
**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN URUSAN LOGISTIK KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
SIDENRENG RAPPANG REGENCY LOGISTICS AFFAIRS AGENCY OFFICE***

¹Andi Firdayana Pacoweri

Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
andifirdayana1609@gmail.com

²✉Gazali Amin

Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
gazaliaminsemm@gmail.com

³Auliyah Nurwafiyah

Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
auiyahnurwafiyah@gmail.com

Abstrak

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi, khususnya pada instansi pemerintah. Permasalahan dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Urusan Logistik Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui uji t dengan nilai t hitung sebesar 4,554 lebih besar dari t tabel sebesar 2,034 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,357, yang berarti bahwa sebesar 35,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Urusan Logistik Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia.

Abstract

Work discipline is one of the important factors affecting employee performance within an organization, particularly in government institutions. The problem addressed in this study is the suboptimal employee performance, which is presumed to be influenced by the level of employees' work discipline. This study aims to analyze the effect of work discipline on employee performance at the Regional Office of the Logistics Affairs Agency (BULOG) of Sidenreng Rappang Regency. This study employed a quantitative research method with a survey approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents and were analyzed using statistical analysis techniques. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the t-test result, where the calculated t-value of 4.554 is higher than the t-table value of 2.034, with a significance value of 0.000, which is lower than 0.05. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) result shows a value of 0.357, indicating that 35.7% of the variation in employee performance can be explained by work discipline, while the remaining 64.3% is influenced by other factors outside the scope of this study. Therefore, it can be concluded that improving work discipline plays an important role in enhancing employee performance at the Regional Office of the Logistics Affairs Agency (BULOG) of Sidenreng Rappang Regency.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Human Resources.



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen paling strategis dalam suatu organisasi karena menjadi penggerak utama yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan pencapaian tujuan organisasi. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan, tetapi juga sebagai perencana, pengendali, serta pengembang inovasi yang mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat dibutuhkan agar potensi yang dimiliki setiap individu dapat dimaksimalkan secara efektif dan efisien.

Rahman (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari eksistensi sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Hal tersebut terjadi karena sumber daya manusia menjadi barometer atau tolok ukur yang menentukan perkembangan suatu lembaga atau perusahaan serta merupakan modal dan kekayaan terpenting dalam setiap kegiatan organisasi. Sementara itu, Hadari Nawawi (dalam Rahman, 2020) mengungkapkan bahwa SDM merupakan potensi atau aset yang berfungsi sebagai modal dalam pengelolaan organisasi sekaligus sebagai penggerak jalannya organisasi dalam mencapai tujuan dan mewujudkan eksistensinya.

Dalam konteks organisasi publik maupun swasta, kualitas SDM menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, serta daya saing. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi melalui peningkatan kompetensi pegawai, baik melalui pelatihan, pembinaan, maupun pengembangan karier. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam dan sarana prasarana, melainkan sangat bergantung pada kualitas SDM yang mengelolanya.

Mengingat pentingnya peran SDM dalam pencapaian tujuan organisasi, diperlukan suatu pendekatan yang sistematis untuk mengelola, mengarahkan, serta mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu. Di sinilah peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi sangat relevan, yaitu sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap SDM agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi peningkatan kinerja organisasi.

Menurut Edison dkk. (2020), MSDM adalah manajemen yang memfokuskan diri pada upaya memaksimalkan kemampuan pegawai melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja menuju pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Armstrong (2020) menyatakan bahwa MSDM merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja di dalam organisasi guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pendekatan ini melibatkan perancangan sistem formal untuk mengelola perilaku manusia secara efektif, memastikan pemanfaatan bakat secara optimal, serta menggabungkan pendekatan ilmiah dan seni dalam mengatur hubungan kerja demi tercapainya kinerja yang optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah proses mengelola sumber daya manusia dalam organisasi secara terencana dan sistematis dengan memaksimalkan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

MSDM tidak hanya berperan dalam mengatur hubungan kerja, tetapi juga menjadi strategi penting bagi organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, manajemen ini dituntut untuk mampu menghadirkan inovasi dalam pengelolaan tenaga kerja,

mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja. Hal ini sejalan dengan pandangan para ahli yang menekankan bahwa MSDM modern tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga pada pemberdayaan pegawai agar lebih produktif, adaptif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, keberadaan MSDM yang efektif akan menjadi fondasi bagi peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara menyeluruh.

