

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN GOWA**Muh. Rafii¹, Sitti Marhumi², Nasrullah³**[¹kembarg179@gmail.com](mailto:kembarg179@gmail.com), [²sitti.marhumi@unismuh.ac.id](mailto:sitti.marhumi@unismuh.ac.id), [³nasrullah@unismuh.ac.id](mailto:nasrullah@unismuh.ac.id)**Universitas Muhammadiyah Makassar****ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 responden yang merupakan seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa dengan menggunakan metode sampel jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terkait variabel yang diteliti. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, serta pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,844 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 15,779 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766 menunjukkan bahwa 76,6% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Work Discipline on Employee Performance at the Youth and Sports Office of Gowa Regency. The sample consisted of 78 respondents, representing all employees of the Youth and Sports Office of Gowa Regency, selected using the saturated sampling technique. The study employed quantitative data collected through questionnaires related to the research variables. The research instrument used a Likert scale. The data analysis methods included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple linear regression analysis, and hypothesis testing using SPSS version 26. The results of the study indicate that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. This is evidenced by the regression coefficient value of 0.844, which indicates that every increase in work discipline leads to an increase in employee performance. The t-test result shows a t-value of 15.779 with a significance level of 0.000, which is lower than 0.05, indicating that the research hypothesis is accepted. The coefficient of determination (R^2) is 0.766, meaning that 76.6% of the variation in Employee Performance can be explained by Work Discipline, while the remaining 23.4% is influenced by other factors outside the scope of this study. Therefore, it can be concluded that Work Discipline is an important factor that significantly contributes to improving Employee Performance at the Youth and Sports Office of Gowa Regency.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan dari orang-orang dalam organisasi tersebut terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara

perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Dewa Febio Miranda, 2022).

Penerapan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh pegawai. Oleh karena itu, di era teknologi dan peradaban yang sangat maju saat ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena ketidakdisiplinan kerja pegawai mengakibatkan turunnya kinerja pegawai.

Menurut (Putra Jidan Agus, 2023) dinyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Permasalahan yang timbul pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kabupaten Gowa ini masih kurangnya Disiplin kerja pada pegawai departemen produksi dengan masih adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja tanpa meminta izin kepada kepala bagian produksi selain itu, masih adanya pegawai yang tidak melakukan standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja dan masih terjadinya keterlambatan pemberian gaji. Kemudian permasalahan lainnya dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran dan pelanggaran karna terlambat pada jam masuk kerja pada departemen produksi.

Peraturan perusahaan dibuat tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh pegawai baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan pegawai dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Jadi disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Ariesni & Asnur, 2021).

Sebagaimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja banyak dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik di sektor swasta maupun publik. Di sisi lain, penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; Namun, penelitian lain menemukan bahwa pengaruh itu tidak signifikan.

Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan swasta atau instansi pemerintah tertentu, sedangkan penelitian yang secara khusus meneliti disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga di tingkat kabupaten masih terbatas. Namun situasi di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa ada masalah disiplin kerja yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara empiris bagaimana disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan berdasarkan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, kinerja pegawai merupakan hasil kerja dari pegawai yang berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing pegawai (Farhan et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif yang menguji hipotesis dengan skala likert. Diharapkan hasil penelitian ini akan mengetahui bagaimanana disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa

Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Gowa merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di bawah Pemerintah Kabupaten Gowa dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepemudaan dan keolahragaan. Dispora Kabupaten Gowa beralamat di Jalan Mesjid Raya No. 30, Sungguminasa, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Sebagai perangkat daerah, Dispora memiliki tugas membantu Bupati dalam merumuskan, melaksanakan, serta mengevaluasi kebijakan daerah yang berkaitan dengan pengembangan kepemudaan dan olahraga.

Pembentukan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa merupakan bagian dari upaya Pemerintah Kabupaten Gowa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya generasi muda dan insan olahraga. Melalui berbagai program pembinaan kepemudaan dan pengembangan prestasi olahraga, Dispora Kabupaten Gowa berupaya menciptakan pemuda yang berkarakter, mandiri, berdaya saing, serta mampu berkontribusi terhadap pembangunan daerah. Selain itu, Dispora juga berperan dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan olahraga guna mewujudkan masyarakat yang sehat, produktif, dan berprestasi.

