

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI INSPEKTORAT KABUPATEN POSO PROVINSI
SULAWESI TENGAH**

Frinikrisan Natalia Tolie

NPP. 31.0860

Asdaf Kabupaten Poso, Provinsi Sulawesi tengah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: nataliafrinitolie@gmail.com

Pembimbing Skripsi :

Dr. Halilul Khairi, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Civil servants are an important factor in determining the administration of a government. The performance of civil servants is influenced by work discipline. However, currently work discipline tends to be ignored by civil servants, as is the case at the Poso Regency Inspectorate where work discipline is still not fully implemented, such as not arriving on time, skipping work during working hours and so on.

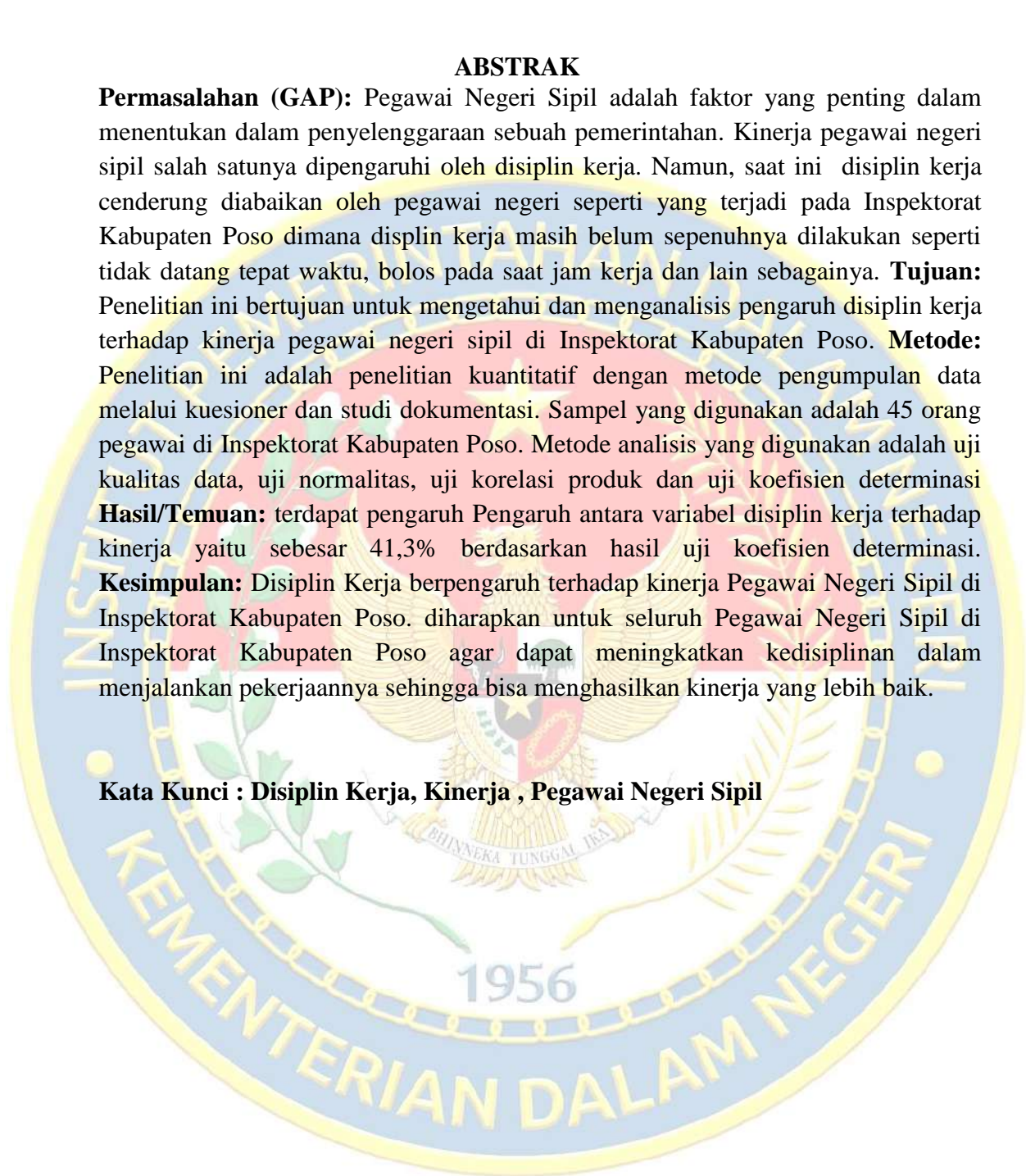
Purpose: This research aims to determine and analyze the influence of work discipline on the performance of civil servants at the Poso Regency Inspectorate. **Method:** This research is quantitative research with data collection methods through questionnaires and documentation studies. The sample used was 45 employees at the Poso Regency Inspectorate. The analytical method used is data quality test, normality test, product correlation test and coefficient of determination test. **Results:** there is an influence between work discipline variables on performance, namely 41.3% based on the results of the coefficient of determination test. **Conclusion:** Work Discipline influences the performance of Civil Servants at the Poso Regency Inspectorate. It is hoped that all Civil Servants in the Poso Regency Inspectorate can increase their discipline in carrying out their work so that they can produce better performance.

