

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Heram Kota Jayapura

Ester Saranga¹⁾, Moses Yomungga²⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ottow Geissler Papua

* Email correspondence: estsaranga@gmail.com

Abstract

The study conducted at the Heram District Office in Jayapura City, Papua, examines the correlation between work discipline and the performance of civil servants (PNS). Work discipline encompasses various elements such as punctuality, adherence to protocols, accountability for assigned tasks, and dedication to organizational objectives. A strong work discipline typically leads to enhanced employee performance as disciplined individuals tend to be more efficient, productive, and dedicated to their responsibilities. They are also more likely to accomplish tasks effectively and within set deadlines. Conversely, a lack of work discipline can impede employee performance due to negligence, errors, and a lack of focus on duties. The purpose of this study was to determine the relationship between work discipline and the performance of civil servants in Heram District. This study uses quantitative analysis methods using simple regression analysis. The results showed a t test on work discipline (X) of 2.098 with a significance level of 0.016. The statistical value of the calculated test is greater than ttable (2.098 > 2.042) with significantly smaller than $\alpha = 0.05$ (0.016 < 0.05). This test shows that work discipline (X) has a significant positive effect on employee performance (Y).

Keywords : Work Discipline, Performance, ASN, Heram District

1. PENDAHULUAN

Distrik dalam konteks sistem pemerintahan di Indonesia dianggap sebagai elemen kunci dari pemerintah daerah yang langsung berinteraksi dengan masyarakat. Kinerja Distrik ini sangat berpengaruh dalam menentukan reputasi keseluruhan birokrasi pemerintahan. Sebagai lembaga yang memberikan layanan publik, Distrik diharapkan terus melakukan peningkatan, reformasi, dan mengantisipasi perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Untuk memperbaiki citra dan kinerja instansi pemerintah, diperlukan keselarasan dan visi bersama di antara pegawai pemerintah sebagai landasan dalam menjalankan tugas manajerial dan operasional di berbagai bidang dan unit organisasi.

Banyak pihak memahami bahwa budaya organisasi, terutama dari individu di dalamnya, sangat memengaruhi disiplin kerja. Namun, kesadaran akan dampak signifikan disiplin terhadap kemajuan organisasi atau instansi sering belum sepenuhnya dimiliki oleh pegawai. Disiplin dianggap sebagai latihan atau pendidikan yang bertujuan mengembangkan sikap yang baik pada

pekerjaan. Disiplin yang baik dianggap sebagai faktor pendukung yang mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sementara disiplin yang rendah menjadi penghambat yang memperlambat pencapaian tujuan tersebut.

Perbaikan kinerja pegawai saat ini difokuskan pada upaya pendisiplinan pegawai negeri sipil, yang dianggap penting karena secara langsung memengaruhi kinerja pegawai dan citra instansi terkait. Pendisiplinan pada umumnya merupakan upaya untuk menanamkan nilai-nilai dan kemampuan untuk mematuhi peraturan yang berlaku.

Aparatur pemerintah harus bekerja secara profesional, bermoral, bersih, dan beretika untuk mendukung pelayanan yang optimal kepada masyarakat, yang merupakan fungsi utama pemerintah dalam menjalankan pembangunan. Kinerja pegawai pada Kantor Distrik Heram sangat berpengaruh terhadap penilaian masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, dan mereka dapat melaporkan kinerja pegawai tersebut kepada atasan yang bersangkutan.

Namun, masih terdapat beberapa masalah di Kantor Distrik Heram yang menarik perhatian peneliti, antara lain kurangnya inisiatif pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik, rendahnya pemahaman dalam mengerjakan tugas, seringnya penundaan pekerjaan, tumpang tindih dalam pengerjaan tugas, dan ketidaksesuaian waktu kehadiran pegawai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Masalah-masalah ini menjadi tantangan yang harus ditangani untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja di Kantor Distrik Heram.

