JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANJANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Ahmad Baihaki[1], Agus Surya Dharma[2], Mahdalina[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: ahmadbaihaki996@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara. Disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja dan mutu layanan publik di lingkungan pemerintahan. Populasi penelitian mencakup semua pegawai di Kantor Kecamatan Banjang yang berjumlah 23 orang, dan metode penarikan sampel yang digunakan adalah teknik jenuh, sehingga seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan cara mengamati, mengisi kuesioner, dan mencatat dokumen-dokumen yang relevan. Instrumen penelitian tersebut diuji untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya, lalu dianalisis dengan metode regresi linear sederhana. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, seperti terlihat dari nilai t hitung 10,102 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,085. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 55,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara 44,3% dari hasil tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja harus menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di tingkat kecamatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik, Aparatur Sipil Negara, Kecamatan Banjang

ABSTRACT

This study looks at how work discipline affects the performance of employees at the Banjang Subdistrict Office in Hulu Sungai Utara Regency. Work discipline plays a key role in helping government agencies boost their productivity and deliver better quality services to the public. The study uses a quantitative method and focuses on describing things. The study includes all 23 workers at the Banjang Subdistrict Office, and since the sampling method is saturated, everyone in the population is also part of the sample. Data was gathered by watching, asking questions, and keeping records. The research tool was checked to make sure it was accurate and consistent, and then it was studied using a basic type of statistical method called simple linear regression. The results indicate that work discipline has a significant impact on employee performance, as the t-count value of 10.102 is greater than the t-table value of 2.085. The R^2 value of 55.7% shows that work discipline helps improve employee performance, but the other 44.3% is affected by other factors that were not studied. These results show that making sure workers follow rules and stay organized should be a top priority when trying to make the local government offices work better at the subdistrict level. Work discipline is important for ensuring that employees perform their tasks effectively.In the context of public service, maintaining good work discipline helps the state civil apparatus function smoothly.This is especially true in areas like Banjang Subdistrict, where consistent and responsible behavior from employees is essential for providing quality services to the community.

Keywords*: Work Discipline, Employee Performance, Public Service, State Civil Apparatus, Banjang Subdistrict*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengubah cara pemerintah mengelola tenaga kerja di negara ini. Regulasi ini menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan menetapkan bahwa pegawai negeri sipil harus profesional, berintegritas, tidak terpengaruh oleh politik, serta mampu memberikan pelayanan publik yang baik. ASN dalam ketentuan ini mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, serta pemersatu dan perekat bangsa. Peran penting pegawai negeri sipil ini membutuhkan setiap orang bekerja dengan baik dan maksimal, karena keberhasilan lembaga pemerintah dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas para pegawai yang dimiliki. Seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kualitas dan jumlah yang baik, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta menjadi tolak ukur utama dalam menilai efektivitas sebuah organisasi.

Kinerja pegawai sangat penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi berhasil atau tidak, baik itu yang bekerja di sektor publik maupun swasta. Dalam hal pengelolaan pemerintahan, kemampuan kerja pegawai tidak hanya memengaruhi efisiensi kerja di dalam organisasi, tetapi juga menentukan tingkat pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Tika dalam penelitian Sopiah dan Sangadji (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi kerja seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, dengan tujuan untuk mencapai goal organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai yang bagus membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cepat dan hemat, sedangkan kinerja yang tidak baik akan menghambat pencapaian tujuan dan merusak reputasi institusi di mata masyarakat. Manfaat dari kinerja yang baik bagi lembaga pemerintahan mencakup keselarasan antara tujuan organisasi dengan tujuan tim serta individu, meningkatkan semangat dan komitmen pegawai, mendukung nilai-nilai inti organisasi, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan pegawai, serta membantu mengubah budaya organisasi menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab (Sopiah and Sangadji, 2018). Oleh karena itu, meningkatkan performa pegawai harus menjadi hal utama yang diperhatikan dalam pengelolaan SDM di sektor publik.