Keywords: Work Discipline, Performance, civil servants

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Pegawai Negeri Sipil adalah faktor yang penting dalam menentukan dalam penyelenggaraan sebuah pemerintahan. Kinerja pegawai negeri sipil salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Namun, saat ini disiplin kerja cenderung diabaikan oleh pegawai negeri seperti yang terjadi pada Inspektorat Kabupaten Poso dimana disiplin kerja masih belum sepenuhnya dilakukan seperti tidak datang tepat waktu, bolos pada saat jam kerja dan lain sebagainya. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Inspektorat Kabupaten Poso. **Metode:** Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Sampel yang digunakan adalah 45 orang pegawai di Inspektorat Kabupaten Poso. Metode analisis yang digunakan adalah uji kualitas data, uji normalitas, uji korelasi produk dan uji koefisien determinasi. **Hasil/Temuan:** terdapat pengaruh Pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 41,3% berdasarkan hasil uji koefisien determinasi. **Kesimpulan:** Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Poso. diharapkan untuk seluruh Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Poso agar dapat meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja , Pegawai Negeri Sipil



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah lembaga dan organisasi dalam rangka mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada fasilitas atau peralatan yang dimilikinya, tetapi lebih bergantung pada bagaimana peran pegawainya dalam melaksanakan tugas. Pegawai Negeri Sipil adalah bagian yang begitu penting untuk sebuah Lembaga pemerintah juga organisasi, dan merupakan faktor yang penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya pembangunan serta penyelenggaraan sebuah pemerintahan. Pegawai negeri sipil yang baik memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, memiliki moral yang baik, kinerja yang baik, serta memiliki kesadaran penuh terhadap tanggung jawabnya sebagai pelayan publik.

Dalam Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam Pasal 1 dikatakan bahwa disiplin pada Pegawai Negeri Sipil adalah suatu kesanggupan PNS untuk menjauh dari segala larangan dan menaati semua kewajiban yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan jika didapati melanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Hasibuan (2017:94) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang saat mengerjakan atau melaksanakan semua tugas yang sudah diberikan padanya yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan, kecakapan, dan juga ketepatan waktu. Seorang karyawan atau pegawai dianggap memiliki kinerja yang tinggi, dilihat dari beban kerja yang sudah ditetapkan tercapai, serta dilihat ketika realisasi hasil kerja yang dilakukan ternyata melampaui atau lebih tinggi dari pada yang sudah ditetapkan suatu Lembaga ataupun instansi. Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil juga dipengaruhi banyak faktor. Faktor yang cukup dominan memiliki pengaruh pada kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu faktor disiplin kerja dan juga kecerdasan emosional.

Saat ini, kedisiplinan cenderung dianggap remeh oleh pegawai, baik itu pegawai yang memiliki jabatan yang tinggi maupun rendah. banyak pegawai yang mulai mengabaikan peraturan yang ada serta merasa bahwa dirinya sudah tidak wajib untuk menaati peraturan. Hasibuan (2017:193) menjelaskan bahwa sebuah kedisiplinan merujuk pada kesadaran juga kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketika Disiplin yang dimiliki pegawai kurang maka akan menjadi sebuah penghambat dalam organisasi namun sebaliknya disiplin yang baik akan membuat tercapainya suatu tujuan organisasi dengan cepat. Disiplin kerja bisa dikatakan baik jika sudah terlihat sikap taat terhadap waktu, taat pada aturan yang berlaku dalam organisasi atau Lembaga, serta taat dalam melaksanakan atau mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan pengawasan dan pembinaan dalam pelaksanaan urusan pemerintahan berdasarkan PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah pada pasal 33, Inspektorat Kabupaten Poso harus memperhatikan kinerja pegawai. Dalam UU No 20 Tahun 2023 pada pasal 24 dijelaskan bahwa instansi pemerintah wajib melakukan