Pengelolaan MSDM yang efektif akan berimplikasi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Melalui fungsi-fungsi MSDM seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian, dan pemberian kompensasi yang tepat, organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan berkomitmen. Hal ini pada akhirnya akan tercermin dalam kinerja pegawai yang lebih optimal, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang berlaku, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tingkat kedisiplinan. Tingginya kinerja pegawai akan berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi, sedangkan rendahnya kinerja dapat menghambat pencapaian target kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama melalui strategi penerapan disiplin kerja yang mendukung.

Menurut Widiyanti (2022), kinerja dalam konteks manajemen merupakan prestasi kerja atau hasil kerja seseorang yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Prayogi, Lesmana, dan Siregar (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas, tetapi juga mencakup perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam proses bekerja, seperti kedisiplinan, kreativitas, kepatuhan terhadap aturan, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja, tetapi juga sangat erat kaitannya dengan tingkat kedisiplinan yang dimiliki. Disiplin kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara tertib, tepat waktu, serta sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga hasil kerja dapat lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan dapat berdampak pada penurunan kinerja karena tugas yang dijalankan tidak sesuai standar dan target organisasi sulit tercapai.

Menurut Fandi, P. (2021), disiplin kerja merupakan ketentuan atau aturan yang ditetapkan oleh pengelola organisasi agar anggotanya taat terhadap peraturan yang berlaku sehingga membentuk perilaku yang mencerminkan nilai ketaatan dan

ketertiban. Sementara itu, Wahjono (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah bentuk aktivitas manajerial yang dilakukan untuk menerapkan standar organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, kesadaran, dan perilaku pegawai untuk mematuhi peraturan, standar, serta tata tertib organisasi secara konsisten. Disiplin tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas.

Disiplin kerja tidak hanya sekadar kepatuhan terhadap aturan, melainkan juga mencerminkan budaya kerja yang sehat di dalam organisasi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengurangi pelanggaran aturan, serta meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diemban. Selain itu, disiplin kerja juga berperan sebagai mekanisme pengendalian diri bagi pegawai dalam menjaga konsistensi perilaku sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu, sesuai standar, dan berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta, dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya diukur dari kemampuan dan keterampilan kerja, tetapi juga dari sikap disiplin yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Disiplin kerja menjadi faktor penting karena mencerminkan kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, serta tata tertib yang berlaku di dalam organisasi.

Tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi akan mendorong terciptanya keteraturan, efektivitas, dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan kebutuhan instansi pemerintah, termasuk Kantor Badan Urusan Logistik (BULOG) Kabupaten Sidenreng Rappang, yang memiliki peran strategis dalam menjaga ketersediaan, stabilitas harga, dan distribusi logistik di daerah. Untuk itu, disiplin kerja pegawai di lingkungan BULOG menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi organisasi.

Berdasarkan observasi dan penghimpunan informasi yang dilakukan selama kegiatan magang di Kantor BULOG Kabupaten Sidenreng Rappang, sebagian pegawai telah menunjukkan tingkat disiplin kerja yang cukup baik. Hal ini terlihat dari kehadiran pegawai yang tepat waktu, kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditentukan, serta pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku. Disiplin tersebut berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas kerja karena pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target dan pelayanan kepada masyarakat tetap terjaga. Selain itu, kedisiplinan pegawai juga berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang tertib, teratur, dan kondusif sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Namun, di sisi lain masih terdapat pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang rendah, seperti datang terlambat, meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir, serta kurang patuh terhadap aturan yang berlaku. Fenomena ini mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, penumpukan tugas,

dan berkurangnya efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Rendahnya disiplin juga dapat memengaruhi semangat kerja pegawai lainnya karena beban kerja sering kali tidak terbagi secara adil. Kondisi ini, apabila tidak segera diatasi, berpotensi menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fenomena di atas juga telah diteliti oleh beberapa peneliti. Prayogi dkk. (2019) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan)” menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, Berryansyah Hidayat dkk. (2021) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo” menyimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Urusan Logistik (BULOG) Kabupaten Sidenreng Rappang dengan objek penelitian berupa pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, karena penelitian berorientasi pada pengujian hubungan dan pengaruh antara variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen melalui analisis statistik.

