

**ANALISA PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN SOMBA OPU KABUPATEN GOWA DENGAN ANALISIS
LINEAR SEDERHANA**

***ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT THE SOMBA OPU DISTRICT OFFICE IN GOWA REGENCY USING SIMPLE
LINEAR ANALYSIS***

^{1✉}**Ratih Suwanti**

Universitas Wira Bhakti
ratihsuwanti13@gmail.com

²**Muh. Asdar**

Universitas Wira Bhakti
muhasdar@wirabhaktimakassar.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai pelayanan publik yang efektif dan tujuan organisasi. Disiplin kerja dianggap salah satu penentu utama yang memengaruhi produktivitas dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei digunakan. Penelitian ini melibatkan seluruh 56 karyawan sebagai responden dengan menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi, dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan hubungan yang signifikan ($p < 0,05$), sedangkan koefisien determinasi ($R^2 = 0,808$) menunjukkan bahwa disiplin kerja menjelaskan 80,8% dari variasi dalam kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan ketaatan karyawan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan bisa secara signifikan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Karena itu, memperkuat disiplin kerja sebaiknya dianggap sebagai prioritas strategis untuk meningkatkan kualitas layanan publik di institusi pemerintah.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Sektor Publik, Kinerja Organisasi, Kantor Distrik.

Abstract

Employee performance is a crucial factor in achieving effective public service and organizational goals. Work discipline is considered one of the key determinants influencing employees' productivity and responsibility in carrying out their duties. This study aims to examine the effect of work discipline on employee performance at the Somba Opu District Office, Gowa Regency. A quantitative research approach with a survey method was employed. The study involved all 56 employees as respondents using a census sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, interviews, and documentation, and analyzed using descriptive statistics and simple linear regression with the assistance of SPSS software. The findings reveal that work discipline has a positive and statistically significant effect on employee performance. The regression analysis indicates a significant relationship ($p < 0.05$), while the coefficient of determination ($R^2 = 0.808$) demonstrates that work discipline explains 80.8% of the variance in employee performance. These findings suggest that improving employees' adherence to organizational rules, punctuality, responsibility, and commitment to work can substantially enhance overall performance. Therefore, strengthening work discipline should be considered a strategic priority for improving the quality of public services within government institutions.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Public Sector, Organizational Performance, District Office.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengaturan, pengembangan, dan pengawasan terhadap pegawai agar dapat bekerja dengan cara yang efektif dan efisien. Aktivitas ini meliputi sejumlah kegiatan penting, seperti: perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, pemberian imbalan, serta menjaga hubungan kerja yang baik. Perekrutan dan seleksi bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari aspek kemampuan maupun karakter. Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pegawai, sehingga mereka mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan dengan baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, termasuk pada lembaga pemerintahan. Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik serta pesatnya perkembangan teknologi, instansi pemerintah dituntut untuk memiliki pegawai yang kompeten, profesional, dan mampu menjalankan tugas secara efektif. Pada Kantor Kecamatan Somba Opu, kinerja pegawai memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan dan penyediaan layanan kepada masyarakat. Kinerja yang baik akan berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu menjadi perhatian utama agar pelayanan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal, transparan, dan bertanggung jawab.

Kantor Kecamatan Somba Opu merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan pelaksanaan tugas pemerintahan di tingkat kecamatan. Sebagai lembaga yang berhubungan langsung dengan masyarakat, Kantor Kecamatan Somba Opu melayani berbagai kebutuhan administrasi dan pelayanan publik, seperti pengurusan dokumen kependudukan, surat keterangan, koordinasi pembangunan wilayah, serta berbagai layanan pemerintahan lainnya. Tingginya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan mengharuskan pegawai untuk bekerja secara efektif, responsif, dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai perlu mendapat perhatian yang serius agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Disiplin kerja pegawai merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan kesadaran serta kesediaan untuk mematuhi berbagai peraturan, ketentuan, dan kebijakan yang berlaku dalam suatu organisasi. Kepatuhan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga dengan penerimaan terhadap sanksi yang diberikan apabila terjadi pelanggaran, sehingga tercipta rasa keadilan dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, karena tanpa adanya kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan, pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi tidak dapat berjalan secara optimal. Dalam organisasi, pegawai memiliki peran strategis sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak berbagai kegiatan yang mendukung keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, peningkatan disiplin kerja

perlu terus dilakukan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Baik pada instansi pemerintahan maupun sektor swasta, disiplin kerja merupakan unsur yang sangat penting karena mencerminkan sikap tanggung jawab, ketertiban dalam administrasi, serta ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan.

