



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Badung

Putri Ayu Listia Wati*^a, Ni Wayan Supriliyani^a, Juwita Pratiwi Lukman^a

^aFakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Udayana

*Correspondence: putriayulis58@gmail.com

Abstract

The aim of this research is of course to determine the influence of work discipline on employee performance at the Badung Regency Social Service. The research method used is a quantitative method with the aim of finding the influence of work discipline (X) on employee performance (Y) of the Badung Regency Social Service. Primary data in this research was obtained by distributing questionnaires to 43 employees of the Badung Regency Social Service. The research results show that work discipline has a positive effect on the performance of Badung Regency Social Service employees with an R2 result of 0.257, which means that employee performance is influenced by work discipline by 25.7%. The results of simple linear regression calculations show that for every 1% increase in work discipline at the Badung Regency Social Service, employee performance will increase by 62.1%. Based on the significance test, the tcount of 3.291 is greater than the ttable of 1.681 with a significance level of 0.000, which means that work discipline has a positive and significant effect on the performance of Badung Regency Social Service employees.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance, Badung Regency Social Service

Abstrak

Tujuan penelitian ini tentu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Badung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan maksud mencari pengaruh antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Sosial Kabupaten Badung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 43 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung dengan hasil R2 sebesar 0,257, yang memiliki arti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 25,7%. Hasil perhitungan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja Dinas Sosial Kabupaten Badung sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 62,1%. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh thitung sebesar 3,291 lebih besar dari ttabel sebesar 1,681 dengan tingkat signifikan 0,000 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung.

Kata kunci : Disiplin Kerja , Kinerja Pegawai, Dinas Sosial Kabupaten Badung

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran sebagai komponen penting dalam sebuah organisasi. Peran sumber daya manusia sebagai pelaksana berbagai kegiatan serta aktifitas yang dilaksanakan oleh organisasi. Sumber daya manusia ialah satu-satunya sumber daya yang mempunyai sebuah perasaan, akal berfikir, keterampilan, kekuasaan, pengetahuan serta pekerjaan. Sumber daya manusia dengan potensi tersebut mempengaruhi upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. (Edy Sutrisno, 2009). Dalam suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, sehingga semakin tinggi kualitas maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada manajemen pengelolaan sumber daya manusianya dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat memberikan

kontribusi positif terhadap pengembangan dan penacapaian keberhasilan kinerja pegawai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara optimal (Hartono, 2015).

Sumber daya manusia (SDM) dalam pemerintah mencerminkan kompleksitas sistem birokrasi dan peran penting manajemen pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini juga mencerminkan upaya pemerintah untuk memastikan bahwa aparatur sipil negara merupakan orang-orang yang kompeten dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Instansi Pemerintah yang merupakan suatu organisasi yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat luas. Tujuan organisasi pemerintah tersebut akan mudah tercapai apabila mampu menggerakkan, mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Maka, dari hal tersebut pegawai negeri dituntut sebaik baiknya dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan masyarakat.

Dalam perkembangan era reformasi masa kini, seluruh komponen organisasi publik maupun aparatur negara dituntut dan diharapkan dapat menjalankan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara penuh dengan tujuan guna mencapai kinerja yang baik. Selain itu, organisasi dituntut untuk mempunyai perspektif, cara berpikir, dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja ialah sikap yang mendukung keteguhan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan mematuhi peraturan dan standar berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja berarti suatu sikap maupun tindakan sikap seorang individu yang dituntut untuk mematuhi peraturan yang berlaku dengan tujuan meningkatkan keyakinan dalam mencapai tujuan instansi. Berdasarkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang membahas mengenai sikap disiplin dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada peraturan tersebut, dijelaskan bahwa ada aturan yang tidak boleh dilanggar dan kewajiban yang harus ditaati dan dipenuhi. Disiplin kerja merupakan satu hal penting yang dapat berpengaruh pada kinerja. Permasalahan yang masih banyak terjadi dalam hal disiplin kerja adalah minimnya kesadaran sikap pegawai dalam menaati jam masuk dan pulang kerja serta dalam tanggung jawab pemenuhan tugas yang tidak diselesaikan tepat waktu. Pelaksanaan kinerja pegawai yang lalai dapat berdampak negatif yang mampu menghambat capaian tujuan organisasi.

Menurut Gordon (2016) mengungkapkan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan bekerja untuk menerima dan memenuhi target pekerjaan sesuai tujuan, tingkat pencapaian tujuan serta hubungan antara kemampuan dengan tujuan. Kinerja pegawai merupakan ukuran sejauh mana individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, sasaran serta tugas yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai sangat perlu diperhatikan sebagai faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu berperan penting dalam kinerja mereka. Pegawai yang memiliki kemampuan yang selaras dengan pekerjaan yang diemban cenderung dapat mencapai kinerja yang lebih optimal. Keberhasilan kinerja Lembaga yang baik dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang optimal. Kinerja dapat dipengaruhi pula oleh banyak faktor yaitu komunikasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lainnya (Siagian, 2009). Melalui peningkatan pengawasan, peraturan, sanksi hukum serta penilaian kinerja melalui disiplin kerja di instansi terkait dapat meningkatkan keberhasilan kinerja. Adanya motivasi pegawai mendorong sikap disiplin kerja untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja secara optimal.