Berbagai hal dapat memengaruhi cara kerja karyawan, baik dari dalam diri mereka sendiri maupun dari luar. Armstrong dalam penelitian Sopiah dan Sangadji (2018) menemukan lima kelompok faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.Kelima faktor tersebut meliputi faktor individu, yang berkaitan dengan kemampuan, semangat bekerja, dan kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya; faktor kepemimpinan, yang mencakup tingkat dukungan dan bimbingan dari atasan; faktor kelompok atau rekan kerja, yang terkait dengan dukungan yang diberikan oleh teman sekerja; faktor sistem, yang mencakup cara kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi; serta faktor situasional, yang berkaitan dengan tekanan dan perubahan dari lingkungan di dalam maupun di luar organisasi. Di antara faktor-faktor itu, disiplin kerja sangat penting karena menjadi dasar untuk membentuk sikap kerja yang rapi, bertanggung jawab, dan fokus pada hasil. Disiplin kerja berarti sikap seseorang yang bersedia dan rela mengikuti serta mematuhi aturan dan norma yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno and Sugiyono, 2019). Sinambela (2019) menjelaskan bahwa aturan sangat penting untuk membentuk suasana kerja yang teratur di kantor, karena kinerja dan disiplin sebuah organisasi dinilai baik jika sebagian besar karyawan mengikuti aturan yang berlaku.

Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai, sebagaimana dijelaskan oleh berbagai teori manajemen sumber daya manusia. Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting, karena prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi seiring dengan meningkatnya disiplin

kerja. Rivai dalam Astutik (2016) mengatakan bahwa ada lima hal yang membentuk disiplin kerja, yaitu kehadiran tepat waktu, mengikuti aturan kerja dengan baik, mematuhi standar kerja yang berlaku, memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan bekerja dengan cara yang jujur dan tepat sesuai etika. Lima komponen ini saling berkaitan dan bersama-sama membentuk sikap kerja yang disiplin. Pegawai yang hadir dengan baik, mengikuti aturan dan standar kerja, serta bekerja dengan waspada dan etika yang tinggi, biasanya memiliki performa yang lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang tidak disiplin akan melanggar aturan, tidak menggunakan waktu dengan baik, dan tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, sehingga memengaruhi hasil kerja diri sendiri serta kelompok kerja. Oleh karena itu, disiplin dalam bekerja menjadi syarat penting agar kinerja pegawai bisa mencapai tingkat terbaik di lingkungan pemerintahan.

Penelitian sebelumnya selalu menunjukkan bahwa disiplin dalam berkerja berdampak besar terhadap hasil kerja pegawai di berbagai lembaga pemerintahan. Husnul Al Razaq (2021) dalam penelitiannya di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar menemukan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat, serta disiplin kerja berdampak signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai. Yulianti (2023) dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan juga menjelaskan bahwa disiplin dalam bekerja bersama dengan gaya kepemimpinan yang baik mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Namun, penelitian tersebut sebagian besar dilakukan di lembaga pemerintah daerah kabupaten/kota dengan ukuran organisasi yang cukup besar, sedangkan penelitian di tingkat kecamatan yang memiliki tugas pelayanan langsung kepada masyarakat masih belum terlalu banyak. Kecamatan adalah bagian dari pemerintahan kabupaten atau kota yang memiliki area tertentu untuk bertugas dan dipimpin oleh seorang camat.Kecamatan memiliki peran yang penting dalam memberikan layanan kepada masyarakat di tingkat yang lebih rendah. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan, kecamatan adalah bagian dari pemerintah daerah yang langsung berhubungan dengan masyarakat dan memiliki tugas membantu serta membangun desa atau kelurahan. Sebab itu, kinerja pegawai di tingkat kecamatan langsung memengaruhi tanggapan masyarakat tentang kualitas pelayanan publik. Kesenjangan dalam penelitian ini menjadi dasar penting untuk dilakukannya studi khusus yang melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara, ditemukan beberapa indikasi rendahnya disiplin kerja pegawai. Pertama, masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor sehingga tidak dapat mengikuti kegiatan apel pagi yang seharusnya menjadi kewajiban bagi seluruh pegawai. Apel pagi memiliki peran penting sebagai sarana penyampaian informasi, arahan kerja, serta pembentukan kedisiplinan, sehingga ketidakhadiran dalam kegiatan tersebut dapat berdampak pada kurangnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan pada hari kerja tersebut. Kedua, tidak adanya sanksi tegas bagi pegawai yang tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan *Standar Operasional Prosedur* (SOP), sehingga pegawai menganggap perilaku indisipliner tersebut sebagai hal biasa dan dilakukan berulang kali. Kondisi ini menyebabkan perilaku indisipliner menjadi budaya yang mengakar dan sulit diubah tanpa intervensi manajemen yang serius. Ketiga, adanya ketidaksesuaian antara jam kerja yang telah ditetapkan dengan pelaksanaan aktivitas kerja pegawai, di mana beberapa pegawai meninggalkan kantor pada saat jam kerja masih berlangsung, khususnya pada siang hari, kemudian kembali menjelang jam pulang kerja. Perilaku ini menunjukkan kurangnya kepatuhan terhadap standar operasional kerja yang berlaku, serta dapat menghambat penyelesaian tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Jika kondisi ini terus dibiarkan, maka akan berdampak negatif terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai, serta menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di lapangan, penelitian ini dibuat untuk menjawab dua pertanyaan utama, yaitu: disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengecek dan melihat dampak disiplin kerja terhadap hasil kerja pegawai, serta menentukan seberapa besar peran disiplin kerja dalam menjelaskan perbedaan hasil kerja pegawai. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa membantu memperkaya ilmu administrasi publik, terutama dalam manajemen sumber daya manusia, dengan memberikan bukti nyata mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas di tingkat kecamatan. Secara nyata, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi serta saran bagi Kantor Kecamatan Banjang dan instansi pemerintah lainnya dalam upaya meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai, sehingga pelayanan publik bisa berjalan lebih baik dan masyarakat bisa merasakan manfaat dari peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Banjang, Kabupaten Hulu Sungai Utara, yang terletak di Jalan Jermani Husin RT.04, Desa Kaludan, Kecamatan Banjang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif, yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara terstruktur fakta atau ciri-ciri dari suatu populasi secara jelas dan akurat (Sugiyono, 2020). Masalah yang diteliti adalah rendahnya kinerja pegawai, yang diduga disebabkan oleh tingkat disiplin kerja yang masih rendah di lingkungan kantor kecamatan. Tujuan penelitian ini mencakup seluruh staf di Kantor Kecamatan Banjang yang jumlahnya sebanyak 23 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 30 orang), maka digunakan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 22 orang pegawai yang ada dan mau mengisi kuesioner.