Pada instansi pemerintahan, disiplin kerja memiliki peran yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Aparatur pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, transparan, dan akuntabel kepada masyarakat. Tuntutan tersebut hanya dapat diwujudkan apabila pegawai memiliki tingkat disiplin yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai target, serta menjalankan pekerjaan berdasarkan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Menurut Prisillya dan Turangan (2020), kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis atau emosional yang dirasakan secara individu oleh setiap pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut dapat tercermin melalui sikap dan respons pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Kepuasan kerja juga menggambarkan bagaimana seseorang menilai pekerjaannya, apakah memberikan pengalaman yang menyenangkan atau sebaliknya.

Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja rendah, maka pegawai akan cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa individu dengan kepuasan kerja yang tinggi akan lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. Berdasarkan hal tersebut, pimpinan organisasi perlu secara berkala melakukan evaluasi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai agar produktivitas dan kinerja dapat tetap terjaga secara optimal.

Menurut Rumawas (2021), kinerja pegawai merupakan suatu proses pengelolaan pekerjaan yang berlangsung secara berkesinambungan dalam rangka mencapai keberhasilan. Sementara itu, manajemen kinerja dipahami sebagai proses pengelolaan pencapaian hasil kerja secara efektif dan efisien yang dilakukan oleh pegawai maupun manajer untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai hasil dari proses kerja yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam suatu aktivitas atau tugas tertentu (Rialmi & Morsen, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja

mencerminkan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Rianto (2020) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pelaksanaan tugas yang ditunjukkan melalui aspek kuantitas, kualitas, serta kemampuan kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu proses pencapaian hasil kerja yang berorientasi pada tujuan organisasi dan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengembangan dari beberapa dari penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai, serta kepuasan kerja organisasi berpengaruh terciptanya kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, di ketahui bahwa pentingnya disiplin kerja, dan kepuasan kerja organisasi sangat berpengaruh terciptanya kinerja yang baik oleh karena itu, saya tertarik mengangkat topik penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa”.

Hasil penelitian ini diharapkan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, Selanjutnya mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Disamping itu itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya bukti empiris pada teori manajemen sumber daya manusia dan pemasaran, khususnya memperkuat konsep pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor kecamatan Somba opu kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa yang beralamat di Jalan Sirajuddin Rani No. 71, Kelurahan Bonto - Bontoa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kantor kecamatan tersebut memiliki peran penting dalam pelayanan publik dengan jumlah pegawai yang cukup, intensitas pelayanan yang tinggi, serta kompleksitas tugas pemerintahan yang beragam. Hal ini menjadikan Kantor Kecamatan Somba Opu sebagai lokasi yang tepat untuk meneliti hubungan antara disiplin kerja (X1), dan kinerja pegawai (Y).

A. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Observasi : melakukan pengamatan langsung atas obyek penelitian untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang keberadaan objek penelitian dan kegiatan yang dilakukan.

2. Wawancara : merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab secara lisan sambil bertatap muka dengan responden sehingga dapat diperoleh data dan informasi yang diperlukan.
3. Dokumentasi : merupakan pengumpulan data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian maupun data - data yang didapat dari buku-buku yang terkait dengan objek penelitian.
4. Kuesioner : dengan cara penyebaran angket kuesioner tertutup berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditujukan kepada pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa yang menjadi sampel penelitian.

Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan ini disusun berjenjang berdasarkan skala pengukuran *likert* Sugiyono, (2020) dengan urutan skala lima, yaitu 1,2,3,4,5 dan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) skor 5
2. Setuju (S) skor 4
3. Kurang Setuju (KS) skor 3
4. Tidak Setuju (TS) skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

B. Jenis dan Sumber Data

Pada temuan ini jenis data yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sumber data pada penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu sumber data langsung dari subjek penelitian diperoleh dari penyebaran angket pada responden.
2. Data sekunder yaitu data yang digunakan pada penelitian adalah dokumen atau catatan yang di peroleh dari objek penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022), populasi merupakan objek atau subjek yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya yang mana memiliki kualitas karakteristik tertentu. Populasi dari penelitian ini ialah Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa. Adapun populasi yang berjumlah 56 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, karena jumlah populasi telah diketahui secara pasti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa yang berjumlah 56 orang.

Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dengan tingkat kesalahan tertentu, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi (65) orang
- e = Tingkat kesalahan (*error tolerance*), dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05)

Perhitungan:

$$n = \frac{65}{1 + 65 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{65}{1 + 65(0,0025)}$$

$$n = \frac{65}{1 + 0,1625}$$

$$n = \frac{65}{1,1625}$$

$$n = 55,9$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut jumlah sampel dibulatkan menjadi 56 responden.

D. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas dinyatakan terpenuhi jika terdapat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan data yang sebenarnya terjadi pada subjek penelitian. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa alat pengukuran dapat akurat mengukur hal yang seharusnya diukur. Validitas mengindikasikan tingkat ketepatan antara data subjek dan data yang diperoleh oleh peneliti, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018). Uji validitas ini menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan tidak valid jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel. Informasi mengenai nilai r hitung dapat ditemukan dalam kolom *Corrected Item Total Corrected*, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas, menurut Sugiyono (2018), tercapai saat terdapat konsistensi data dalam periode waktu yang berbeda. Instrumen dianggap reliabilitas ketika dapat mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang seragam melalui penggunaan berulang. Konsistensi instrumen terjadi jika dapat digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lokasi yang berbeda. Penggunaan uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi pada objek dan data. Secara keseluruhan, tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah memastikan bahwa kuesioner yang disusun mampu dengan baik mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, langkah pertama adalah melakukan uji asumsi klasik. Analisis regresi hanya dapat dilaksanakan jika

model yang akan diuji telah memenuhi syarat dari asumsi klasik, yaitu:

a. Uji Normalitas

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Hal ini krusial karena jika data pada setiap variabel tidak bersifat normal, maka pengujian hipotesis tidak dapat menggunakan statistik parametrik. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode grafik seperti *Normal Probability Plots* berikut:

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi di antara variabel independen, maka variabel-variabel tersebut tidak bersifat ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi nol antar sesama variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas meliputi:

a. Inflation Factor/VIF yang baik untuk model regresi bebas dari Multikolonieritas memiliki nilai $VIF < 10$.

b. Tolerance yang baik untuk model regresi bebas dari multikolonieritas memiliki nilai Tolerance $> 0,1$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika *variance* tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas namun, jika terdapat perbedaan *variance*, maka disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidakseimbangan *variance* dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika varians tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda, disebut heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda merupakan suatu model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk menilai sejauh mana dan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan

a = Konsistan

X₁ = Disiplin Kerja

b₁ = Koefisien Variabel X₁

e = Error

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini yang digunakan adalah adjusted R^2 berkisar antara nol dan satu. Nilai adjusted R^2 (Determinasi) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2020).

f. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dinyatakan signifikan, untuk melakukan uji hipotesis perlu diketahui dasar pengambilan keputusan dalam uji t. Berikut dasar pengambilan keputusan dalam uji t :

- a. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) 1) Jika nilai (Sig). < Probabilitas 0,005, maka terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
- b. Jika nilai (Sig). > Probabilitas 0,005, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y) atau hipotesis ditolak.

g Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah seluruh variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Ghozali (2015). Pengujian simultan ini dilakukan dengan berpedoman pada hipotesis uji berikut:

$H_0; \beta_1 = 0$ melawan $H_a; \beta \neq 0$

Kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $P < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika H_0 diterima, berarti secara simultan, semua koefisien regresi tidak berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hasil analisis regresi tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan secara statistik. Sebaliknya jika H_0 ditolak, berarti secara simultan (bersama – sama) semua koefisien regresi berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%.