Penelitian terdahulu dengan tema yang sama telah diteliti oleh Tujuan dari penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Distrik Heram, Kota Jayapura" mungkin meliputi beberapa hal berikut: Memahami Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja: Penelitian bertujuan untuk memahami sejauh mana tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Distrik Heram, Kota Jayapura, berpengaruh terhadap kinerja mereka. Ini melibatkan pengukuran tingkat kedisiplinan kerja dan pencapaian hasil kerja para pegawai.

Mengidentifikasi Tantangan dan Kendala: Penelitian juga bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan kendala yang mungkin dihadapi dalam mencapai tingkat disiplin kerja yang optimal di Kantor Distrik Heram. Ini dapat mencakup faktor-faktor seperti budaya kerja, sistem pengawasan, atau kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Memberikan Rekomendasi untuk Peningkatan Kinerja: Berdasarkan temuan penelitian, tujuannya adalah memberikan rekomendasi konkret untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Heram melalui pembinaan dan pemeliharaan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Rekomendasi ini dapat mencakup perubahan dalam kebijakan, strategi manajemen, atau program pelatihan dan pengembangan.

Meningkatkan Efektivitas Organisasi: Salah satu tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional Kantor Distrik Heram secara keseluruhan. Dengan memahami dan mengelola pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkualitas.

Kontribusi terhadap Pengetahuan dan Praktik Manajemen: Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor publik. Temuan dan rekomendasi dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan panduan bagi para

pengambil keputusan dan praktisi manajemen yang berkepentingan. Dengan demikian, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Distrik Heram, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Disiplin Kerja Pegawai Negeri

Disiplin kerja pegawai negeri merujuk pada tingkat ketaatan, tanggung jawab, dan profesionalisme yang ditunjukkan oleh seorang pegawai negeri dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan, kebijakan, dan standar yang berlaku. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai dengan target yang ditetapkan, pemeliharaan etika kerja yang tinggi, serta ketaatan terhadap aturan dan regulasi yang berlaku di instansi pemerintah tempat mereka bekerja.

Disiplin kerja penting dalam konteks pelayanan publik karena berdampak pada efektivitas, efisiensi, dan integritas lembaga pemerintah. Ketika pegawai negeri menjaga disiplin kerja yang tinggi, mereka mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah, serta menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan produktif.

Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam Muizu et al., (2016) mengatakan, Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin dalam konteks organisasi mencerminkan kesesuaian perilaku karyawan dengan norma dan standar yang diakui oleh organisasi itu sendiri. Ini dapat dianggap sebagai kesediaan individu atau kelompok untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dalam lingkup pekerjaan, disiplin kerja merujuk pada cara karyawan menanggapi aturan-aturan yang berlaku di organisasi. Inti dari niat di sini adalah keinginan untuk mengikuti aturan atau adaptasi terhadap kebijakan yang ada (Irawan et al., 2021).

Menurut Moenir (2004: 25) dalam Pangarso & Susanti, (2016) meinginkan agar setiap individu di dalam organisasi memiliki disiplin kerja, karena hal ini merupakan faktor kunci untuk kelancaran dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan kedisiplinan, organisasi dapat

berfungsi dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (dalam Setiawan, 2013)

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) mengacu pada seberapa baik atau seberapa efektif seorang pegawai negeri dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi pemerintah tempat mereka bekerja. Ini mencakup sejumlah faktor, seperti produktivitas, kompetensi, kualitas hasil kerja, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai bagian dari pemerintahan, kinerja PNS memiliki implikasi yang penting terhadap penyelenggaraan pelayanan publik dan efisiensi administrasi. Kinerja yang baik dari PNS akan berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi lembaga pemerintah, serta pada kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Evaluasi kinerja PNS sering kali dilakukan secara berkala oleh atasan atau manajer mereka, dengan menggunakan berbagai metrik dan indikator yang telah ditetapkan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai, mengidentifikasi kekuatan dan area untuk perbaikan, serta memastikan bahwa PNS tetap menjaga tingkat profesionalisme dan kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan, (2018:94), Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang digunakan (dalam Irawan et al., 2021)

Kinerja merujuk pada hasil atau prestasi yang dihasilkan oleh setiap pegawai yang bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan badan usaha. Secara prinsip, kinerja individu dipengaruhi oleh keunikan masing-masing, mengingat setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang beragam. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kombinasi kemampuan, upaya yang dilakukan, serta peluang yang diberikan (Ichsan et al., 2020).