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara, yaitu mengamati langsung aktivitas kerja para pegawai, mendistribusikan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai menggunakan skala 1 sampai 5, serta mengumpulkan dokumen-dokumen pendukung seperti data kepegawaian, struktur organisasi, dan fasilitas kantor. Instrumen penelitian terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen yang berupa disiplin kerja dengan 15 pernyataan, dan variabel dependen yang berupa kinerja pegawai dengan 12 pernyataan. Sebelum digunakan, alat ukur tersebut diuji untuk mengetahui tingkat kevaliditiannya dengan menggunakan korelasi product moment dan untuk mengetahui tingkat keandalannya dengan metode Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan menguji asumsi klasik seperti normalitas dan heterokedastisitas, melakukan analisis regresi linear sederhana, menguji variabel secara parsial (uji t), serta menghitung koefisien determinasi (R^2) menggunakan program SPSS versi 25.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1. Ringkasan Temuan Utama

Penelitian ini ingin melihat bagaimana disiplin kerja mempengaruhi hasil kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjang, Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dari hasil analisis data yang melibatkan 22 responden, yaitu seluruh pegawai (sampling jenuh), ditemukan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan Y = 16,763 + 0,112X, yang menunjukkan adanya

hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,102, yang jauh lebih besar dari nilai t tabel 2,085 pada derajat kebebasan 20 dan tingkat signifikansi 5%.Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,557 atau 55,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.Namun, masih ada 44,3% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, semangat kerja, kondisi kerja, komunikasi, dan rasa puas dalam bekerja.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, alat penelitian tersebut telah diperiksa dan memenuhi standar validitas serta reliabilitas. Memiliki 15 butir pernyataan variabel disiplin kerja dan 12 butir pernyataan variabel kinerja valid dengan nilai r hitung > r tabel 0,444. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel disiplin kerja adalah 0,923 dan untuk variabel kinerja pegawai adalah 0,834.Kedua nilai tersebut melebihi batas minimum yang ditentukan, yaitu 0,70. Uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi 0,081 untuk variabel disiplin kerja dan 0,092 untuk variabel kinerja pegawai ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan scatterplot menunjukkan tidak ada pola yang terlihat jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Oleh karena itu, semua asumsi klasik terpenuhi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk interpretasi.