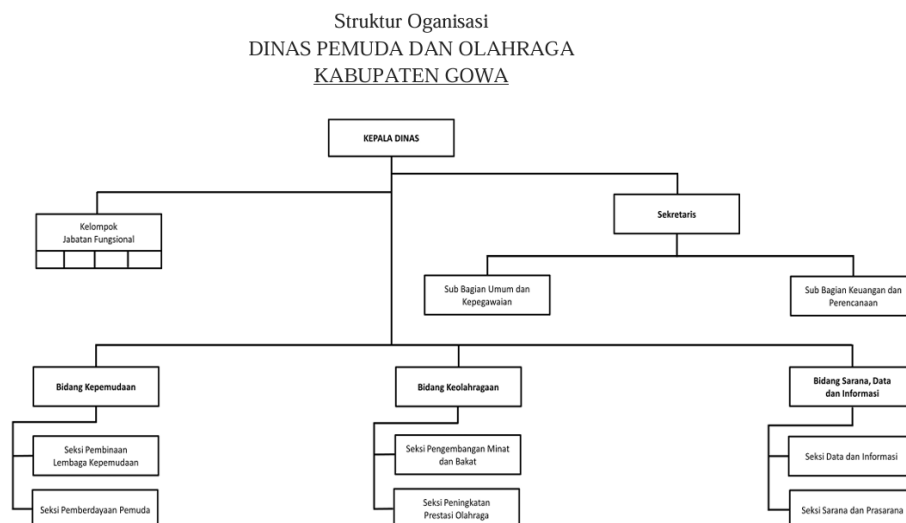
2. Visi Misi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa

Visi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa adalah “Terselenggaranya Layanan Kepemudaan dan Olahraga yang Prima.”

Untuk mewujudkan visi tersebut, Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa menjalankan misi sebagai berikut:

1. Menyediakan layanan kepemudaan yang merata, melalui penyediaan sarana dan prasarana serta peningkatan kompetensi pemuda di Kabupaten Gowa.
2. Menyediakan layanan cabang olahraga yang merata, melalui penyediaan sarana dan prasarana olahraga, pembinaan pelatih, serta pembinaan atlet berprestasi.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi, yang meliputi pelayanan administrasi perencanaan, pelaporan, umum, kepegawaian, dan keuangan.

4. Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa



Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab atas seluruh pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Dinas dibantu oleh Sekretaris yang membawahi Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta Sub

Bagian Keuangan dan Perencanaan. Selain itu, terdapat Kelompok Jabatan Fungsional yang mendukung pelaksanaan tugas sesuai bidang keahlian masing-masing.

Pelaksanaan program teknis Dispora Kabupaten Gowa dibagi ke dalam tiga bidang, yaitu Bidang Kepemudaan, Bidang Keolahragaan, dan Bidang Sarana, Data, dan Informasi. Masing-masing bidang memiliki seksi yang bertugas melaksanakan kegiatan sesuai bidang kerjanya, seperti pembinaan dan pemberdayaan pemuda, pengembangan minat dan bakat olahraga, peningkatan prestasi olahraga, pengelolaan data dan informasi, serta pengelolaan sarana dan prasarana. Struktur ini dibentuk untuk mendukung efektivitas pelaksanaan program kepemudaan dan keolahragaan di Kabupaten Gowa.

Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi sampel penelitian. Informasi ini disajikan untuk menunjukkan kondisi dan latar belakang responden sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas terhadap hasil penelitian. Karakteristik responden berdasarkan data penelitian disajikan pada tabel berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	57	73,1%
Perempuan	21	26,9%
Total	78	100%

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 57 orang (73,1%), sedangkan responden perempuan berjumlah 21 orang (26,9%). Dengan demikian, mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
25–32 tahun	29	37,2%
33–40 tahun	25	32,1%
41–48 tahun	14	17,9%
49–58 tahun	10	12,8%
Total	78	100,0%

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

Berdasarkan usia, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia 25–32 tahun sebanyak 29 orang (37,2%). Selanjutnya, responden yang berusia 33–40 tahun berjumlah 25 orang (32,1%), diikuti responden berusia 41–48 tahun sebanyak 14 orang (17,9%), dan responden berusia 49–58 tahun sebanyak 10 orang (12,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif, sehingga diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/Sederajat	23	29,5
D3	8	10,3
S1	38	48,7
S2	9	11,5
Total	78	100,0

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 38 orang (48,7%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 23 orang (29,5%), pendidikan S2 sebanyak 9 orang (11,5%), dan pendidikan D3 sebanyak 8 orang (10,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 Tahun	38	48,7
6–10 Tahun	24	30,8
> 10 Tahun	16	20,5
Total	78	100,0