Disiplin memiliki arti sebuah sikap serta kecenderungan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang diberlakukan pada lingkungannya (Edy Sutrisno, 2016). Disiplin dapat mengembangkan kesadaran individu untuk mematuhi peraturan organisasi. Sikap disiplin sangat penting diterapkan bagi organisasi sebab perilaku tersebut akan memberikan dampak positif dengan menaati peraturan yang ada dan diharapkan tugas yang dilaksanakan dapat secara dilaksanakan dengan efektif dan optimal.

Penerapan disiplin kerja dalam organisasi merupakan suatu komponen penting guna meningkatkan kinerja pegawai. Faktor yang penting yang dapat mempengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang. Faktor tersebut diharapkan dapat memberikan pelayanan prima serta menciptakan citra baik bagi instansi atas pelayanan yang diberikan. Selain itu, lingkungan kerja dengan fasilitas yang memadai dalam bekerja menciptakan pekerjaan menjadi lancar, nyaman, dan aman. Hal ini menyebabkan

pegawai merasa tenang, nyaman, dan aman dalam melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab. Lingkungan kerja yang seperti itu dapat menciptakan suasana pegawai lebih kondusif untuk memotivasi kerja (Agung Prihantoro, 2015). Dalam disiplin kerja pula terdapat aspek-aspek yang ada seperti ketepatan waktu, ketaatan pada aturan, kemampuan dalam memelihara serta menggunakan fasilitas yang disediakan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Lateiner dan Levine, 1985).

Salah satu organisasi yang termasuk dalam instansi pemerintah adalah Dinas Sosial Kabupaten Badung. Dinas Sosial merupakan instansi yang menyelenggarakan pelayanan publik di bidang kehidupan sosial masyarakat. Dinas Sosial merupakan Lembaga yang dapat menjadi sebuah wadah dalam mengatasi permasalahan kehidupan sosial yang ada di Kabupaten Badung. Dalam Upaya peningkatan kinerja pegawai, di kantor Dinas Sosial Kabupaten Badung nampaknya masih banyak adanya penyimpangan kinerja yang menyebabkan hasil pelayanan yang belum ideal. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis terhadap Kasubag kepegawaian kantor Dinas Sosial Kabupaten Badung diperoleh data bahwa disiplin kerja masih kurang ditekankan dan dilaksanakan. Indikasinya adalah lemahnya kesadaran serta peraturan yang tidak di taati sehingga menurunkan hasil kinerja pegawai yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai pada waktu tenggat. Selain itu banyak ditemui permasalahan yang dialami pegawai seperti banyaknya pegawai yang termasuk dalam usia lanjut yang tidak dapat memanfaatkan teknologi dalam kerjanya sehingga menghambat penyelesaian tugas tepat waktu, rendahnya semangat dan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, banyak pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja yang ditentukan, pegawai yang menyelesaikan pekerjaan di luar dari waktu kerja dan memprioritaskan kepentingan pribadi, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berkinerja baik. Oleh karena itu, peneliti memilih Dinas Sosial Kabupaten Badung dengan menimbang faktor beserta permasalahan utama yang telah dipaparkan terkait kinerja pegawai. Hal ini tentu menjadi gejala pada ketaatan dan ketertibab setiap pegawai sehingga berpotensi menurunkan kinerja yang diberikan pada instansi terkait.

Permasalahan yang terjadi membuktikan bahwa pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Badung mempunyai sikap disiplin kerja yang rendah, hal tersebut terlihat dari jumlah jam kedatangan dan jam kepulangan yang tidak memenuhi dengan peraturan yang berlaku. Jam kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Badung dimulai dari jam kedatangan 07.30 hingga jam kepulangan 15.30. Namun, pada kenyataannya terdapat beberapa pegawai yang datang ke kantor terlambat dan pulang mendahului sebelum jam kerja berakhir. Data tentang kehadiran pegawai yang ditemukan pada Tabel 1 mengenai kehadiran pegawai mendukung pernyataan tersebut.

Tabel 1. Data Kehadiran Pegawai pada bulan April – Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Kerja (Hari)	Hari	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	April	19		48	127	13,9
2	Mei	15		48	61	8,47
3	Juni	17		47	21	2,62
4	Juli	21		46	36	3,72
5	Agustus	22		46	55	5,43
6	September	22		46	53	5,23
7	Oktober	20		45	42	4,66
8	November	22		45	97	9,79
9	Desember	22		45	49	4,94
Rata – rata						6,53

(Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Badung, 2022)

Berdasarkan tabel data diatas dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai yang tinggi, kinerja pegawai dapat dikatakan rendah dikarenakan kesadaran akan perilaku disiplin kerja pegawai yang masih kurang diterapkan. Hal

ini dapat terlihat dari kedisiplinan para pegawai yang masih mengabaikan dan tidak patuh terhadap peraturan yang berlaku. Selain itu, pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Badung ini rata-rata pegawai dengan usia lanjut yang mana untuk mencapai kinerja yang lebih baik itu kurang. Pegawai usia lanjut ini juga sulit untuk mempelajari dan memanfaatkan teknologi yang digunakan sehingga kinerja menjadi terhambat.