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai. Hasil kerja yang diperoleh akan memberikan umpan balik kepada individu tersebut, mendorongnya untuk terus berperan aktif dalam pekerjaannya dengan baik. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan mutu kerja yang tinggi (Permatasari, 2015 dalam Sulistiawan et al., 2018).

Hipotesisi

Hipotesis dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil bisa dirumuskan sebagai berikut:

"Hipotesis: Terdapat hubungan positif antara tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil dengan tingkat kinerja mereka. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang PNS, semakin baik pula kinerja yang akan ditunjukkan olehnya dalam menjalankan tugas-tugasnya."

Hipotesis tersebut didasarkan pada pemahaman bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam membentuk sikap, perilaku, dan kualitas kerja seorang pegawai negeri sipil. Dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi, seorang PNS cenderung lebih patuh terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku, lebih konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini kemudian berpotensi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja mereka secara keseluruhan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Distrik Heran Kota Jayapura-Papua Teknik pengumpulan data menggunakan Kuisisioner dan wawancara kepada pegawai Negeri Sipil sebanyak 32 orang yang dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian ini.

Defenisi operasional dari Disiplin kerja Disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Distrik Heran, Kota Jayapura, merujuk pada serangkaian aturan, norma, dan standar perilaku yang harus diikuti oleh pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja ini penting untuk memastikan bahwa semua aktivitas dan proses kerja dijalankan dengan efisien, efektif, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Konsep disiplin kerja bagi PNS di Kantor Distrik Heran bisa mencakup aspek-aspek seperti:

- 1) Kehadiran yaitu Tiba di tempat kerja tepat waktu, tidak sering absen tanpa alasan yang sah, dan mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan.
- 2) Ketaatan pada Aturan yaitu Mengikuti semua aturan dan peraturan kerja yang berlaku di kantor, termasuk kode etik PNS.
- 3) Tanggung Jawab yaitu Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh dedikasi dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diamanahkan.
- 4) Etika Profesional adalah Menjaga sikap dan perilaku yang baik di lingkungan kerja serta

dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan masyarakat.

- 5) Inisiatif dan Kreativitas yaitu Memiliki kemauan untuk meningkatkan kualitas kerja melalui ide-ide baru dan solusi kreatif atas permasalahan yang dihadapi.
- 6) Kerjasamayaitu Bekerja sama dengan baik dengan rekan sekerja dan pihak lain yang terlibat dalam kegiatan kerja.

Disiplin kerja PNS di Kantor Distrik Heram tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu pegawai tetapi juga untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Disiplin kerja yang baik mencerminkan komitmen PNS terhadap profesionalisme dan integritas dalam menjalankan tugas negara, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan masyarakat terhadap layanan publik. Teknik analisis data Data yang dikumpulkan akan menjalani proses analisis menggunakan pendekatan deskriptif, kualitatif, dan kuantitatif. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik dari variabel-variabel yang diteliti. Sementara itu, data kualitatif akan disederhanakan melalui proses reduksi data, yang meliputi pengklasifikasian, pemfokusan, eliminasi data yang tidak relevan, dan penyusunan data sehingga relevan dengan penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner akan diolah dengan metode kuantitatif menggunakan program SPSS for Windows.

Untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja (variabel bebas, X) terhadap kinerja pegawai (variabel terikat, Y), akan digunakan analisis

$$Y = a + Bx + e$$

regresi linier. Formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

Di mana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Nilai Konstanta

B : Koefisien Regresi

X : Disiplin Kerja Pegawai

Pengujian hipotesis akan dilakukan menggunakan tes t, dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Ho (Hipotesis Nol): $b = 0$

Ha (Hipotesis Alternatif): $b \neq 0$

Kriteria pengujian adalah:

- a) Jika nilai t hitung \geq nilai t tabel, maka Ho ditolak, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

signifikan dari disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada tingkat kepercayaan yang ditentukan.