E. Definisi Operasional

Pada penelitian ini variabel yang dioperasionalkan merupakan semua variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu definisi variabel yang akan diteliti.

1. Disiplin kerja (X_1)

Disiplin kerja secara operasional dapat diartikan sebagai tingkat kepatuhan dan kesadaran pegawai dalam menaati seluruh peraturan, prosedur, serta ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, seperti ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab, kepatuhan, efektivitas

penggunaan waktu, tingkat kehadiran. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan apa yang telah dikerjakan atau yang sudah dilakukan oleh pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, pemanfaatan sumber daya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Hal penting yang perlu diperhatikan mengenai gambaran sumber data secara menyeluruh adalah untuk mempermudah para peneliti dalam menggambarkan kondisi sumber data dalam suatu tujuan. Ini termasuk memahami landasan sumber data, orientasi yang diambil oleh sumber data tersebut, serta pelatihan akhir yang diberikan kepada mereka yang menggunakan sumber data tersebut. Atribut - atribut ini dianggap penting dalam menilai kecocokan sumber data dalam tinjauan karena mereka mempengaruhi siklus data, yang penting dalam menghadapi sudut pandang yang beragam, terutama dalam konteks percakapan antara perempuan dan laki-laki. Jika terlihat dari sudut pendidikan mereka, orang-orang yang berbeda memiliki karakteristik yang berbeda, dan hal ini tentu berpengaruh cara mereka menyampaikan informasi.

Responden yang digunakan sebagai objek penelitian adalah 56 orang pegawai. Berdasarkan data dari 56 responden yang menjadi pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

a. Penyajian data berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	19	33,9
2	Perempuan	37	66,1
Total		56	100

Sumber: Data diolah (2026)

Pada tabel 1. menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang (33,9%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 37 orang (66,1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Kecamatan Somba Opu yang lebih dominan adalah yang berjenis kelamin Perempuan dengan jumlah 37 orang dengan persentase 66,1%.

b. Penyajian data berdasarkan usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 Tahun	16	28,6

2	31-40 Tahun	20	35,7
3	41-50 Tahun	14	25,0
4	>50 Tahun	6	10,7
Total		56	100

Sumber: Data diolah (2026)

Pada tabel 2, menunjukkan bahwa responden paling banyak berada pada kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 20 orang (35,7%), diikuti kelompok usia 20–30 tahun sebanyak 16 orang (28,6%), kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 14 orang (25,0%), dan kelompok usia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang (10,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kecamatan Somba Opu berada pada usia produktif.

c. Penyajian data berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	7	12,5
2	D3	1	1,8
3	S1	44	78,6
4	S2	4	7,1
Total		56	100

Sumber: Data diolah (2026)

Pada tabel 3, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 44 orang (78,6%). Selanjutnya responden dengan pendidikan SMA sebanyak 7 orang (12,5%), pendidikan Magister (S2) sebanyak 4 orang (7,1%), dan Diploma III (D3) sebanyak 1 orang (1,8%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kecamatan Somba Opu memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

d. Penyajian data berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<5 Tahun	20	35,7
2	5- 10 Tahun	20	35,7
3	11-15 Tahun	9	16,1
4	>15 Tahun	7	12,5
Total		56	100

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4, responden paling banyak memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 20 orang (35,7%). Selanjutnya responden dengan masa kerja 5–10 tahun sebanyak 20 orang (35,7%), masa kerja 11–15 tahun sebanyak 9 orang (16,1%), dan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 7 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun, yang mengindikasikan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Somba Opu didominasi oleh pegawai dengan pengalaman kerja yang relatif masih dalam kategori awal hingga menengah.