Selain masalah ketidakhadiran pegawai, tabel 2 berikut menunjukkan jumlah pegawai yang datang pada lebih dari pukul 07.30 WITA dan pulang kurang pada pukul 15.30 WITA.

Tabel 2. Banyaknya kejadian datang lebih dari pukul 07.30 WITA dan pulang kurang dari 15.30 WITA

Bulan	Banyak Kejadian	
	Datang > 07.30 WITA	Pulang < 15.30 WITA
April	23	26
Mei	23	19
Juni	23	17
Juli	24	10
Agustus	20	12
September	22	10
Oktober	25	13
November	22	13
Desember	27	18

(Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Badung, 2022)

Berdasarkan tabel diatas terkait banyaknya kejadian datang dan pulang menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang datang ke kantor melebihi pukul 07.30 dengan banyak kejadian terlambat tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebanyak 27 kejadian. Selain itu, masih terdapat juga pegawai yang pulang dari kantor kurang dari jam 15.30 dengan banyak kejadian tertinggi terjadi pada bulan April yaitu sebanyak 26 kejadian. Dengan demikian, sikap disiplin pegawai terhadap kehadiran kerja masih sangat rendah yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi pada pelaksanaan kerja yang terhambat.

Selain masalah tersebut, peneliti menemukan bahwa masyarakat masih kurang puas dengan kinerja pelayanan pegawai kantor Sosial Kabupaten Badung karena masyarakat menilai bahwa pegawai memberikan layanan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan seperti kinerja yang kurang kompeten. Peneliti mengacu pada penilaian masyarakat terhadap kinerja dari para pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung dikarenakan tidak adanya indeks kepuasan masyarakat terhadap kinerja Dinas Sosial Kabupaten Badung sebagai laporan kinerja dalam periode tertentu (Zulkarnain, 2022).

Permasalahan kinerja organisasi tidak terlepas dari unsur disiplin kerja yang dimiliki individu karena apabila perilaku disiplin diterapkan maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dalam mengemban tugas, oleh karena itu unsur disiplin sangat memengaruhi bagaimana kinerja dari pegawai yang ada di suatu organisasi. Kesadaran pegawai menjadi hal yang mendukung terhadap perilaku disiplin pegawai. Hal tersebut menjadi permasalahan yang dialami oleh kantor Dinas Sosial Kabupaten Badung selama ini. Karena kurangnya kesadaran serta motivasi pegawai menyebabkan pegawai kurang disiplin sehingga tidak melaksanakan tugas dengan baik secara optimal.

Berdasarkan uraian-uraian permasalahan diatas adapun tujuan dari penelitian ini ialah bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Badung.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa riset kuantitatif ialah riset dimana difungsikan untuk meneliti jumlah sampel atau populasi terkait pengumpulan data, menggunakan instrument riset, analisis data yang sifatnya statistik dengan maksud guna menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Kuantitatif asosiatif ialah riset yang sifatnya menanyakan korelasi antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013).

Riset ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Badung, dimana pada riset ini ada dua buah variabel yakni Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*).

Sesuatu yang diperhitungkan sebagai fokus atau komponen subyek riset. Unit analisis bisa berupa individu, kelompok, komunitas, organisasi, benda, tingkat sosial, wilayah dan negara sesuai dengan fokus riset. Unit analisis pada riset ini berupa individu yakni Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Badung yang berjumlah 75 orang (ASN dan Kontrak).

Populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti (Nazir, 2005). Populasi ini akan digunakan untuk menguji hipotesis. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Badung yang berjumlah 75 pegawai (ASN dan Kontrak). Sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2016). Sampel tersebut merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan populasi. Bertujuan yakni supaya riset ini dapat menghasilkan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang rendah dan mengingat jumlah populasi yang berjumlah sebanyak 75 orang.

Sampel tersebut merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan populasi. Maka, pada riset yang akan dilakukan, sampel yang diambil ialah Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Badung yang termasuk pada ASN saja sejumlah 53 orang. Besaran pengukuran (skala) yang akan dipakai dalam riset ini memakai *Skala Likert*. Penggunaan Skala Likert dalam riset ini memiliki tujuan untuk mengukur pendapat, sikap, dan pandangan individu. Skala ini dikembangkan oleh *Rensis Likert* dan umumnya terdiri dari 5 kategori mulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju".