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

Berdasarkan masa kerja, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 38 orang (48,7%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 24 orang (30,8%), sedangkan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 16 orang (20,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai dengan masa kerja yang relatif masih baru, yaitu kurang dari 5 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X)

Variabel Disiplin Kerja (X) diukur melalui 11 pernyataan yang diberikan kepada 78 responden. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5, dimana skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan skor 5 menunjukkan sangat setuju. Deskripsi tanggapan responden terhadap setiap pernyataan pada variabel Disiplin Kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X)

Frekuensi (F) dan Persentase (%)													
NO	Item	SS (5)		S(4)		KS(3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X.1	17	21,8	24	30,8	16	20,5	19	24,4	2	2,6	271	3,47
2	X.2	22	28,2	15	19,2	24	30,8	16	20,5	1	1,3	275	3,53
3	X.3	21	26,9	17	21,8	26	33,3	11	14,1	3	3,8	276	3,54
4	X.4	21	26,9	24	30,8	17	21,8	14	17,9	2	2,6	282	3,62
5	X.5	16	20,5	22	28,2	19	24,4	17	21,8	4	5,1	263	3,37
6	X.6	18	23,1	20	25,6	23	29,5	11	14,1	6	7,7	267	3,42
7	X.7	18	23,1	23	29,5	17	21,8	15	19,2	5	6,4	268	3,44
8	X.8	17	21,8	17	21,8	22	28,2	21	26,9	1	1,3	262	3,36

9	X.9	22	28,2	21	26,9	19	24,4	8	10,3	8	10,3	275	3,53
10	X.10	18	23,1	22	28,2	17	21,8	14	17,9	7	9,0	264	3,38
11	X.11	17	21,8	21	26,9	20	25,6	15	19,2	5	6,4	264	3,38
Mean Variabel Disiplin Kerja (X)													3,47

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

Berdasarkan tabel deskripsi variabel Disiplin Kerja (X), diketahui bahwa rata-rata skor variabel Disiplin Kerja sebesar 3,47, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X.1 dengan mean sebesar 3,51, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah X.3 dengan mean sebesar 3,42. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

b. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur melalui 11 pernyataan yang mewakili 3 indikator penelitian. Tanggapan responden terhadap setiap pernyataan digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada objek penelitian. Adapun deskripsi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Frekuensi (F) dan Persentase (%)													
NO	Item	SS (5)		S(4)		KS(3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y.1	15	19,2	25	32,1	25	32,1	11	14,1	2	2,6	274	3,51
2	Y.2	17	21,8	19	24,4	24	30,8	12	15,4	6	7,7	263	3,37
3	Y.3	17	21,8	17	21,8	23	29,5	16	20,5	5	6,4	259	3,32
4	Y.4	19	24,4	23	29,5	17	21,8	15	19,2	4	5,1	272	3,49
5	Y.5	16	20,5	19	24,4	25	32,1	14	17,9	4	5,1	263	3,37
6	Y.6	18	23,1	21	26,9	24	30,8	11	14,1	4	5,1	272	3,49
7	Y.7	20	25,6	17	21,8	23	29,5	12	15,4	6	7,7	267	3,42
8	Y.8	17	21,8	24	30,8	19	24,4	12	15,4	6	7,7	268	3,44
9	Y.9	15	19,2	28	35,9	25	32,1	8	10,3	2	2,6	280	3,59
10	Y.10	15	19,2	23	29,5	25	32,1	10	12,8	5	6,4	267	3,42
11	Y.11	15	19,2	27	34,6	18	23,1	16	20,5	2	2,6	271	3,47
Mean Variabel Kinerja Pegawai (Y)													3,44

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

Berdasarkan tabel deskripsi variabel Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 3,44 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Y.3 dengan mean sebesar 3,47, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah Y.1 dengan mean sebesar 3,40. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa responden menilai kinerja pegawai telah terlaksana dengan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan sesuai dengan konsep yang hendak diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel serta memiliki nilai signifikansi (Sig.) Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh indikator pada variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. akurat dan konsisten sesuai

dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan variabel penelitian dengan baik, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan dijadikan dasar dalam analisis statistik pada tahap selanjutnya, seperti uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