2. Karakteristik Variabel

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan untuk mengukur sig. atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, *Pearson Correlation* (r hitung) $> r$ tabel maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai *Pearson Correlation* $< r$ tabel item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikan $< 0,005$.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,835	0,263	0,000	Valid
	X1.2	0,845	0,263	0,000	Valid
	X1.3	0,760	0,263	0,000	Valid
	X1.4	0,871	0,263	0,000	Valid
	X1.5	0,898	0,263	0,000	Valid
	X1.6	0,824	0,263	0,000	Valid
	X1.7	0,774	0,263	0,000	Valid
	X1.8	0,824	0,263	0,000	Valid
	X1.9	0,822	0,263	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,856	0,263	0,000	Valid
	Y2	0,866	0,263	0,000	Valid
	Y3	0,803	0,263	0,000	Valid
	Y4	0,837	0,263	0,000	Valid
	Y5	0,885	0,263	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 30 tahun 2026

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Nilai r tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) = $n - 2$, yaitu $56 - 2 = 54$, pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,263. Selain itu, seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sig. < 0,05$). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai realibilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,60$ berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah *reliable*. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau *reliable* jika (*Cronbach alpha* $\alpha > 0,60$).

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based Standardizes Items</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,943	0,60	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,901	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 30 tahun 2026

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,943, sebesar 0,939, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,901. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar daripada nilai standar reliabilitas, yaitu 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka artinya data yang dianalisis berdistribusi normal maka sebaliknya jika data nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1.65890393
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.057
	Kolmogorov-Smirnov Z	.570
Asymp. Sig. (2-tailed)		.901

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 30 tahun 2026.

Berdasarkan table 7. hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,901. Nilai tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05 ($0,901 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

Tabel 8. Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.976		2.527	.014		
	DISIPLIN	.482	.899	15.063	.000	1.000	1.000

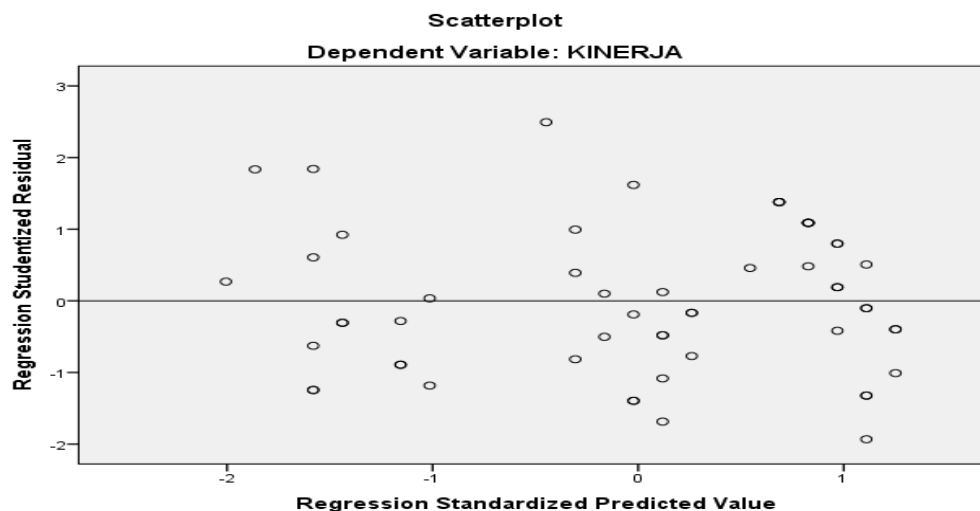
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 30 tahun 2026

Berdasarkan table 8, nilai *Collinearity Tolerance* > 10 maka tidak terjadi multikolineritas dan Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka Tidak terjadi multikolineritas, Berdasarkan table Uji Multikolineritas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala multikolineritas, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linear sederhana

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi kesamaan atau tidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Berikut ini tampilan grafik scatterplot dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada gambar berikut:



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 30 tahun 2026

Berdasarkan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga telah memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda.