Teknik penyajian data didefinisikan sebagai cara seseorang peneliti dapat menyajikan data dengan valid dengan tujuan supaya mudah dipahami serta dengan mudah dimengerti oleh pembaca. Penyajian dapat dilakukan dalam bentuk table grafik, diagram, narasi dan bentuk lainnya. Dengan demikian, pada riset ini teknik penyajian data yang disajikan oleh peneliti berbentuk tabel. Tabel tersebut berisi informasi mengenai frekuensi, presentase, dan narasi. Penyajian data dengan bentuk tabel ialah salah satu cara untuk menyajikan data secara terstruktur dan sistematis berupa kumpulan angka yang disusun menurut kategori yang sudah ditentukan seperti jumlah pegawai berdasarkan usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan serta masa pekerjaan untuk memudahkan proses analisis data. Penyajian data berbentuk tabel memiliki tujuan untuk memberikan gambaran atau informasi tentang jumlah secara menyeluruh sehingga memudahkan pengolahan data untuk menganalisis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Badung memiliki Dinas Sosial yang bertanggung jawab sebagai lembaga pelaksana otonomi daerah dalam hal sosial untuk kesejahteraan masyarakat, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berkedudukan di Pusat Pemerintahan Mangupura-Sempidi. Kepala Dinas pada Dinas Sosial memiliki tanggung jawab terhadap Bupati Badung melalui Sekretaris Daerah. Dinas Sosial Kabupaten Badung dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi: **"Melaksanakan Kewenangan Otonomi Daerah dalam Rangka Pelaksanaan Tugas Desentralisasi di bidang Sosial"**. Dinas Sosial Kabupaten Badung pertama kali dibentuk dengan berlandaskan Peraturan Bupati Badung Nomor 73 Tahun 2021. Peraturan Bupati tersebut

menjelaskan tentang perubahan yang terjadi pada Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2021 menjelaskan mengenai struktur organisasi, posisi, prosedur kerja, serta peran pokok dan tanggung jawab. Dalam hal ini, Dinas Sosial Kabupaten Badung bertugas untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dalam ranah sosial masyarakat.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar berdasarkan jenis kelamin dipaparkan dalam tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pria	20	46,5
Wanita	23	53,4
Jumlah	43	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

Tabel 3 menampilkan data yang menunjukkan bahwa dari total responden sebanyak 43 orang, 20 di antaranya adalah Pria (46,5 persen) dan 23 adalah Wanita (53,4 persen). Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung yang menjadi responden adalah Wanita.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Usia

Data mengenai responden yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar berdasarkan kelompok usia disajikan dalam Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkatan Usia

Tingkat umur (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
20 – 30	-	-
31 – 40	2	4,6
>40	41	95,3
Jumlah	43	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

Tabel 4 memperlihatkan bahwa tidak ada responden dalam rentang usia 20-30 tahun. Sebanyak 2 responden berusia 31-40 tahun, sementara 43 responden lainnya berusia di atas 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung berusia di atas 40 tahun dengan persentase mencapai 95,3 persen. Faktor usia pegawai memiliki potensi untuk memengaruhi aktivitas organisasi dalam mencapai kualitas yang diinginkan, karena produktivitas umumnya berkorelasi dengan usia dalam pencapaian tujuan organisasi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar berdasarkan tingkat pendidikan ditampilkan dalam Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA	9	20,9
Diploma	1	2,3
Sarjana	23	53,4
Pascasarjana	10	23,2
Jumlah	43	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

Data dari Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung memiliki tingkat pendidikan Sarjana, mencapai 53,4 persen. Tingkat pendidikan SMA mencakup 20,9 persen dari responden, sementara tingkat pendidikan Diploma hanya 2,3 persen. Adapun tingkat pendidikan Pascasarjana mencakup 23,2 persen dari total responden. Dari data informasi yang diberikan menunjukkan gambaran bahwa pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Badung paling dominan berpendidikan terakhir yaitu tingkat Sarjana. Pada tingkat Pendidikan Sarjana pegawai dianggap sudah mampu serta memadai untuk mencapai tujuan organisasi dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data mengenai responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar berdasarkan masa kerja ditampilkan dalam Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
<5 tahun	-	-
5 – 10 tahun	-	-
10 – 15 tahun	13	30,2
>15 tahun	30	69,7
Jumlah	43	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

Data dalam Tabel 6 mengindikasikan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Badung telah berada dalam jabatan tersebut selama lebih dari 15 tahun, mencapai 71,1 persen. Sebanyak 28,8 persen dari responden telah bekerja selama 10-15 tahun, sedangkan tidak ada yang bekerja kurang dari 5 tahun atau dalam rentang 5-10 tahun.

Deskripsi Variabel Penelitian

Metode pengumpulan data melalui kuesioner memuat pernyataan yang berkaitan dengan variabel kedisiplinan dan variabel kinerja. Wirawan (2012) menyatakan bahwa untuk menggambarkan evaluasi, penting untuk menetapkan distribusi frekuensi berdasarkan interval nilai, yang mencerminkan penilaian responden terhadap jawaban untuk setiap variabel dalam penelitian. Metode yang digunakan untuk menetapkan interval nilai adalah sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Dalam penelitian ini, skor memiliki rentang nilai dari 1 hingga 5, di mana 5 adalah nilai tertinggi dan 1 adalah nilai terendah. Oleh karena itu, kriteria pengukuran dapat disusun sebagai berikut.