- b) Jika nilai t hitung \leq nilai t tabel, maka Ho diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada tingkat kepercayaan yang ditentukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan *pearson correlation* untuk menguji korelasi masing-masing skor butir pertanyaan terhadap skor total variabel. Pengujian validitas dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan jawaban responden dalam suatu kosioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *correlation beverage*, yang bertujuan untuk menguji score dan total score. Dimana suatu butir instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai r. hitung \geq r. table (Ghazila, 2003 :26).

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Variabel	Person Correlation/r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan X ₁ :			
	X1.1			
	X1.2	0,653	0,361	Valid
	X1.3	0,584	0,361	Valid
	X1.4	0,494	0,361	Valid
	X1.5	0,577	0,361	Valid
	X1.6	0,452	0,361	Valid
	X1.7	0,653	0,361	Valid
	X1.8	0,424	0,361	Valid
	X1.9	0,584	0,361	Valid
	X1.10	0,577	0,361	Valid
		0,459	0,361	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Dari tabel 4.23 di atas, dari hasil uji validitas pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan menunjukkan valid karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel sebesar 0,361.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel	Person Correlation/r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
2.	Kinerja Pegawai Y:			
	Y1.1	0,489	0,361	Valid
	Y1.2	0,563	0,361	Valid
	Y1.3	0,512	0,361	Valid
	Y1.4	0,585	0,361	Valid
	Y1.5	0,437	0,361	Valid
	Y1.6	0,563	0,361	Valid
	Y1.7	0,585	0,361	Valid
	Y1.8	0,500	0,361	Valid
	Y1.9	0,512	0,361	Valid
	Y1.10	0,489	0,361	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Dari tabel 4.24 di atas, dari hasil uji validitas pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan menunjukkan valid karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel sebesar 0,361.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliable suatu alat ukur dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau reliable dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dari table 4.25 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha*, ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan nilai > 0,60 atau dapat dikatakan reliabel (Ghazali 2003 :26).

Tabel 3
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0.712	10

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.25 nilai reliabilitas instrumen disiplin kerja dengan 10 pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,712. Karena koefisien reliabilitas instrumen disiplin kerja lebih besar dari angka penguji 0,60, maka hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
0.637	10

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.26 nilai reliabilitas instrumen kinerja pegawai dengan 10 pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,637. Karena koefisien reliabilitas instrumen kinerja pegawai lebih besar dari angka penguji 0,60, maka hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Analisis Linier Sederhana

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). ringkasan hasil analisis regresi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.992	11.335		4.322	.000
Disiplin Kerja	.619	.253	.685	2.469	.037

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*
Sumber Data Diolah, 2021

Hasil regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.26 adalah sebagai berikut:

$$Y = 48,992 + 0,619X + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X : Disiplin Kerja

a : 48,992 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja pegawai) adalah 48,992. Dengan kata lain jika variabel bebas disiplin kerja X nilainya dianggap nol berarti kinerja akan menurun sebesar 48,992.

b : 0,619 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X disiplin kerja yang berarti setiap peningkatan atau penambahan variabel X disiplin kerja akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0,619. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Jika variabel disiplin kerja ada kecenderungan meningkat sebesar 0,619 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,619. Jika variabel disiplin kerja ada kecenderungan menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y). Pengujian ini bisa dilakukan dengan melihat *p-value* dari masing-masing variabel. Apabila *p-value* < 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila *p-value* > 0,05 maka hipotesis tidak terdukung (Ghozali, 2005). Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 6
Hasil Uji Parameter Individual (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.992	11.335		4.322	.000
Disiplin Kerja	.619	.253	.685	2.469	.037

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*
Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa statistik uji t terhadap disiplin kerja (X) sebesar 2,469 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,037. Nilai statistik uji thitung tersebut lebih besar daripada ttabel ($2,469 > 2,042$ dengan signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ ($0,037 < 0,05$). Pengujian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodnes-fit* dan model regresi. Dalam penelitian ini uji koefisien determinan digunakan untuk melihat berapa besar variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.026	4.207	1.854

