplin kerja (X) dalam nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,809 maka *N of Items* sebanyak (6). Sehingga dapat disimpulkan bahwa realitasnya positif dikarenakan > (lebih besar) dari nilai koefisien 0,60, dinyatakan realibel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 10 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	6

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Uji reabilitas disiplin kerja tersebut menggunakan uji statistik *Alpha Cronbach's* nilai koefisien 0,60, dengan begitu dari hasil uji reabilitas disiplin kerja (X) dalam jumlah *Alpha Cronbach's* sebanyak 0,818 serta *N of Items* sebanyak (6). Kemudian bisa disimpulkan bahwa realitasnya positif dikarenakan > (lebih besar0 dari nilai koefisien 0,60, dinyatakan realibel.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam analisis regresi linear sederhana dapat digunakan demi mengukur apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai. Maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat kinerja pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Variabel bebas disiplin kerja

e : Standar error

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Modal		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.060	2.782		2.897	.005
	XTotal	.490	.135	.445	3.622	.001

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Dari table *Coefficients* relasi menunjukkan bahwa persamaan regresi linear sederhana ialah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 8.060 + 0.490$$

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 8.060, variabel disiplin kerja (X) sebesar 0.490, ini menggambarkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Ada kemungkinan dapat melakukan uji t guna mengetahui seberapa pengaruh parsial antara disiplin kerja (X), pada kinerja pegawai (Y). cara menguji nilai t dengan membandingkan tingkat signifikannya t ($\alpha=0,05$) serta menilai antara nilai t hitung serta t tabel. Mengenai cara guna mendapat nilai t tabel yaitu dengan rumus dari t tabel $=t(a/2 : n-k-1)$. Pada hasil perhitungan yang tercantum dengan melihat distribusi t tabel, kemudian didapatkan nilai t tabel (2.009).

Tabel 12 Uji t (Parsial)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.060	2.782		2.897	.005
	XTotal	.490	.135	.445	3.622	.001

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Tabel diatas menyatakan bahwa t hitung mempunyai nilai 3.622 yang > dari pada f table (2.009) serta signifikansi mempunyai nilai $0.001 < 0.05$. Dari nilai tersebut dapat dinyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pembahasan

Disiplin yang efektif ialah mencerminkan rasa seseorang terhadap tanggung jawab pada pekerjaan yang telah dibebankan padanya. Melalui disiplin kerja yang efektif maka berupaya memperoleh efisiensi kerja dengan maksimum, sebab dari disiplin waktu ataupun ketentuan yang sudah ditentukan dalam suatu industri. Tata tertib paling penting dapat memberi pelatihan serta pengarahan kepada pegawai didalam membuat peraturan yang efektif diinstitusi, kemudian peraturan yang efektif, dan semangat kerja, etika, kemampuan serta pengaruh kerja pegawai dapat meningkat.

Salah satu faktor penting dalam keefektifan suatu institusi ialah tersedianya pegawai yang mampu serta berpengalaman dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, kemudian diperlukan tindakan kerja yang memadai. Pada kenyataannya tidak semua staf memiliki kecakapan kapasitas dan gairah kerja yang sesuai dengan tujuan institusi. Sebagai seorang

pegawai yang memiliki kapasitas searah dengan tujuan institusi terkadang tidak memiliki gairah kerja yang efektif dalam bekerja, maka prestasinya tidak searah dengan harapan.

Kinerja seorang pegawai didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan yang sudah diperoleh oleh satu institusi didalam rangka terwujudnya tujuan dalam institusi serta tujuan suatu perusahaan. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kemampuan kerja sama tim. Secara garis besar, kinerja pegawai menunjukkan seberapa besar dedikasi serta kontribusi seorang pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adapun hasil penelitian yang telah penulis lakukan bahwa, t hitung memiliki nilai sebesar 3.622 yang $>$ dari pada f tabel (2.009) serta signifikan memiliki nilai sebesar 0.001 $<$ dari pada 0.05. dari nilai tersebut menyatakan bahwa muncul pengaruh positif serta signifikan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Bila disiplin kerja mengalami peningkatan, karena itu, kinerja pegawai jelas mengalami peningkatan. Malainkan, bila kinerja pegawai mengalami penurunan maka sudah pasti disiplin kerja akan mengalami penurunan. Dan bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja yang telah dimiliki oleh pegawai dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan dalam pangkat dan golongan yang tinggi, ini dapat dibuktikan dengan pernyataan yang ada pada tabulasi kuesioner dimana dari keseluruhan indikator disiplin kerja unggul dengan pernyataan setuju (S). Walau terdapat sebagian kecil yang menjawab kurang setuju (KS) terdapat pada indikator tanggung jawab.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya (Yulia Aniasari, Retno Wulansari/2021) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT sentra ponselindo. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui persamaan regresi sederhana $Y = 32,207 + 0,496 X$. Koefisien dari korelasi r sebesar 0,529, kemudian variabel (X) memiliki tingkat hubungan. Sebaliknya. variabel (Y) menerima kontribusi sebesar 27,9% dari koefisien determinasi persegi r square sebesar 0,279. Faktor lain yang diteliti juga memengaruhi 72,1% dari total. Dari hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung 4,084 $>$ t tabel 2,017 dengan taraf 5%, Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT Sentra Ponselindo.