Tabel 7. Kriteria Pengukuran Deskripsi Variabel Penelitian

No	Skala Pengukuran	Keterangan
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Kurang Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Analisis Deskripsi Disiplin Kerja

Berdasarkan tabulasi data responden dari 18 pernyataan mengenai disiplin kerja, yang terdiri dari lima indikator, yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab, yang

diperoleh dari 43 responden, hasil tabulasi menunjukkan jumlah jawaban dari semua responden untuk setiap kategori yang tercantum dalam Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja Di Dinas Sosial Kabupaten Badung

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	DKa2	0	0	7	22	14	4,16	Baik
2	DKa3	0	15	5	16	7	3,34	Baik
3	DKa4	0	0	4	24	15	4,25	Baik
Rata – Rata Skor Tingkat Kehadiran							3,92	Baik
4	DKb1	0	0	0	25	18	4,41	Baik
5	DKb2	0	0	1	34	8	4,16	Baik
6	DKb3	0	0	0	24	19	4,44	Baik
Rata – Rata Skor Tata Cara Kerja							4,34	Baik
7	DKc1	4	23	3	13	0	2,58	Cukup
8	DKc2	0	0	4	21	18	4,32	Baik
9	DKc3	0	0	8	29	6	3,93	Baik
10	DKc4	0	0	4	20	19	4,34	Baik
Rata – Rata Skor Ketaatan Pada Atasan							3,80	Baik
11	DKd1	0	0	3	27	13	4,23	Baik
12	DKd2	10	11	10	12	0	2,55	Cukup
13	DKd3	0	0	6	28	9	4,06	Baik
Rata – Rata Skor Kesadaran Bekerja							3,62	Baik
14	DKe1	0	0	0	29	14	4,32	Baik
15	DKe2	0	0	6	20	17	4,25	Baik
16	DKe3	0	2	9	27	5	3,81	Baik
Rata – Rata Skor Tanggung Jawab							4,13	Baik
TOTAL RATA-RATA SKOR VARIABEL DISIPLIN KERJA							4,01	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

Dari tabel 8 di atas, terlihat bahwa nilai rata-rata dari 18 pernyataan yang menggambarkan lima indikator disiplin kerja sebesar 4,01, berada dalam rentang nilai antara 3,41 - 4,20, dengan kategori baik. Ini menunjukkan bahwa Dinas Sosial Kabupaten Badung memiliki tingkat disiplin kerja yang saat ini berada pada tingkat yang baik. Rata-rata nilai tertinggi hasil distribusi jawaban seluruh responden mengenai disiplin kerja di Dinas Sosial Kabupaten Badung pada indikator tata cara kerja dengan nilai rata-rata adalah 4,34. Memiliki arti bahwa Kepala Dinas Sosial Kabupaten Badung sudah menerapkan tata cara bekerja pegawai dengan tepat pada organisasi dalam situasi krisis dan menuntut penyelesaian tugas secara cepat.

Nilai rata-rata terendah distribusi jawaban responden mengenai disiplin kerja di Dinas Sosial Kabupaten Badung pada indikator kesadaran bekerja dengan nilai rata-rata adalah 3,62. Rata-rata nilai tersebut sudah berada pada kriteria nilai yang baik. Hal tersebut diartikan bahwa Kepala Dinas Sosial Kabupaten Badung sudah menerapkan kesadaran bekerja pegawai dengan baik, namun perlu diingatkan dan ditingkatkan lagi sehingga dapat mencapai disiplin kerja pegawai yang semakin baik lagi. Pegawai diharapkan dapat selalu meningkatkan kesadaran bekerja dengan mengikuti pelatihan pelatihan yang disediakan serta berinisiatif dalam bekerja.

Analisis Deskripsi Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabulasi data responden dari 20 pernyataan mengenai kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung yang dijawab oleh 43 responden, hasil tabulasi dari jumlah jawaban semua responden untuk setiap kategori telah disajikan dalam Tabel 4.9 berikut :

Tabel 9. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Badung

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Kpa1	0	0	3	23	17	4,35	Baik
2	Kpa2	0	0	9	23	11	4,04	Baik
3	Kpa3	0	0	4	19	20	4,37	Baik
4	Kpa4	0	0	10	22	11	4,02	Baik
Rata – Rata Skor Kualitas							4,19	Baik
5	KPb1	0	0	0	23	20	4,46	Baik
6	KPb2	0	0	0	24	19	4,44	Baik
7	KPb3	12	17	8	6	0	2,18	Cukup
Rata – Rata Skor Kuantitas							3,70	Baik
8	KPc1	0	2	6	24	11	4,02	Baik
9	KPc2	0	4	5	17	17	4,12	Baik
10	KPc3	0	0	10	22	11	4,02	Baik
11	KPc4	0	0	5	23	15	4,23	Baik
Rata – Rata Skor Ketepatan Waktu							4,10	Baik
12	KPd1	0	0	0	30	13	4,30	Baik
13	KPd2	0	0	7	22	14	4,16	Cukup
14	KPd3	0	12	5	19	7	3,48	Baik
Rata – Rata Skor Efektivitas							3,98	Baik
15	KPe1	0	0	4	20	19	4,34	Baik
16	KPe2	0	11	4	24	4	3,48	Baik
17	KPe3	12	17	8	6	0	2,18	Cukup
Rata – Rata Skor Kemandirian							3,34	Baik
18	KPf1	1	0	3	23	16	4,23	Baik
19	KPf2	0	0	7	15	21	4,32	Baik
20	KPf3	0	1	0	16	26	4,55	Baik
Rata – Rata Skor Komitmen Kerja							4,37	Baik
TOTAL RATA-RATA SKOR VARIABEL KINERJA PEGAWAI							3,94	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