peningkatan disiplin pegawainya. Di Kantor Inspektorat Kabupaten Poso, peraturan mengenai disiplin pegawai telah diatur dengan sangat rinci, termasuk aturan mengenai apel pagi yaitu pukul 07.30 dan jam untuk pulang kerja pukul 16.00. akan tetapi, dalam realisasinya, terdapat sejumlah pegawai yang tidak juga mematuhi jadwal untuk apel, dibuktikan dengan adanya pegawai yang datang ke kantor melebihi waktu apel pagi dan ada pula yang pulang lebih awal dari pada jadwal yang telah ditentukan. Beberapa pegawai bahkan terkadang muncul di kantor, menghilang selama jam kerja, dan baru muncul kembali ketika waktu pulang tiba. Kehadiran yang tidak konsisten dari para pegawai ini telah mengakibatkan tumpukan pekerjaan dan pekerjaan yang tertunda. Selain itu, ada pegawai lain yang sering menghindari tanggung jawab mereka dengan cara melempar pekerjaan, yang menyebabkan terhambatnya pelaksanaan pekerjaan tersebut. adapun presentasi absensi pegawai pada tahun 2023 yaitu.

Tabel 1.1
Presentase Kehadiran PNS
Di Inspektorat Kabupaten Poso Pada Tahun 2023

NO	BULAN	TELAT MASUK	S	I	A	TEPAT WAKTU
1	Januari	13.64 %	2.52 %	2.33 %	1.51%	80 %
2	Februari	11.80 %	2.38 %	2.08 %	1.25%	82.49 %
3	Maret	10.14 %	2.73 %	1.67 %	1.32%	84.14 %
4	April	12.13 %	3.84 %	3.52 %	0.46%	80.05 %
5	Mei	12.47 %	3.57 %	4.13 %	0.56%	79.27 %
6	Juni	14.28 %	1.38 %	1.80 %	1.14%	81.4 %

Sumber : Inspektorat Kabupaten Poso 2023

Berdasarkan data pada tabel kehadiran di atas, dapat dilihat bahwa persentase keterlambatan pegawai melebihi 10%. Keterlambatan ini dapat disebabkan berbagai faktor, mulai dari beberapa pegawai yang tempat tinggalnya jauh dari lokasi kantor, maupun kurangnya kedisiplinan dari pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, instansi atau lembaga perlu menerapkan langkah-langkah pencegahan untuk menghindari pelanggaran aturan. Namun, tampaknya sanksi yang diberikan tidak memberikan efek jera kepada pegawai, mungkin karena teguran yang diberikan hanya bersifat lisan dan tidak ada sanksi berat yang dapat membuat pegawai berpikir dua kali sebelum melanggar peraturan. Permasalahan ini menjadi latar belakang dilaksanakannya penelitian yang membahas terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai khususnya di Inspektorat Kabupaten Poso.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Terdapat permasalahan dalam pencapaian kinerja yang berkualitas pada Inspektorat Kabupaten Poso, yaitu kurangnya disiplin kerja PNS yang dilihat dari persentase keterlambatan diatas 10% dalam jam kerja. Artinya, masih terdapat beberapa PNS yang mengabaikan aturan jam kerja. Selain itu, permasalahan jam kerja lainnya seperti bolos pada saat jam kerja, pulang lebih awal dan lain sebagainya. Hal ini juga terjadi akibat kurangnya ketegasan sanksi yang diberikan pada pelanggaran disiplin kerja.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Dalam konteks ini, akan diuraikan kesamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut.

Penelitian Meryi Indriyani (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fokus penelitian ini adalah kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh salah satunya adalah disiplin kerja. Hal tersebut adalah kesamaan yang dimiliki penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu fokus pada kinerja yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Penelitian Nugrahanum Illanisa, Wandy Zulkarnaen, Dan Asep Suwarna (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Y yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja yaitu variabel x. kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah fokus pada disiplin kerja yang menjadi salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana peneliti terdahulu pada sektor pendidikan sedangkan penelitian ini pada sektor pemerintah.