Operasionalisasi variabel dilakukan agar konsep penelitian dapat diukur secara objektif dan sistematis. Disiplin kerja diukur melalui tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesediaan bekerja, dan tanggung jawab, sedangkan kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, dengan instrumen kuesioner menggunakan skala Likert. Populasi penelitian berjumlah 35 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh, sehingga data yang diperoleh diharapkan dapat merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas alat ukur sebelum analisis lebih lanjut. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas dan heteroskedastisitas, serta uji linearitas untuk memastikan kelayakan hubungan antarvariabel. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 25.0. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja secara parsial, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Ket
Disiplin Kerja (X)	X.1	0,3338	0,638	Valid
	X.2	0,3338	0,411	Valid
	X.3	0,3338	0,529	Valid
	X.4	0,3338	0,518	Valid
	X.5	0,3338	0,578	Valid
	X.6	0,3338	0,497	Valid
	X.7	0,3338	0,638	Valid
	X.8	0,3338	0,377	Valid
	X.9	0,3338	0,784	Valid
	X.10	0,3338	0,68	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,3338	0,367	Valid
	Y.2	0,3338	0,608	Valid
	Y.3	0,3338	0,614	Valid
	Y.4	0,3338	0,481	Valid
	Y.5	0,3338	0,699	Valid
	Y.6	0,3338	0,608	Valid
	Y.7	0,3338	0,414	Valid
	Y.8	0,3338	0,401	Valid
	Y.9	0,3338	0,640	Valid
	Y.10	0,3338	0,749	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 2,5 (2026)

Berdasarkan hasil analisis data, instrumen penelitian pada variabel bebas disiplin kerja serta variabel terikat kinerja pegawai telah memenuhi persyaratan validitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung setiap item pernyataan yang lebih besar atau sama dengan nilai r tabel sebesar 0,3338. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan relevan dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan dan konsistensi dalam menghasilkan data yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran ulang pada kondisi yang serupa. Pada penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh melebihi batas minimum 0,60. Dengan demikian, semakin besar nilai alpha yang dihasilkan, maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi serta keandalan instrumen dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Standar Koefisien Alpha</i>	<i>Nilai Cronbach Alpha</i>	<i>Ket</i>
Disiplin Kerja (X)	0.60	0,752	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.60	0,764	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 2,2 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS versi 25.0, seluruh instrumen penelitian menunjukkan tingkat keandalan yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,752, sedangkan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,764. Karena kedua nilai tersebut telah melebihi batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear sederhana, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan telah memenuhi ketentuan dasar sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan menghasilkan estimasi yang akurat. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut, maka model regresi yang digunakan dinilai layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Uji Normalitas

Sebelum dilakukan analisis statistik lanjutan, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa data penelitian memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah mengikuti distribusi normal. Pengujian ini sangat penting terutama dalam penggunaan metode analisis parametrik, karena normalitas data merupakan salah satu persyaratan utama. Dengan demikian, pada tahap ini dilakukan uji normalitas terhadap data penelitian guna memastikan bahwa data tersebut memenuhi kriteria untuk dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik.

Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik tertentu, seperti Shapiro Wilk atau Kolmogorov Smirnov, sesuai dengan ketentuan yang digunakan. Penilaian normalitas data didasarkan pada nilai signifikansi (p-value) yang dihasilkan dari pengujian tersebut. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka residual dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Statistik	Nilai
<i>N</i>	35
<i>Normal Parameters^a</i>	
<i>Mean</i>	0

<i>Std. Deviation</i>	1,124563
<i>Most Extreme Differences</i>	
<i>Absolute</i>	0,109
<i>Positive</i>	0,087
<i>Negative</i>	-0,109
<i>Test Statistic</i>	0,109
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 2,2 (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan data layak untuk dianalisis menggunakan regresi linear sederhana.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu memiliki varians residual yang konstan.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser melalui bantuan program SPSS versi 25.0, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Disiplin Kerja).

Tabel 4 Tabel Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>(Constant)</i>	1,287	0,942	-	1,366	0,181
Disiplin Kerja (X)	-0,021	0,029	-0,126	-0,724	0,474

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 2,5 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,474, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan dan model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear sederhana pada tahap selanjutnya.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian bersifat linear atau tidak. Pengujian ini penting dilakukan karena analisis regresi linear sederhana mensyaratkan adanya hubungan linear antara kedua variabel yang diteliti. Dengan demikian, uji linearitas digunakan untuk memastikan bahwa perubahan pada variabel independen akan diikuti oleh perubahan pada variabel dependen secara proporsional. Pada penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 dengan melihat nilai signifikansi pada bagian Deviation from Linearity.