Dari tabel 9 diatas, maka terlihat bahwa skor rata-rata dari 20 pernyataan yang berisi penjabaran dari lima indikator mengenai kinerja pegawai sebesar 3,94, yang terletak pada kisaran nilai 3,41 – 4,20 dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung sudah memiliki kinerja yang baik. Rata-rata nilai tertinggi distribusi nilai jawaban seluruh responden mengenai kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung terdapat pada indikator kualitas dengan nilai rata-rata adalah 4,19. Memiliki arti bahwa kualitas dari kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung sudah baik.

Nilai rata-rata terebda distribusi nilai jawaban responden mengenai kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung terdapat pada indikator kemandirian dengan nilai 3,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung kurang memiliki kemandirian dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemampuan kemandirian pegawai, maka perlu mengembangkan pola kerja yang disiplin dan pemberian pelatihan terkait pengetahuan dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab secara individu pada seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung.

Pembahasan

Penelitian ini telah dilakukan mulai bulan November hingga bulan Februari 2023 di Dinas Sosial Kabupaten Badung. Jumlah populasi pegawai terdapat 75 orang, kemudian mencari ukuran sampel dengan menggunakan

metode *purposive sampling* dimana terdapat 43 responden dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Sosial Kabupaten Badung.

Hasil analisis dari kuesioner yang telah disebarkan didapatkan informasi mengenai karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin. Dari data yang terkumpul, didapati bahwa presentase tertinggi adalah Wanita sebanyak 23 orang dengan presentase 53,4% dan sisanya adalah reponden Pria sebanyak 20 orang dengan presentase 46,5%.

Karakteristik responden berdasarkan usia terdapat mayoritas berumur lebih dari 40 tahun dengan jumlah 41 orang dengan presentase 95,3% dan sisanya berumur 31-40 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 4,6%.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mayoritas yaitu Sarjana sebanyak 23 orang dengan presentase 53,4%, sedangkan presentase terendah dari tingkat Pendidikan Diploma sebanyak 1 orang dengan presentase 2,3%, serta tingkat penddidikan terakhir SMA sebanyak 9 orang dengan presentase 20,9%.

Karakteristik responden berdasarkan lama nya masa bekerja dengan presentase tertinggi yaitu bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase 69,7%, sementara sisanya lama nya masa kerja responden 10-15 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 30,2%.

Instrumen penelitian telah diuji melalui proses validitas dan reliabilitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel independen dan variabel dependen memenuhi standar validitas dan reliabilitas data. Dengan demikian, kesimpulannya adalah instrumen penelitian ini dianggap valid dan reliabel, dan dapat digunakan dengan yakin dalam penelitian ini.

Disiplin kerja ialah suatu sikap atau tindakan seseorang dengan menaati aturan yang berlaku tanpa melanggar dari peraturan tersebut yang nantinya menjadi kebiasaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap maupun tindakan sikap seorang individu yang dituntut untuk mematuhi peraturan yang berlaku dengan tujuan meningkatkan keyakinan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Tingkat disiplin yang dimiliki oleh para pegawai sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.. Terdapat beberapa indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai pada penelitian ini yaitu indikator menurut Agustini (2011) yang terdiri dari tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab,

Dari hasil analisis kuesioner, tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja, khususnya pada indikator kesadaran bekerja, masih menunjukkan nilai rata-rata terendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya, nilai rata-rata untuk indikator tersebut paling rendah. Sehingga Kepala Dinas Sosial Kabupaten Badung diharapkan dapat memotivasi dan dapat memberika pelatihan terkait pemenuhan tugas serta tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, agar dapat memberikan ide baru dan pegawai berinisiatif untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Kinerja pegawai merupakan pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dapat berupa kualitas maupun kuantitas, yang berdampak pada keberhasilan organisasi. Menurut Robbins (2006) menyebutkan kinerja pegawai dapat diukur dengan enam indikator yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban kuesioner seluruh responden diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung termasuk dalam kategori baik.

Kualitas dari kinerja pegawai dapat dinilai dari pandangan pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai kualitas dinyatakan dengan nilai yang baik, yaitu 4,37. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung telah berhasil memenuhi tugas dengan efisien dan komprehensif.