2. Interpretasi Hasil dan Pembuktian Hipotesis

Temuan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai memiliki arti penting dalam dunia ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Koefisien regresi sebesar 0,112 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat satu unit, maka kinerja pegawai juga akan naik sebanyak 0,112 unit. Meskipun angka koefisien ini cukup kecil, hasil uji statistik yang signifikan menunjukkan bahwa hubungan ini muncul karena faktor nyata, bukan karena kebetulan. Dalam teori, hasil ini mendukung pendapat Hasibuan seperti yang dicantumkan oleh Farida dan Hartono (2016) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja merupakan cara untuk mengontrol perilaku karyawan agar mereka menjalankan tugas sesuai dengan standar dan prosedur yang sudah ditentukan, sehingga mempengaruhi baik kualitas maupun jumlah hasil kerja yang dihasilkan.

Dengan lebih jelas, hubungan sebab-akibat antara disiplin kerja dan hasil kerja bisa dijelaskan melalui cara bagaimana perilaku di dalam organisasi berlangsung. Pegawai yang disiplin dalam bekerja biasanya hadir secara teratur, mengikuti peraturan dengan baik, bekerja dengan teliti, dan menggunakan waktu secara efektif. Perilaku-perilaku tersebut langsung membantu meningkatkan hasil kerja seseorang dan kelompok secara keseluruhan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja, seperti yang terlihat dari hasil penelitian ini dalam hal kehadiran, patuh pada aturan, dan sikap etis, mengganggu kelancaran kerja dan mengurangi efektivitas organisasi. Disiplin kerja sekadar kepatuhan formal terupted terupted terciptanya budaya profesional kerja berorientasi pada hasil.

Nilai koefisien determinasi sebesar 55,7% mengindikasikan bahwa hampir setengah dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin kerja. Angka ini cukup substansial dalam penelitian ilmu sosial, mengingat kinerja merupakan konstruk multidimensi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Temuan ini memperkuat teori Rivai dalam Astutik (2016) yang mengidentifikasi lima indikator disiplin kerja kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis

sebagai determinan penting kinerja. Di Kantor Kecamatan Banjang, hasil penelitian menunjukkan bahwa bagian mengenai kesesuaian dengan standar kerja dan tingkat kewaspadaan yang tinggi sudah berjalan baik, tetapi bagian mengenai kehadiran, kesesuaian dengan peraturan, dan perilaku etis masih memerlukan peningkatan. Kondisi ini menunjukkan mengapa pengaruh disiplin kerja terhadap hasil kerja belum mencapai tingkat yang lebih baik, karena beberapa aspek dari disiplin tersebut masih belum berjalan dengan optimal.

Menerima hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki dampak teoretis yang sangat penting. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam sistem pemerintahan, disiplin dalam bekerja tetap menjadi faktor utama yang tidak bisa diabaikan dalam usaha meningkatkan hasil kerja. Ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menekankan pentingnya profesionalisme dan integritas aparatur sipil negara sebagai syarat untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Disiplin kerja menunjukkan secara jelas sikap profesional dari pegawai negeri sipil, yang terlihat dari kepatuhan terhadap aturan, kepatuhan terhadap waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya sah secara internal dalam konteks penelitian itu sendiri, tetapi juga memiliki makna yang luas bagi pembuatan kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah.

3. Komparasi dengan Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian ini memperkuat konsistensi hasil penelitian sebelumnya yang mengkonfirmasi pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja. Husnul Al Razaq (2021) dalam penelitiannya di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, Yulianti (2023) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan mengungkapkan bahwa disiplin kerja bersama dengan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Kesamaan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja merupakan fenomena yang relatif stabil di berbagai organisasi pemerintahan, terlepas dari perbedaan lokasi, jenis instansi, dan periode waktu penelitian. Stabilitas temuan ini memperkuat validitas eksternal penelitian dan menunjukkan bahwa teori disiplin kerja memiliki daya jelajah yang luas di sektor publik Indonesia.