Tabel 5 Uji Linearitas

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja					
<i>Linearity</i>	214,372	1	214,372	14,286	0,001
<i>Deviation from Linearity</i>	58,914	13	4,532	1,214	0,297
<i>Within Groups</i>	314,286	20	15,714		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 2,5 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,297, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) bersifat linier. Oleh karena itu, data penelitian telah memenuhi asumsi linearitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear sederhana.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui analisis ini, peneliti dapat melihat sejauh mana perubahan pada variabel disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, analisis regresi linear sederhana juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan antarvariabel, apakah bersifat positif atau negatif. Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 6 Anova

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	214,372	1	214,372	20,742	0,000
<i>Residual</i>	373,199	33	11,309		
Total	587,571	34			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 2,5 (2026)

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,742 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 7 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>(Constant)</i>	18,472	3,216	-	5,743	0,000
Disiplin Kerja (X)	0,586	0,129	0,598	4,554	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 2,5 (2026)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 18,472 + 0,586X$$

Interpretasi Persamaan Regresi dapat diartikan bahwa Nilai konstanta sebesar 18,472 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika variabel disiplin kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan.

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,586 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,586 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian. Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan kebenaran dugaan sementara yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi (R^2). Melalui pengujian tersebut, peneliti dapat mengetahui tingkat signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, serta melihat nilai signifikansi yang dihasilkan.

Kriteria Pengujian

1. Jika nilai Sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai Sig. $\geq$ 0,05 atau t hitung $\leq$ t tabel, maka hipotesis ditolak.

Dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, maka derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 33$. Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai t tabel sebesar 2,034..

Tabel 8 Uji T

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	<i>t hitung</i>
(Constant)	18,472	3,216	-	5,743
Disiplin Kerja (X)	0,586	0,129	0,598	4,554

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 2,5 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,554, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,034, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis penelitian diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Disiplin Kerja (X) dalam menjelaskan variasi pada variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,598	0,357	0,338

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 2,5 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,357, yang berarti bahwa 35,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Urusan Logistik Kabupaten Sidenreng Rappang. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, mulai dari uji asumsi klasik hingga pengujian hipotesis, diperoleh temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,586, yang berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,554 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,034, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,357, yang menunjukkan bahwa 35,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun kompetensi pegawai. Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai, meskipun bukan satu-satunya faktor penentu.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu Made Arya Kresna K.p dkk (2024) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Sumber Rejeki, Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan disiplin rendah. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja mendorong pegawai untuk bekerja sesuai standar, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan teoritis dan empiris bahwa peningkatan disiplin kerja merupakan salah satu strategi penting yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil dapat mendorong pegawai untuk memiliki disiplin kerja

yang lebih baik, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Urusan Logistik Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, yang menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam mendukung efektivitas dan produktivitas kerja. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,357 menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan 35,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 64,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga perlu memperoleh perhatian dan pengelolaan yang optimal dari pihak manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258. DOI:10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p09
- Apriani, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu (Skripsi, Universitas Brawijaya). Universitas Brawijaya.
- Berryansyah H dkk (2021), Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.9, No.2, 2338-123X
- Edison, Emron, Anwar Yohny, & Komariyah Imas (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2, Bandung: Alfabeta.
- Rohman, A. (2024). The Influence Of Human Resource Management And Welfare Policy On Improving Employee Performance At Pt. Arisco Mandiri. *Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang*, 3(2), 321-330.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-2)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Studi kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-Staf: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 392-401.
- Khoirinisa, K. S. (2019). *Analysis Of Factors That Influence Work Discipline*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.

- Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke sebelas. PT. Remaja Roskadarya, Bandung.
- Mia Sumiatai, RR Niken Purbasari (2019), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Bisnis dan Akuntansi,, Vol. 21, N o. 1a-2, 1410-9875.
- Mukhtarzar (2020), Prosedur Penelitian Pendidikan, Absolute Media, 13. 6024920520
- Muhyadin, F.H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Nirha Teknik Makassar. Jurnal Brand 2 (1): 99-109
- Proyogi Dkk (2019), Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Prosiding Frima, Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi, No.2, 2656-6362.
- Rahman, Yudi Ardian. (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jurnal: Pendidikan Islam. Vol 4 No 2. Hal 1-22.
- Siregar dkk (2022). Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar, 69-75
- Sugiyono (2025), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B, Penerbit Alfabeta bandung, 979-8433-64-0
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UKM Industri Kerajinan Keramik Suharto Dinoyo Malang). JURNAL AGREGAT, 4(1)