

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan

**Elieser Ebong<sup>1</sup>**

Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPI

**Azhari Ismail<sup>2</sup>**

Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPI

**Baharuddin<sup>3</sup>**

Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPI

*Korespondensi penulis, email : [ebongelieser19@gmail.com](mailto:ebongelieser19@gmail.com)*

**ABSTRACT.** *The purpose of his research was to provide how interpersonal conflict and workload affect how work stress at the South Sulawesi Provincial Forestry Service was surveyed to obtain primary data. Saturated sampling was used in the study, and a total of 54 people were sampled. The validity and reliability of these findings have been evaluated, through heteroscedasticity, multicollinearity, and normality tests have all been considered. The data analysis method uses simple regression.*

**Keywords :** *Work Discipline, Employee Performance*

**ABSTRAK.** Tujuan dari penelitiannya yaitu untuk memberikan bagaimana konflik interpersonal dan beban kerja mempengaruhi bagaimana stres kerja Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan disurvei untuk mendapatkan data primer. *sampling* jenuh digunakan dalam penelitian ini, dan total 54 orang menjadi sampel. Validitas dan reliabilitas temuan ini telah dievaluasi, melalui uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas semuanya telah dipertimbangkan. Metode analisis data menggunakan regresi sederhana.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa sdm memberikan arti yaitu salah satu sdm bagus mempunyai akal perasaan, keinginan, keterampilan, dengan ada hal baik yang ingin bagus kepada organisasi serta pencapaiannya.

Dari Nasution (2020) disiplin adalah tonggak penopang untuk mencapai tujuan organisasinya baik pemerintah maupun kotaan.

Husain (2018) mendefenisikan bahwa disiplin kerja yaitu suatu hal yang baik dengan adanya kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturannya.

Menurut Syafrina (2017) kinerja berasal dari kata *actual performance* yang artinya prestasi kerjaan yang dicapai oleh sebuah individu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di kantor dinas kehutanan provinsi Sulawesi selatan, yakni masih ada beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam pekerjaannya karena sering terlambat datang pada saat jam kerja sudah berlangsung, akibatnya dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2013), manajemen sumber daya manusia yakni perancangan, rencana, pengorganisasian dengan semuanya ditujukan untuk menggapai tujuan instansi secara terpadu.

### 2. Disiplin Kerja

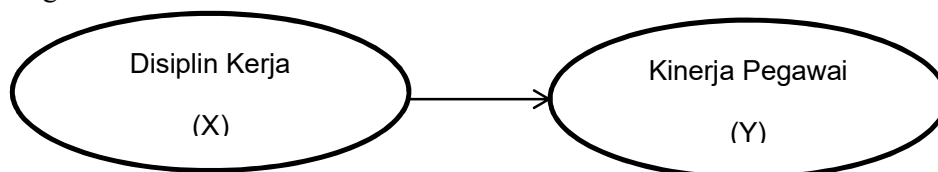
Menurut Witak (2017) Disiplin kerja yaitu hal yang memberikan sistem yang baik dalam bekerja dalam mencapai tujuannya.

### 3. Kinerja Pegawai

Fahmi (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang baik organisasi yang bersifat *profit oriental* yang memberikan hal baik selama satu periode tertentu.

## KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut adalah ringkasan teori yang diajukan berdasarkan hasil analisis sebelumnya dan keadaan literatur saat ini. Rentang konseptual yang dipilih meliputi disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Satu-satunya gambar yang dapat dilihat untuk mengilustrasikan esai ini adalah gambar di bawah ini



## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Teknik kuantitatif yang menekankan pada evaluasi ide atau konsep melalui pengukuran variabel dan melakukan berbagai proses analisis data dengan statistik digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

### Tempat dan Waktu

Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitiannya berlangsung kurang lebih dari (dua) bulan. dari Juni-Juli 2023.

### Populasi dan Sampel

Sebagian besar ukuran sampel dalam penelitian ini, diambil sebanyak 54 orang. Populasi yang akan dimunculkan dan mampu ditingkatkan termasuk sampel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

JENIS_KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	36	66.7	66.7	66.7
	PEREMPUA	18	33.3	33.3	100.0
	N				
Total		54	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner Penelitian (data diolah, 2023)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang dengan presentase sebesar 66,7%, sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang dengan presentase 33,3%, sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan yang dominan adalah laki-laki.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 TAHUN	9	16.7	16.7	63.0
	26-30 TAHUN	14	25.9	25.9	46.3
	31-35 TAHUN	11	20,4	20,4	20,4
	>36 TAHUN	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner Penelitian (data diolah, 2023)

Dari tabel 5.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, untuk responden <25 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 16,7%, untuk usia 26-30 tahun berjumlah 14 orang dengan presentase 25,9%, untuk usia 31-35 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 20,4%, dan untuk usia >36 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase 37,0%.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	29.6	29.6	29.6
	DIPLOMA	13	24.1	24.1	53.7
	SARJANA	20	37.0	37.0	90.7
	MAGISTER	5	9.3	9.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner Penelitian (data diolah, 2023)

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan, untuk pegawai dengan pendidikan SMA berjumlah 16 orang dengan presentase 29,6%, untuk pegawai DIPLOMA berjumlah 13 orang dengan presentase 24,1%, untuk pegawai SARJANA berjumlah 20 orang dengan presentase 90,7%, untuk pegawai MAGISTER berjumlah 5 orang dengan presentase 9,3%, sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan yang dominan yaitu pendidikan SARJANA (S1).