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,469 yang berarti bahwa korelasi/hubungan antara variabel disiplin kerja (X) adalah sebesar 46,9% yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 46,9% dan selebihnya sebesar 53,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Disiplin Kerja di Kantor Distrik Heram, Kota Jayapura

Dari pembahasan yang dilakukan, terlihat bahwa persepsi responden terhadap disiplin kerja (X), yang diukur melalui 10 pertanyaan tentang aspek disiplin di Kantor Distrik Heram, Kota Jayapura, menunjukkan hasil yang positif. Hal ini terbukti dari data yang menunjukkan nilai minimal pada pernyataan pertama dan keenam, yaitu kedatangan tepat waktu dan pelaksanaan instruksi atasan dengan baik, dengan nilai rata-rata 4,16. Sementara itu, nilai maksimal diperoleh pada pernyataan keempat dan kesembilan, keduanya dengan nilai rata-rata

4,63. Dengan demikian, nilai rata-rata keseluruhan dari kesepuluh pernyataan adalah 4,46, yang berada dalam rentang 4,20 hingga 5,00, menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di kantor tersebut secara keseluruhan baik.

Kinerja Pegawai Kantor Distrik Heram, Kota Jayapura Berdasarkan tanggapan responden tentang kinerja pegawai (Y), yang dinilai melalui sepuluh pertanyaan, hasil yang diperoleh di Kantor Distrik Heram, Kota Jayapura menunjukkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan kelima tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yaitu 4,28. Nilai tertinggi diperoleh pada pernyataan ketiga dan kesembilan, masing-masing dengan nilai rata-rata 4,59. Dengan demikian, nilai rata-rata keseluruhan dari sepuluh pertanyaan adalah 4,37, yang berada dalam rentang 4,20 hingga 5,00, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di kantor tersebut dianggap baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Heram, Kota Jayapura Analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Distrik Heram, Kota Jayapura, dengan nilai statistik uji t sebesar 2,469 dan tingkat signifikansi 0,037. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel ($2,469 > 2,042$) dan signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,037 < 0,05$), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Dwi pada tahun 2015, yang juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal, sehingga menghasilkan kinerja optimal untuk organisasi. Pegawai yang disiplin dikenal dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab yang tinggi. Ini sesuai dengan teori disiplin kerja menurut Soejono (1986: 65), yang menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan tingginya tanggung jawab individu terhadap tugasnya. Hal ini mendorong peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dengan demikian, disiplin kerja adalah faktor utama yang menentukan tingkat kinerja pegawai. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mencakup kepatuhan terhadap aturan dan kesadaran diri, termasuk ketepatan waktu,

pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan, kerapian, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan. Memuat temuan spesifik atau unik dari hasil penelitian. Kemungkinan tindaklanjut kegiatan dapat juga disampaikan pada bagian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan penelitian berikut:

Pernyataan disiplin kerja pada kantor distrik heram kota jayapura dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari pernyataan pada tabel di atas nilai terendah terdapat pada pernyataan 1 dan 6 yaitu pernyataan 1 saya datang ke tempat kerja pada waktunya dan pernyataan 6 saya menjalankan perintah atasan dengan baik, dengan nilai rata – rata 4,16. Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 4 dan 9 dengan nilai rata – rata yang sama 4,63. Dengan demikian rata – rata keseluruhan dari 10 pernyataan yaitu 4,46 yang berada pada interval 4,20 – 5,00, sehingga keputusan tersebut dapat diketahui bahwa pegawai pada kantor distrik heram disiplin dalam bekerja.