Sumiati Paramban (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)”. Hasil penelitiannya adalah variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kedua variabel x yaitu variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara Bersama sama berpengaruh pada variabel y yaitu kinerja pegawai. Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu fokus pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu fokus pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun perbedaannya yaitu objek penelitian pada penelitian terdahulu pada sektor swasta sedangkan penelitian ini pada sektor pemerintah.

Muhammad Zaenal Arifin & Hadi Sasana (2022) dengan judul penelitian “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian yaitu pegawai yang

memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mentaati segala peraturan yang berlaku dan akan bekerja dengan semangat dan ketekunan meskipun pimpinan tidak melakukan pengawasan secara langsung. Kondisi yang sedang dialami pegawai mengalami penurunan kinerja pegawai, seperti keterlambatan pegawai masuk kerja pada jam kerja yang telah ditentukan dan seringnya pegawai yang tidak masuk. Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu fokus penelitian pada disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Perbedaannya yaitu pada jenis penelitian dimana penelitian terdahulu adalah penelitian kualitatif sedangkan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Irawan et al., (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menjadi perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini dimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Wanta et al., (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19”. Hasil penelitian n Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid19. Dengan di tegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat perilaku kerja pegawai, karena dengan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga kinerja akan meningkat. Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu fokus pada disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Utari & Wibowo (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro”. Hasil penelitian terdahulu yaitu Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah membahas tentang disiplin kerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, objek penelitian juga dilakukan pada organisasi sektor pemerintah yaitu inspektorat. Syarifudin et al., (2023) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Pringsewu dengan judul penelitian dengan judul penelitian”. Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menjadi kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini serta objek penelitian yang sama-sama meneliti pada instansi pemerintah yaitu inspektorat.

Yusuf et al., (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pns Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat”. Hasil penelitian yaitu Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian terdahulu menjadi pembeda dengan hasil penelitian ini dimana disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang belum dilakukan oleh penelitian terdahulu pada lokasi objek penelitian yaitu Inspektorat Kabupaten Poso, Provinsi Sulawesi Tengah dengan pertimbangan bahwa inspektorat adalah salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam pemerintahan daerah Kabupaten Poso yang bertugas melaksanakan pengawasan dan pembinaan dalam pelaksanaan urusan pemerintahan daerah Kabupaten Poso.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah.

II. METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa Penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, dan pengumpulan datanya didasarkan pada instrumen penelitian, analisis data sifatnya kuantitatif/statistik, dan mempunyai tujuan untuk dapat menguji hipotesis yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yaitu melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Kuesioner atau angket disebarakan pada sumber data primer (data yang diperoleh langsung dari responden) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi pada objek penelitian yaitu 45 orang pegawai negeri sipil di Inspektorat Kabupaten Poso sebagai responden penelitian. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan informasi tambahan yang relevan dengan topik berupa dokumen dari Inspektorat Kabupaten Poso. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, Uji Korelasi Product Moment (Pearson), dan koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Inspektorat Daerah Kabupaten Poso dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud memiliki fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya;
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari Bupati atau Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat;
4. Penyusunan laporan pengawasan;
5. Pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
6. Pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi;
7. Pelaksanaan administrasi Inspektorat; dan
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

3.1. Disiplin Kerja

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini untuk variabel X atau Variabel Disiplin kerja diukur dalam 4 indikator yang sudah dibuat dalam kuisioner dan mendapatkan jawaban dari 45 orang PNS di Inspektorat Kabupaten Poso sebagai responden dan hasilnya dijelaskan melalui 4 indikator berikut.

a) Ketaatan Pada Waktu

Hasil dari kuisioner yang dibagikan, dari pernyataan pertama yaitu selalu datang ke kantor tepat waktu, pegawai yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (8,9%) ragu ragu sebanyak 7 orang (15,6%) setuju sebanyak 26 orang (57,8%) dan sangat setuju 8 orang (17,8%). Untuk pernyataan pulang kerja sesuai jam kerja yang sudah diatur, pegawai yang menjawab tidak setuju ada 5 orang (11,1%) ragu – ragu 7 orang (15,6%) setuju ada 23 orang (51,1%) dan untuk yang sangat setuju sebanyak 10 orang (22,2%).