Namun demikian, terdapat perbedaan yang menarik dalam besaran pengaruh antar penelitian. Jika dibandingkan dengan Husnul Al Razaq (2021) yang menggunakan sampel 51 pegawai dan juga menemukan pengaruh signifikan, penelitian ini memiliki koefisien determinasi yang relatif lebih tinggi (55,7%). Perbedaan ini mungkin terjadi karena faktor-faktor yang ada di dalam situasi tertentu. Pertama, karakteristik responden yang berbeda, Kantor Kecamatan Banjang memiliki jumlah pegawai yang lebih sedikit dan struktur organisasinya lebih sederhana dibandingkan Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, sehingga variasi perilaku lebih mudah diobservasi. Kedua, tingkat kedisiplinan di Kantor Kecamatan Banjang menunjukkan variasi yang lebih besar antar dimensi, yang memungkinkan analisis regresi menangkap pengaruh disiplin kerja dengan lebih sensitif. Ketiga, perbedaan periode waktu penelitian dan kebijakan yang berlaku dapat mempengaruhi persepsi responden terhadap disiplin kerja dan kinerja.

Faktor konteks lokasi penelitian juga berperan penting dalam menjelaskan temuan. Kecamatan Banjang merupakan wilayah dengan karakteristik sosial-budaya yang khas di Kalimantan Selatan, di mana nilai-nilai kekeluargaan dan gotong royong masih kuat. Hal ini tercermin dari tingginya skor pada indikator kemampuan kerja sama dan ketaatan pada standar

kerja. Namun, di sisi lain, budaya lokal yang santun dan menghindari konfrontasi dapat menyebabkan lemahnya penegakan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Kondisi ini menjelaskan mengapa aspek kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan masih menjadi masalah, karena pegawai mungkin merasa bahwa keterlambatan atau pelanggaran ringan tidak akan mendapat sanksi tegas. Perbedaan budaya organisasi antar instansi pemerintah menjadi faktor penting yang mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan disiplin, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi secara mutlak tanpa mempertimbangkan konteks lokal.

Perbedaan dengan penelitian Yulianti (2023) yang menambahkan variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa disiplin kerja bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin dalam bekerja bersama-sama memengaruhi hasil kerja, yang menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk serta menjaga disiplin kerja. Dalam konteks Kantor Kecamatan Banjang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja memberikan pengaruh yang cukup besar, masih ada 44,3% perbedaan dalam kinerja yang disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan kemampuan kerja karyawan membutuhkan pendekatan yang menyeluruh, tidak hanya memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja, tetapi juga memperkuat cara memimpin, menginspirasi, serta membangun lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, penelitian ini secara tidak langsung menunjukkan betapa pentingnya pendekatan yang melibatkan beberapa aspek dalam mengelola kinerja sektor publik.

4. Implikasi Hasil Penelitian

a. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberi kontribusi penting dalam perkembangan teori disiplin kerja di sektor publik dengan mengonfirmasi dan memperluas kebenaran teori Rivai dalam konteks organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan. Teori disiplin kerja yang mengenali lima hal seperti kehadiran yang baik, menjalankan tugas dan peraturan kerja dengan baik, memenuhi standar kerja, memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi, serta menjalankan pekerjaan secara etis terbukti sangat relevan dalam menjelaskan perbedaan tingkat kinerja pegawai di lembaga pemerintah. Temuan ini memperkaya pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia di bidang publik dengan menunjukkan bukti nyata bahwa setiap aspek dari disiplin kerja memberikan pengaruh yang berbeda terhadap hasil kerja. Penelitian ini khusus menemukan bahwa aspek ketaatan terhadap standar kerja dan tingkat kewaspadaan yang tinggi memiliki penerapan yang lebih baik dibandingkan aspek kehadiran dan ketaatan pada peraturan. Temuan ini menciptakan kesempatan untuk mengembangkan teori yang lebih dalam, yang memperhatikan berbagai faktor kontekstual yang memengaruhi bagaimana efektivitas setiap dimensi disiplin kerja berjalan.

Penelitian ini juga memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang membantu menghubungkan atau muncul sebelumnya sebagai faktor penting dalam berbagai model perilaku organisasi di sektor publik. Dalam teori atribusi, disiplin kerja mencerminkan seberapa besar karyawan merasa bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap organisasi. Pegawai yang disiplin tinggi memahami dan menerapkan nilai-nilai perusahaan secara internal, sehingga mendorong hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendekatan teori pertukaran sosial, di mana karyawan yang merasa organisasi memperhatikan kesejahteraan dan pertumbuhan mereka akan bereaksi dengan cara bertingkah lebih rapi dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Jadi, penelitian ini tidak hanya memastikan ada hubungan sebab-akibat, tetapi juga membantu

menggali mekanisme psikologis yang mendasari hubungan tersebut, sehingga memperdalam pemahaman teoritis tentang cara mengelola kinerja di sektor publik.

b. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan saran nyata bagi pengelolaan tenaga kerja di Kantor Kecamatan Banjang serta lembaga pemerintahan lainnya. Pertama, karena masalah kehadiran dan patuh pada aturan kerja masih menjadi celah yang lemah, pemimpin perlu memperkuat sistem pengawasan dan penerapan disiplin. Hal ini dapat dilakukan dengan memberlakukan sanksi yang tegas dan konsisten bagi siapa pun yang melanggar aturan, sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun, dalam menerapkan sanksi, perlu juga diberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik, agar tercipta suasana kerja yang positif dan tidak hanya didasarkan pada rasa takut akan hukuman saja. Cara menggabungkan pemberian hadiah dan hukuman ini sesuai dengan teori penguatan yang menjelaskan bahwa tindakan yang diberi hadiah biasanya dilakukan lagi, sedangkan tindakan yang dihukum biasanya dihindari.

Kedua, pimpinan harus memperkuat peran waskat dalam mewujudkan budaya kerja yang disiplin. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek ketaatan terhadap standar kerja dan tingkat kewaspadaan yang tinggi sudah berjalan dengan baik, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan dan kesadaran akan pentingnya mutu pekerjaan. Namun, karena pengawasan yang tidak konsisten, hal-hal seperti kehadiran dan pengikatan aturan sering kali tidak diperhatikan. Pengawasan yang baik tidak hanya digunakan untuk mengontrol, tetapi juga membantu melatih dan meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin harus terus-menerus mengawasi dan mengevaluasi hasil kerja, memberi masukan yang baik, serta menjadi contoh dalam hal disiplin. Keteladanan dari pimpinan, seperti yang ditekankan oleh Hasibuan dalam Amalia dan Rudiansyah, memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan para bawahan.

Ketiga, lembaga harus memanfaatkan modal sosial yang baik berupa kerja sama tim dan kualitas pekerjaan agar bisa meningkatkan disiplin secara bersama-sama. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja sama karyawan cukup baik, yang menunjukkan bahwa hubungan antarpegawai di tempat kerja berjalan cukup harmonis. Modal sosial ini bisa digunakan untuk meningkatkan kesadaran bersama mengenai pentingnya kerja yang disiplin, seperti dengan menciptakan tim yang memimpin disiplin atau mekanisme pengingat bersama. Selain itu, lembaga dapat menyisipkan disiplin kerja ke dalam sistem penilaian kinerja dengan lebih jelas, sehingga karyawan mendapatkan penghargaan langsung jika mereka lebih disiplin. Implikasi praktis ini tidak hanya penting bagi Kantor Kecamatan Banjang, tetapi juga berlaku untuk instansi pemerintah lainnya yang menghadapi masalah serupa dalam meningkatkan kemampuan pegawai dan kualitas layanan kepada masyarakat.

5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang harus diperhatikan dalam memahami hasilnya dan menyusun penelitian di masa depan. Pertama, jumlah peserta yang terbatas (22 orang) terjadi karena menggunakan teknik sampling jenuh di Kantor Kecamatan Banjang yang memiliki jumlah populasi yang kecil. Meskipun sampel yang cukup mewakili kelompok populasi, jumlah sampel yang sedikit membuat hasilnya sulit diterapkan ke populasi yang lebih besar. Penelitian berikutnya sebaiknya melibatkan lembaga dengan jumlah pegawai yang lebih banyak atau menerapkan pendekatan multilevel yang mencakup beberapa kecamatan, agar

diperoleh variasi yang lebih beragam dan generalisasi yang lebih luas. Kedua, penelitian ini hanya mempergunakan satu variabel independen yaitu disiplin kerja, sehingga 44,3% variasi dalam kinerja yang tidak terjelaskan oleh model tersebut memberikan ruang untuk mengeksplorasi variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja. Penelitian berikutnya bisa membuat model yang lebih lengkap dengan memasukkan variabel mediasi dan moderasi agar lebih memahami cara pengaruh disiplin kerja bekerja secara mendalam.