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

MASA_KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 TAHUN	10	18.5	18.5	18.5
	6-10 TAHUN	12	22.2	22.2	40.7
	11-15 TAHUN	15	27.8	27.8	68.5
	>16 TAHUN	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Kuesioner Penelitian (data diolah,2023)

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja, untuk pegawai dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 18,5%, untuk masa kerja 6-10 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 22,2%, untuk masa kerja 11-15 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 27,8%, untuk masa kerja >16 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 68,5%, sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan yang dominan yaitu masa kerja >16 tahun.

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja**

Pernyataan	Tanggapan					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
X1.1	0	3	10	22	19	4,06

X1.2	0	1	7	22	24	4,28
X1.3	0	0	5	21	28	4,43
X1.4	0	0	6	21	27	4,39
Jumlah						17,16
Rata-rata						4,29

Sumber : hasil olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 yakni deskripsi responden mengenai variabel Disiplin Kerja (X) menunjukkan bahwa tanggapan responden cukup baik. Hal tersebut terlihat dari nilai mean penilaian responden berada pada barisan ke 4 dengan perolehan nilai mean 4,39.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai**

Pernyataan	Tanggapan					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Y1.1	0	0	1	17	36	4,65
Y1.2	0	0	1	14	39	4,70
Y1.3	0	0	0	17	37	4,69
Y1.4	0	0	0	19	35	4,65
Jumlah						18,64
Rata-rata						4,66

Berdasarkan tabel 4.6 yakni deskripsi responden mengenai Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa tanggapan responden cukup baik. Hal tersebut terlihat dari nilai mean penilaian responden berada pada barisan ke 2 dengan perolehan nilai mean 4,70.

**Tabel 4.7 Uji Validitas Disiplin Kerja (X)**

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X1.1	0,588	0	0,30	Valid
X1.2	0,604	0	0,30	Valid
X1.3	0,448	0	0,30	Valid
X1.4	0,522	0	0,30	Valid

Sumber: hasil olah data, primer 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X) dinyatakan valid karena diperoleh nilai r hitung (*corrected item total correlation*) lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,30. Nilai r hitung (*corrected item total correlation*) Disiplin Kerja berada antara 0,448 sampai 0,604.

**Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
Y.1.1	0,488	0	0,30	Valid
Y1.2	0,505	0	0,30	Valid
Y1.3	0,360	0	0,30	Valid
Y1.4	0,607	0	0,30	Valid

Sumber: hasil olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena diperoleh nilai r hitung (*corrected item total correlation*) lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,30. Nilai r hitung (*corrected item total correlation*) Kinerja Pegawai berada antara 0,360 sampai 0,607.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,200	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,450	0,60	Reliabel

Sumber: hasil olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel penelitian baik variabel bebas (Disiplin Kerja) maupun variabel terikat (Kinerja Pegawai)

dinyatakan reliabel karena diperoleh nilai *cronboach's alpha* lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,60. Nilai *cronboach's alpha* Disiplin Kerja adalah  $0,200 > 0,60$  dan nilai *cronboach's alpha* Kinerja Pegawai adalah  $0,450 > 0,60$ .

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		54	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.90108875	
Most Extreme Differences	Absolute	.165	
	Positive	.165	
	Negative	-.085	
Test Statistic		.165	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.096 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.088
		Upper Bound	.103

a. Test distribution is Normal.

Sumber: hasil olah data primer, 2023



Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2 failed)  $0.096 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian yang diuji ini terdistribusi normal.

**Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA (X)	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: hasil olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Disiplin Kerja (X) yakni 1.000 0,941 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X) yakni 1.000 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas

**Tabel 4.12 Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.864	.822		1.051	.298
	DISIPLIN KERJA (X)	-.010	.048	-.028	-.202	.840

a. Dependent Variable: HETERO

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, uji heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikan variabel Konflik Interpersonal sebesar  $0,840 > 0,05$  maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.969	1.320		11.336	.000
	DISIPLIN KERJA (X)	.217	.077	.365	2.827	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: hasil olah data primer, 2023

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14.969 + 0,217X + 1.320$$

**Tabel 4.15 Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>
----------------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.365 <sup>a</sup>	.133	.117	.90971	.133	7.992	1	52	.007
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (x)									
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)									

Sumber: hasil olah data primer, 2023

Dari tabel 4.15 diatas, dapat diketahui uji koefisien determinasi (R) sebesar 0,365 atau 36,5%. Berdasarkan nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang dalam kategori kuat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan bahwa:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial membuktikan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Atasan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan berperan aktif dalam mengendalikan disiplin kerja seorang pegawainya dengan teratur, tekun secara terus – menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh atasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kedua, Bandung.
- Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Satu, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hijrah, N. (2020). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Mattoangin di Makassar*.