b) Ketaatan pada Peraturan

Dalaam indikator ini, pernyataan pertama yaitu menggunakan pakaian sesuai aturan yang berlaku jawaban yang tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%) ragu ragu sebanyak 7 orang (15,6%) menjawab setuju sebanyak 21 orang (46,7%) dan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang (20%). Untuk pernyataan kedua yaitu mematuhi semua aturan dan standar kerja yang ada di kantor, yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (13,3%) ragu ragu sebanyak 8 orang (17,8%) setuju ada 26 orang (57,8%) dan sangat setuju 5 orang (11,1%)

c) Ketaatan pada Perilaku

Pada indikator ini, pernyataan pertama yaitu bersikap sopan, santun dan etis saat bekerja yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang (2,2%) tidak setuju sebanyak 6 orang (13,3%) ragu ragu sebanyak 9 orang (20%) setuju ada 20 orang (44,4%) dan sangat setuju 9 orang (20%). Pernyataan selanjutnya yaitu mempunyai etika yang baik dalam melakukan pekerjaan, pegawai yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang (2,2%) tidak setuju ada 5 orang (11,1%) ragu – ragu 6 orang (13,3%) setuju ada 21 orang (46,7%) dan untuk yang sangat setuju sebanyak 12 orang (26,7%).

d) Ketaatan pada Peraturan Lainnya

Jawaban pada pernyataan dapat bertanggung jawab pada semua tugas yang diberikan, pegawai yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang (2,2%) tidak setuju ada 2 orang (4,4%) ragu – ragu 5 orang (11,1%) setuju ada 29 orang (64,4%) dan untuk yang sangat setuju sebanyak 8 orang (17,8 %). Jawaban untuk pernyataan selanjutnya yaitu berhati-hati dalam mempergunakan semua fasilitas yang ada di kantor, yang tidak setuju sebanyak 4 orang (8,9 %) ragu ragu sebanyak 11 orang (24,4%) menjawab setuju sebanyak 19 orang (42,2%) dan jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang (24,4%)

3.2. Kinerja

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017) adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan secara sistematis dan terus menerus sehingga karyawan mempunyai tingkat kinerja yang diharapkan, yaitu bisa memberikan kontribusi secara , sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun kinerja pegawai negeri sipil kabupaten poso diukur berdasarkan indikator kinerja yang dikutip dari Robbins dalam Sopiah dan Etta (2018:151) yaitu sebagai berikut.

a. Kualitas

Pada indikator ini, pernyataan pertama yaitu melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja, pegawai yang menjawab sangat tidak setuju hanya satu orang (2,2%) tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%) ragu ragu sebanyak 7 orang (15,6%) setuju sebanyak 33 orang (73,3%) dan sangat setuju 3 orang (6,7%). Untuk pernyataan setiap pekerjaan yang dikerjakan selalu menunjukkan hasil yang baik, pegawai yang menjawab tidak setuju ada 3 orang (6,7%) ragu – ragu 9 orang (20%) setuju ada 27 orang (60%) dan untuk yang sangat setuju sebanyak 6 orang (13,3%).

b. Kuantitas

Pada indikator ini pernyataan pertama yaitu menyelesaikan pekerjaan dan hasilnya lebih dari target yang sudah ditentukan jawaban yang tidak setuju sebanyak 4 orang (8,9%) ragu ragu sebanyak 10 orang (22,2%) menjawab setuju sebanyak 26 orang (57,8%) dan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang (11,1%). Untuk pernyataan kedua yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar tanpa adanya kendala, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (6,7%) ragu ragu sebanyak 7 orang (15,6%) setuju ada 31 orang (68,9%) dan sangat setuju 4 orang (8,9%).

c. Ketepatan Waktu

Pernyataan pertama yaitu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang menjawab tidak setuju ada 4 orang (8,9%) ragu ragu sebanyak 11 orang (24,4%) setuju ada 22 orang (48,9%) dan sangat setuju 8 orang (17,8%). Pernyataan selanjutnya yaitu tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan, pegawai yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang (2,2%) tidak setuju ada 4 orang (8,9%) ragu – ragu 7 orang (15,6%) setuju ada 26 orang (57,8%) dan untuk yang sangat setuju sebanyak 7 orang (15,6%).

d. Efektivitas

Untuk Pernyataan mampu menggunakan sumber daya yang ada sesuai kebutuhan yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang (2,2%) tidak setuju sebanyak 3 orang (6,7%) ragu ragu sebanyak 8 orang (17,8%) setuju ada 27 orang (60%) dan sangat setuju 6 orang (13,3%). Pernyataan selanjutnya yaitu mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja, pegawai yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang (2,2%) tidak setuju ada 4 orang (8,9%) ragu – ragu 6 orang (13,3%) setuju ada 29 orang (64,4%) dan untuk yang sangat setuju sebanyak 5 orang (11,1%).