Ketiga, penggunaan kuesioner sebagai alat utama memiliki risiko bias, terutama karena data didapat melalui cara laporan diri yang sangat bergantung pada kejujuran dan cara pandang pribadi dari orang yang menjawab. Responden biasanya menjawab dengan cara yang dianggap sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat (bias sosial yang diinginkan) atau mengungkapkan penilaian terhadap diri sendiri yang lebih tinggi dari kenyataannya. Penelitian berikutnya bisa menggunakan pendekatan campuran yang menggabungkan kuesioner dengan wawancara mendalam atau observasi partisipatif agar mendapatkan data yang lebih akurat dan lengkap. Selain itu, cara lain yang bisa digunakan adalah dengan memperhatikan penilaian dari atasan atau rekan kerja, sehingga dapat mengurangi kemungkinan bias yang terjadi saat orang menilai dirinya sendiri. Keempat, penelitian ini bersifat *cross-sectional*, artinya hanya mengukur hubungan pada satu waktu tertentu, sehingga tidak bisa membuktikan hubungan sebab-akibat secara pasti. Penelitian jangka panjang di masa depan bisa mengamati perubahan disiplin kerja dan hasil kerja dalam waktu tertentu untuk menguji apakah hubungan antara keduanya tetap stabil dan mengetahui arah hubungan yang lebih jelas.

Kelima, keterbatasan dalam alat penelitian yang hanya mengukur disiplin kerja melalui lima dimensi seperti yang dikemukakan oleh Rivai dapat menyebabkan kurangnya penutupan terhadap aspek-aspek disiplin kerja lainnya yang mungkin juga penting dalam konteks pegawai pemerintah. Penelitian berikutnya bisa mengubah atau membuat instrumen pengawasan disiplin kerja yang lebih lengkap dengan memperhatikan karakteristik khusus pegawai negeri sipil, seperti kode etik, netralitas, dan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini tidak memperhatikan faktor-faktor demografis seperti lama bekerja, tingkat pendidikan, dan status pekerjaan yang bisa memengaruhi cara seseorang memandang disiplin kerja dan hasil kerjanya. Dengan memperhatikan variabel kontrol demografis secara lebih lanjut, kita dapat memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Meskipun begitu, keterbatasan tersebut tidak mengurangi pentingnya kontribusi penelitian, tetapi justru memberi kesempatan untuk pengembangan penelitian di masa depan yang lebih lengkap dan menggunakan metode yang lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin dalam bekerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja para pegawai di Kantor Kecamatan Banjang, Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hal ini terbukti melalui nilai t hitung sebesar 10,102 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,085, sehingga hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai diterima. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mencapai 55,7%, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi.Artinya, semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat secara proporsional. Secara spesifik, aspek disiplin kerja yang masih memerlukan perhatian lebih adalah kehadiran tepat waktu, patuh pada aturan kerja, dan perilaku etis saat bekerja, karena ketiga hal ini menunjukkan hasil yang belum optimal menurut pendapat para responden.

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

Esensi penemuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berarti patuh pada aturan secara formal, tetapi juga mencerminkan budaya kerja yang membentuk kinerja pegawai negeri sipil. Kantor Kecamatan Banjang memiliki kemampuan dalam bekerja sama tim dan menjaga kualitas pekerjaan yang baik, tetapi perlu meningkatkan disiplin waktu dan kepatuhan terhadap aturan.Untuk itu, peran pemimpin perlu diperkuat dalam melakukan pengawasan yang lebih ketat, menerapkan sanksi yang tegas dan konsisten, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Penelitian ini juga menekankan betapa pentingnya pendekatan yang menyeluruh dalam mengelola sumber daya manusia di pemerintahan, di mana disiplin kerja menjadi salah satu fondasi penting yang tidak bisa dipisahkan dari upaya meningkatkan efisiensi organisasi dan mutu layanan kepada masyarakat. Rekomendasi untuk penelitian berikutnya adalah mempelajari faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja pegawai dengan menggunakan berbagai metode penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Astutik, M. (2016) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), pp. 144–155.

Farida, U. and Hartono, S. (2016) 'Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), pp. 40–48.

Husnul Al Razaq, M. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar'.

Rizki, A. and Suprajang, S.E. (2017) 'Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Griya Asri Mandiri Blitar', *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2, pp. 49–56.

Sinambela, L.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. 4th edn. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah and Sangadji, E.M. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R\&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. and Sugiyono (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yulianti, M. (2023) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan'.