Kinerja pegawai pada kantor distrik heram kota jayapura dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari pernyataan pada tabel di atas nilai terendah terdapat pada pernyataan 5 saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja, dengan nilai rata – rata 4,28. Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 3 dan 9 dengan nilai rata – rata yang sama 4,59. Dengan demikian rata – rata keseluruhan dari 10 pernyataan yaitu 4,37 yang berada pada interval 4,20 – 5,00, sehingga keputusan tersebut dapat diketahui bahwa variabel Y kinerja pegawai pada kantor distrik heram dinyatakan baik. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Heram Kota Jayapura dengan nilai t hitung lebih besar dari t table ($2,469 > 2,042$) Semakin baik

Tingkat disiplin kerja pegawai Kantor Distrik Heram Kota Jayapura, akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kebaruan atau kontribusi penting dari penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur dan praktik dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kinerja pegawai, yaitu:

Pertama, Lokasi Penelitian yang Spesifik, Menyasar Distrik Heram di Kota Jayapura sebagai lokasi penelitian memberikan wawasan baru mengenai dinamika disiplin kerja dan juga

kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan yang mungkin memiliki tantangan dan kondisi kerja yang unik dibandingkan dengan wilayah lain.

Kedua, Fokus pada Disiplin Kerja, Dengan menekankan pada aspek disiplin kerja, penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana disiplin kerja secara spesifik mempengaruhi kinerja pegawai negeri. Hal ini membantu mengidentifikasi faktor-faktor disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Ketiga, Analisis Statistik Mendalam yaitu Melalui penggunaan analisis statistik yang mendalam, seperti perbandingan nilai t hitung dengan t table, studi ini memperkuat bukti empiris mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hal ini memperkaya literatur yang ada dengan data dan analisis baru yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Keempat, Penggunaan Data Primer yang Aktual Dimana, dengan mengumpulkan data langsung dari pegawai negeri di Distrik Heram, penelitian ini menyediakan bukti aktual dan terkini yang mencerminkan kondisi saat ini, berbeda dengan penelitian yang mengandalkan data sekunder atau literatur yang sudah ada.

Kelima, Implikasi Praktis untuk Manajemen Sumber Daya Manusia**: Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh pengambil kebijakan di Distrik Heram khususnya, dan di sektor pemerintahan pada umumnya, untuk merancang dan mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam hal peningkatan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, kebaruan dari penelitian ini terletak pada penggalan aspek-aspek spesifik disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja di lingkungan kerja yang spesifik, serta kontribusinya dalam memberikan rekomendasi praktis untuk peningkatan manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada Pimpinan Universitas dan Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ottow Geissler Papua.

Ucapan terimakasih juga kepada Saudara Aris Aleksander Rumetna yang telah mendukung dengan data dan analisisnya.

6. REFERENCES

- 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>
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Muizu, W. O., Evita, S. N., & Suherman, D. (2016). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Pekbis Jurnal*, 8(2), 172–182.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sulistiwani, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Dinger, Valeriya, Von Hagen, Jürgen (2009). Does interbank borrowing reduce bank risk?, *Journal of Money, Credit, and Banking*, 41, 491–506.
- Distinguin, Isabelle Kouassi, Tchudjane Tarazi, Amine (2013). Interbank deposits and market discipline: Evidence from Central and Eastern Europe, *Journal finance*.
- Hamilton, Lawrence C. (2006). *Statistics with STATA (Updated for Version 9)*. Thomson Books/Cole, pp. 196–214.
- Mirajudin, M., & Prasetyono, P (2016). Analisis Liquidity Creation Pada Perbankan Di Indonesia Tahun 2007-2013 (Studi Kasus Pada 10 Bank Besar Di Indonesia Tahun 2013), *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 12(1), 76.
- Setiawan, R., & Sudana, I. M (2017). Market Discipline Dan Regulasi Penjaminan Simpanan Bank Di Indonesia, *Jurnal Manajemen*, 20(3), 416434.
- Tran, V. T., Lin, C., & Nguyen, H. (2016). International Review of Financial Analysis Liquidity creation , regulatory capital , and bank pro fi tability. *World Bank Policy Research Working Paper No. 2588*.
- Barth, James R., Caprio, Gerard Jr., Levine, Ross (2004). Bank regulation and supervision: what works best?, *Journal of Financial Intermediation*, 13, 205–248.