e. Kemandirian

Jawaban pada pernyataan melakukan pekerjaan tanpa diawasi atasan di kantor, pegawai yang menjawab tidak setuju ada 6 orang (13,3%) ragu – ragu 6 orang (13,3%) setuju ada 24 orang (53,3%) dan untuk yang sangat setuju sebanyak 9 orang (20%). Jawaban untuk pernyataan selanjutnya yaitu Menyelesaikan pekerjaan

sendiri dengan baik, yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2 %), tidak setuju ada 4 orang (8,9%) ragu ragu sebanyak 7 orang (15,6%) menjawab setuju sebanyak 24 orang (53,3%) dan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang (20%).

f. Komitmen Kerja

Pada Pernyataan bekerja mengutamakan kejujuran serta dapat bertanggung jawab yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang (2,2%) tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%) ragu ragu sebanyak 9 orang (20%) setuju ada 27 orang (60%) dan sangat setuju 7 orang (15,6%). Pernyataan selanjutnya yaitu datang tepat waktu serta jam bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, pegawai yang tidak setuju ada 3 orang (6,7%) ragu – ragu 8 orang (17,8%) setuju ada 21 orang (46,7%) dan untuk yang sangat setuju sebanyak 13 orang (28,9%).

3.3. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Ketidaksesuaian hasil penelitian sebelumnya, di mana beberapa menyatakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh sementara yang lainnya mengatakan sebaliknya. juga persepsi masyarakat terhadap PNS sebagai aparat pemerintahan namun memiliki tingkat disiplin yang rendah, walaupun tidak semua PNS seperti itu, tetapi ini menunjukkan bahwa masalah disiplin kerja masih menjadi isu yang relevan pada masa sekarang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui terdapat permasalahan dalam kinerja pegawai yaitu ketepatan waktu dalam bekerja. Ketepatan waktu adalah salah satu indikator disiplin kerja yang mana berdasarkan penelitian diketahui hal ini masih menjadi masalah yang dianggap remeh oleh segelintir orang. Hasil analisis data dari hasil uji korelasi dan uji koefisien determinasi dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat Pengaruh pada variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai, dan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai sebesar 41,3%. Sehingga diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Poso.

3.8 Diskusi Temuan Menarik Lainnya (Opsional)

Hasil penelitian penulis menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Disiplin Kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Pegawai Negeri Sipil yang memiliki Disiplin Kerja yang baik, akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi instansi pemerintah. Dalam penelitian ini, disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 41,3%.

IV. KESIMPULAN.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Inspektorat Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah, maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja PNS. Semakin baik tingkat disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja PNS.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu

penelitian yang terbatas.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih belum mendapatkan kepuasan sepenuhnya pada penelitian ini, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan terkait apa saja yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin kerja secara mendetail dan lebih dalam, selain itu, dapat meneliti terkait faktor lain dalam kinerja yang dapat mempengaruhinya.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada seluruh staf yang bertugas pada Inspektorat Kabupaten Poso yang telah meluangkan waktu dan bersedia untuk memberikan informasi yang berharga bagi penulis.

VI. DAFTAR PUSTAKA.

A. Buku-Buku

Hasibuan, Malayu Sp. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

B. Jurnal

Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/view/269>

Indriyani, M., Syariah, J. E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto. <https://eskripsi.usm.ac.id/detail-B11A-3627.html>

Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/semar/article/view/235>

Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2941594>

Pangarso, A., & Intan Susanti, P. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/122442/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-biro-pelayanan-sosial-dasar-sekretariat-daerah-provinsi-jawa-barat.html>

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan

- kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
<https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm/article/view/2080>
- Syarifudin, S., Ahiruddin, A., & Ariswandy, D. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Pringsewu. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 224–227.
<https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/2239/1646>
- Sastrohadiwiryono. (2005). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Syafitri, R., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 6(1), 107–118.
<https://ijcoreit.org/index.php/coreit/article/view/155>
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Malang.
<https://www.neliti.com/id/publications/82871/pengaruh-pelatihan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-penelitian-pada-karyawan-pt-p>
- Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Apip) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1).
<https://sasanti.or.id/ojs/index.php/jda/article/view/71>
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 113–122.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37572>
- Yusuf, D. P., Arfan, H. H., & Hamzah, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pns Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(4), 415–427.
<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/article/view/4086>