Teori yang dikemukakan oleh Farhan (2023), bahwa tingkat disiplin pegawai terkait dengan tingkat prestasi kerja yang dicapai, didukung oleh penelitian ini. Jadi disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan tidak dapat mencapai hasil optimal tanpa pegawai yang efektif.

5, KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti sebelumnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan. Ini dapat divalidasi dari t hitung 3.622 yang $>$ dari pada f table (2.009) maka signifikansi memiliki nilai $0.001 < 0.05$. Apabila kinerja pegawai meningkat, jelas kinerja mereka juga meningkat, tetapi jika kinerja menurun sudah pasti disiplin kerjanya juga akan mengalami penurunan. Melalui ini hipotesis yang dikemukakan sebelumnya H_a diterima dan H_0 ditolak.

b. Saran

Mengenai saran yang mungkin disampaikan penulis ialah :

1. Disiplin kerja: dari indikator pernyataan kelima yang berbunyi “saya selalu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu” dimana pernyataan tersebut banyak pegawai yang mengatakan kurang setuju. Merumuskan kebijakan operasional pendidikan adalah tanggung jawab utama dari dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan, sebuah lembaga pemerintah. Dengan demikian, sebagai orang yang memiliki peran yang signifikan dalam organisasi, pimpinan harus dapat memberikan arahan agar meningkatkan kedisiplinan mereka, yang mengakibatkan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.
2. Kinerja pegawai : indikator pernyataan pertama ”saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti”, dan indikator kedua “ saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja” Dimana pernyataan tersebut banyak pegawai mengatakan sangat tidak setuju, dimana bagian kepala seksi atau dinas harus memberi contoh kepada pegawainya dengan bekerja dengan baik. Jika tidak, mereka dapat memberi sanksi secara berangsur-angsur pada pegawai yang tidak konsisten dengan cara menegur serta memberikan poin negatif didalam penilaian kinerja yang dapat berpengaruh terhadap kantor tersebut.
3. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan untuk menyelidiki komponen tambahan selain disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi.

6. DAFTAR REFRENSI

- Cipta, G. H., & Nasution, F. H. (2019). Pengaruh budaya organisasi serta disiplin kerja pada produktivitas aparatur sipil negara pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 5(1), 31–39. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/499/489>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja pada kinerja pegawai PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.
- Fadillah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh disiplin kerja serta motivasi pada kinerja pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836.
- Farhan, M., & Hidayat, A. H. (2023). Analisis kesiapan pegawai pada PT. XYZ Gresik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Harapan*, 3, 71-81.
- Gustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Dampak sistem informasi manajemen pada peningkatan kualitas pelayanan di PT. Jasarharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh penilaian kerja serta motivasi kerja pada kinerja pegawai terhadap perusahaan daerah air minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 269–273. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 218-222.
- Kelautan, B., Informasi, T., & Gowa, D. A. N. K. B. (2024). Pengaruh work-life balance dan self-efficacy kerja pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(1), 788–798.
- Mulyani, Suprayitno, & Rahadhini, M. D. (2022). Terhadap kinerja pegawai pada PT Nur Aziz. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nuryadin, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh kedisiplinan, kompetensi pada kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi di Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 548-559.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai: Perencanaan, kualitas serta kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.

- Pricila, D. P., & Lusia, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan disiplin kerja serta kompensasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Surya Putra Kimindo Sukoharjo. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(2), 36–46.
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja pada kinerja pegawai di perusahaan. *IQTISHADequity Jurnal Manajemen*, 3(1), 187. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja serta kompensasi pada kinerja pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rusyana, H., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh loyalitas kerja serta disiplin kerja pada kinerja pegawai Ichi Bento di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(1), 393–394.
- Safitriani. (2016). Pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Jenepono. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 134.
- Sulistiyorini, S., & Panggayudi, D. S. (2021). Pengaruh kompetensi serta pemberian insentif pada disiplin kerja sopir PT. Sriputa Surabaya. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 173. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i2.11823>
- Suriyanti, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-557.