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi yang diperoleh nantinya perlu dilakukan pengujian pada koefisien regresi masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu melalui uji F dan uji T yang dijelaskan pada pembahasan selanjutnya. Analisis regresi linier Sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS Versi 30. Bentuk persamaan adalah :

$$Y = \beta_0 + e$$

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis Regresi Sederhana**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.976	1.178		2.527	.014
DISPILIN KERJA	.482	.032	.899	15.063	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 30 tahun 2026

Berdasarkan tabel 9, hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,976 (\alpha) + 0,482 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α) sebesar 2,976 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X_1) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 2,976.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,482 bernilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja, dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,482 satuan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. (*t-test*) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$
- H_a ditolak jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan. Sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.976	1.178		2.527	.014
DISPILIN KERJA	.482	.032	.899	15.063	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 30 tahun 2026.

Derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) pada uji t dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel independen

Maka diperoleh:

$$df = 56 - 2 - 1 = 52$$

Berdasarkan nilai derajat kebebasan (df) sebesar 52 dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) pada uji dua sisi (*two-tailed*), diperoleh nilai t tabel sebesar 2,006.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) berdasarkan tabel *Coefficients* adalah sebagai berikut:

Variabel Disiplin Kerja (X) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,527, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,006 ($2,527 > 2,006$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

b. Uji Simultan

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2019). Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel:

- 1 Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka variabel X_1 , secara simultan berpengaruh terhadap Y .
- 2 Jika nilai F hitung $< F$ tabel maka variabel X_1 , tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y .

Berikut cara menentukan nilai F tabel :

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k)$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel independen

Maka diperoleh:

$$F \text{ tabel} = (2; 56-2)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 54)$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai maka ditemukan nilai f tabel sebesar 3,17. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	635.999	1	635.999	226.906	.000 ^b
Residual	151.358	54	2.803		
Total	787.357	55			

c. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

d. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 30 tahun 2026.

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka secara simultan terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y . Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y .

$$F\text{-tabel} : F(k-1; n-k) \quad F = F(k-1; n-k) \quad F = (2-1; 56-2) / F = (1 ; 54) = 4,02$$

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel uji simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 226,906, yang lebih besar daripada F tabel sebesar 4,02 ($226,903 > 4,02$).

Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mencari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai berkisaran antara $0 \leq R^2 \leq 1$.

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.804	1.674

a. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 30 tahun 2026.

Berdasarkan Tabel uji Determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,808 atau 80,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 80,8%. Sementara itu, 16,74% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, maupun faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

B. Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 56 responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan program SPSS versi 30 *for Windows*.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,527 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,006 ($2,527 > 2,006$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi akan lebih patuh terhadap peraturan, hadir tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kondisi tersebut akan mendorong terciptanya produktivitas kerja yang lebih tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan

(2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma-norma yang berlaku. Tingginya tingkat disiplin akan mendorong pegawai bekerja lebih bertanggung jawab sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wau (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,527 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,006 ($2,527 > 2,006$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan yang diterima, kesempatan promosi, dukungan atasan, hubungan dengan rekan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang merasa puas cenderung bekerja lebih optimal dan berupaya memberikan hasil kerja yang terbaik.

Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins & Judge (2018) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan. Pegawai yang merasa puas akan menunjukkan motivasi, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Laia (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang menyimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Kantor Kecamatan Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 226,906 lebih besar daripada F tabel sebesar 4,02 ($226,906 > 4,02$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi serta merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih bertanggung jawab, termotivasi, dan mampu

menyelesaikan pekerjaan secara efektif sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila salah satu faktor tersebut rendah, maka kinerja pegawai juga berpotensi mengalami penurunan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Agussalim, M. I. (2021). pengaruh pengembangan karir, disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja Pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan. *jurnal bisnis & kewirausahaan*.
- Afandi, P. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bahri, S. (2022). implementasi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi era bercirikan vuca. *jurnal hurriah, jurnal evaluasi pendidikan dan penelitian*.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ichsan, (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Ivancevich, J. (2020). *Human Resource Management*.
- M. Rafli, A. S. (2024). pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan . *jurnal*.
- M. Rafli, A. S. (2024). pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan . *jurnal*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. SouthWestern Cengage Learning.
- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Analisis kinerja pegawai dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*
- Rianto. (2020). Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Robbins, S. P. (2023). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2020), Metode Penelitian. *Insitut Bisnis Dan Informatika*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Susan. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.