Kuantitas dari kinerja dapat dinilai dari pandangan pegawai dari aktivitas dan jumlah tugas yang telah dikerjakan. Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai kuantitas dinilai sangat baik dengan skor tertinggi 4,46.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Badung telah mencapai target yang telah ditetapkan dengan sesuai perhitungan.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai melalui pandangan pegawai terhadap aktivitas yang dilakukan, mulai dari awal hingga hasil akhir. Pegawai diinginkan untuk dapat memenuhi tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, serta menggunakan waktu yang ada dengan efisien dengan mempercepat proses sesuai dengan standar yang berlaku. Hasil tanggapan dari seluruh pernyataan pada indikator ketepatan waktu menunjukkan penilaian yang baik dengan skor tertinggi mencapai 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung telah berhasil menggunakan waktu secara efektif dalam menyelesaikan tugasnya.

Efektivitas dinilai dari pandangan pegawai pada kecepatan dan keefisienan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah sesuai target. Pekerjaan dianggap efektif jika dapat diselesaikan dengan efisien dan akurat. Tanggapan dari responden terhadap pernyataan yang terdapat dalam indikator efektivitas menunjukkan penilaian baik dengan nilai tertinggi 4,30. Hal tersebut berarti secara keseluruhan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawab nya secara efektif dan tepat.

Kemandirian diukur dari persepsi pegawai yang mampu menyelesaikan tugas ataupun tanggung jawab nya terkait pekerjaan dengan sendiri. Jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam indikator kemandirian dinyatakan sebagai nilai baik, dengan nilai rata-rata tertinggi mencapai 4,34. Hal tersebut berarti secara keseluruhan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung menyelesaikan tugas, tanggung jawab maupun permasalahan yang terjadi dengan mandiri tanpa bantuan rekan kerja lain.

Indikator komitmen kerja dapat dinilai dari pandangan atau perilaku pegawai yang dapat memenuhi seluruh tugas, tanggung jawab, peraturan yang telah ditetapkan tanpa melakukan pelanggaran dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan yang terdapat dalam indikator komitmen kerja dinyatakan nilai baik dengan nilai tertinggi 4,55. Hal tersebut berarti secara keseluruhan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung dapat bertanggung jawab memenuhi tugas dan wewenang yang telah dibebankan sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja adalah perilaku atau tindakan yang diharapkan dari seorang individu untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku guna meningkatkan kepercayaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Tingkat disiplin yang diterapkan oleh pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa semakin sikap disiplin diterapkan secara terus menerus pada Dinas Sosial Kabupaten Badung, oleh karena itu dapat meningkatkan kinerja pegawai yang menjadi lebih baik dan efisien. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, didapati bahwa sekitar 25,7% dari variasi dalam kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung dipengaruhi oleh variasi dalam disiplin kerja. Sementara itu, 74,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model yang digunakan..

Berikutnya, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Angka ini menunjukkan bahwa secara statistik, signifikansi K-S lebih besar dari *alpha* 5% ($\alpha = 0,05$). Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa model uji memenuhi syarat normalitas data.

Selanjutnya, menggunakan model analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Badung. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y = 36,201 + 0,621X$. Uji regresi linier sederhana menunjukkan hasil korelasi sebesar 0,524 antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Perhitungan regresi dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS 22.00*, dan hasil menunjukkan β untuk disiplin kerja sebesar 0,621. Dengan demikian, jika variabel disiplin kerja (X) meningkat 1 persen, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 62,1%.

Melalui perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dapat diamati bahwa semakin konsisten disiplin kerja diterapkan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian, jika terjadi peningkatan pada salah satu variabel, variabel yang terkait juga akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya, jika terjadi penurunan pada salah satu variabel, variabel yang terkait juga akan mengalami penurunan.

Dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikansi. Ini terlihat dari hasil Uji t dimana nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja mencapai 3,291, melebihi nilai t_{tabel} (1,681). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan dengan nilai α (0,05). Dengan demikian, **(H₀) ditolak dan (H₁) diterima**. Temuan ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung..

Dari hasil kuesioner, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari total hasil atau rata-rata nilai kuesioner yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dinilai baik. Berarti teori menurut Agustini (2011) tentang disiplin kerja dengan indikator yang terdiri dari tingkat kehadiran, tata cara bekerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab, sudah diterapkan dengan baik oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Sosial Kabupaten Badung. Begitu pula dengan variabel kinerja pegawai menurut Robbins (2006) dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Seluruh pegawai sudah menyelesaikan pekerjaan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak dapat dipungkiri karena didukung oleh beberapa aspek yang baik.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pembahasan analisis data yang diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh antara disiplin kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) Dinas Sosial Kabupaten Badung, dapat di tarik kesimpulan bahwa. sebagai berikut:

1. Penerapan disiplin kerja di Dinas Sosial Kabupaten Badung telah terbukti efektif. Para pegawai memberikan respon positif terhadap penerapan disiplin kerja yang baik. Nilai rata-rata variabel disiplin kerja mencapai 4,01 berada dalam nilai interval 3,41-4,20. Hal ini terlihat pada sikap disiplin seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Rata-rata nilai tertinggi distribusi jawaban seluruh responden mengenai disiplin kerja di Dinas Sosial Kabupaten Badung terdapat pada indikator tata cara bekerja dengan nilai rata-rata 4,34. Memiliki arti bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung sudah menerepkan sikap disiplin dalam tata cara bekerja dengan tepat pada organisasi sehingga mampu menyelesaikan permasalahan yang krisis dan dapat melakukan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Badung dinilai baik. Hal ini terlihat dari respon yang diberikan oleh para pegawai terhadap pernyataan mengenai kinerja pegawai yang tergolong baik, dengan rata-rata nilai mencapai 3,94 yang berada pada rentang nilai interval 3,41-4,20. Para pegawai secara konsisten berupaya untuk menjalankan tugas dengan baik dan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Nilai rata-rata tertinggi distribusi jawaban responden mengenai kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung terdapat pada indikator komitmen kerja dengan nilai rata-rata terbesar 4,37. Pegawai menunjukkan komitmen yang kuat dalam memenuhi seluruh tugas dan tanggung jawab pegawai untuk meningkatkan kinerja. Namun, indikator kemandirian memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,34. Hal tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung kurang mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan tugas dan menangani masalah pekerjaan. Maka dari itu, untuk meningkatkan kemampuan kemandirian pegawai perlu mengembangkan pola kerja yang disiplin dan pemberian pelatihan terkait pengetahuan dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab secara individu pada seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung.

3. Pengaruh secara parsial dari disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Sosial Kabupaten Badung adalah positif. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dari disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Sosial Kabupaten Badung. Nilai beta positif sebesar 0,524 menegaskan temuan ini. Uji signifikansi dengan analisis t - test menunjukkan $t_{hitung} = 3,291$ dan $t_{tabel} = 1,681$, yang mengindikasikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Sosial Kabupaten Badung adalah positif secara signifikan.
4. Tingkat pengaruh determinan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung sebesar 25,7% dapat dijelaskan dari hasil analisis regresi linier yang menunjukkan nilai R square sebesar 0,257. Artinya, sebesar 25,7% variasi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung dipengaruhi oleh disiplin kerja, sementara 74,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan sebelumnya, peneliti ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai, memberikan manfaat bagi pegawai itu sendiri, dan juga menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, yaitu diantaranya:

1. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Badung

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Badung, dengan begitu maka sebaiknya seluruh pegawai dapat menerapkan sikap disiplin dalam menjalankan tugas mereka guna mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif melalui kinerja yang optimal. Kepala Dinas Sosial Kabupaten Badung sebaiknya dapat terus memberikan pelatihan pengembangan pola bekerja pegawai yang disiplin, sehingga dapat memenuhi tugas serta tanggung jawab secara maksimal, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, Kepala Dinas Sosial Kabupaten Badung sebaiknya memberi penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja terbaik, dengan tujuan agar pegawai dapat termotivasi untuk bersikap lebih disiplin dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tidak hanya penghargaan, namun Kepala Dinas Sosial Kabupaten Badung juga sebaiknya memberikan sanksi kepada pegawai yang sering melanggar peraturan agar konsep yang diterapkan tidak terjadi penyimpangan antara penghargaan dan pelanggaran.

2. Bagi Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung

Para pegawai Dinas Sosial Kabupaten Badung sebaiknya dapat menerapkan sikap disiplin secara terus menerus, meningkatkan kemandirian dalam menjalankan pekerjaan dan meningkatkan tingkat kehadiran serta tingkat kedisiplinan pada jam kerja yang telah ditetapkan dengan selalu datang tepat waktu dan pulang setelah jam kerja berakhir. Ketepatan waktu jam kerja yang teratur dapat dapat meningkatkan efisiensi kerja seorang pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan pada faktor-faktor disiplin kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel tambahan guna memperkaya perbandingan dan menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dari penelitian sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Adinda Farhah, J. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Halu Oleo.
- Adinda Farhah, J. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi. Diakses 21 Oktober 2023 dari <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/189>
- Eko Budiyanto, M. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Banten: CV. AA. Rizky.
- Gama, G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung. Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik. Diakses 21 Oktober 2023 dari <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/public-inspiration>
- Hasibuan, P. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, D. (2023). Kinerja Pegawai. Bandung: Widina Media Utama.
- Martinus Bulolo, . Y. (2023). The Influence Of Work Discipline, Motivation, Organizational Culture, And Leadership Style On Employee Performance Galang District, Batam City. SINERGI : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen. Diakses 20 Oktober 2023 dari <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/189>
- Padmaningrum. (2021). Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. Semarang, Jawa Tengah : Samudra Biru.
- Prihantoro, A. (2015). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Saputra, N. (2021). Manajemen Motivasi Kerja. Yogyakarta: CV Diandra Primamitra Media.
- Shaleh, M. (2018). Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Makasar, Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Sugitono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surajiyo, S. I. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. International Journal of Community Service & Engagement. Diakses 20 Oktober 2023 dari <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/feb/article/view/5814>
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Syukron Sazly, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. Universitas Bina Sarana Informatika. Diakses 19 Oktober 2023 dari <http://ojs.uho.ac.id/index.php/jopspe>
- Wahjosumidjo. (2011). Pengaruh Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Winna, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. Universitas Bina Sarana Informatika.