Tabel 7 Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Validitas		Keterangan
		r-hitung	r-tabel	
Disiplin Kerja (X)	X.1	0,863	0,223	Valid
	X.2	0,796	0,223	Valid
	X.3	0,862	0,223	Valid
	X.4	0,840	0,223	Valid
	X.5	0,887	0,223	Valid
	X.6	0,832	0,223	Valid
	X.7	0,863	0,223	Valid
	X.8	0,848	0,223	Valid
	X.9	0,813	0,223	Valid
	X.10	0,869	0,223	Valid
	X.11	0,877	0,223	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,821	0,223	Valid
	Y.2	0,811	0,223	Valid
	Y.3	0,855	0,223	Valid
	Y.4	0,858	0,223	Valid
	Y.5	0,872	0,223	Valid
	Y.6	0,835	0,223	Valid
	Y.7	0,858	0,223	Valid
	Y.8	0,819	0,223	Valid
	Y.9	0,777	0,223	Valid
	Y.10	0,806	0,223	Valid

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya dan relatif stabil. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Cronbach's Alpha pada variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,961 dan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,954. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang sangat baik. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan konsisten dalam mengukur variabel penelitian dan layak digunakan sebagai dasar dalam analisis data lebih lanjut.

Tabel 8 Uji Reliabilitas

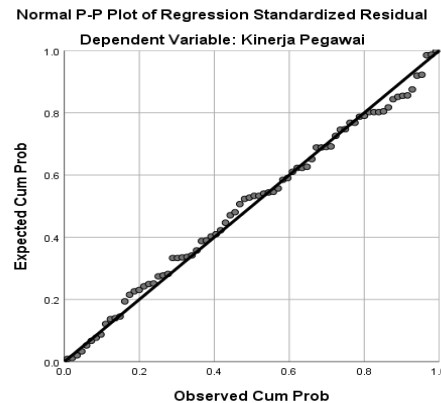
No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X)	11	0,962	0,60	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	11	0,957	0,60	Reliabel

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah melalui Normal Probability Plot (Normal P-P Plot). Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2 Uji Normalitas

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

Berdasarkan gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Pola penyebaran tersebut menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal serta tidak terdapat penyimpangan yang berarti dari asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi dan pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(X1)	1,000	1,000	Tidak terjadi Multikolinearitas

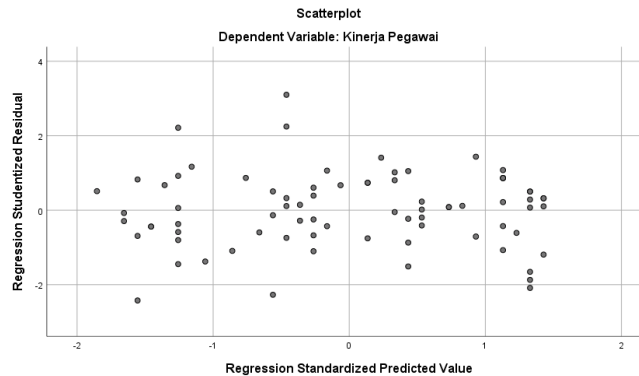
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian, yaitu Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah variansi residual konstan. Uji ini dilakukan menggunakan scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut.



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Regression Studentized Residual) serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, atau melebar. Sebaran titik juga tampak relatif merata di sepanjang sumbu X (Regression Standardized Predicted Value).

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Pada penelitian ini, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai yang menjadi objek penelitian. Hasil analisis ini dapat menunjukkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun melalui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10 Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig
Disiplin Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)	0,844	0,875	15,779	0,000
R = 0,875					
R Square= 0,766					
F = 248,992	Sig = 0,000				
Y=	0,515+0,844X				

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kinerja Pegawai (Y) – Konstanta 0,515

Nilai konstanta sebesar 0,515 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X) dianggap bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) yang terbentuk adalah sebesar 0,515. Nilai ini menggambarkan tingkat dasar kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja.

b. Disiplin Kerja (X) – Koefisien 0,844

Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,844 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,844 satuan, dengan asumsi faktor lain dianggap konstan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 15,779 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai,

sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau dengan melihat nilai signifikansi (Sig.).

Tabel 11 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.515	.193		2.669	.009
	Disiplin Kerja	.844	.054	.875	15.779	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,515 + 0,844X$. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,844 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,844 satuan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 15,779 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.763	.4721

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data: IBM SPSS Statistic 26 Tahun 2026

Berdasarkan Tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,875 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai tergolong sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,766 menunjukkan bahwa 76,6% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, sedangkan 23,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, Disiplin Kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kondisi tersebut akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salsabilla & Suryawan, 2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Adinda et al., 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Zuhaena & Cahyo, n.d.) menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Kurnia & Sitorus, 2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, (Sihaloho & Siregar, 2020) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang disiplin. Penelitian (Saleh & Utomo, 2018) juga menemukan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teoritis, disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu menjaga kualitas hasil kerjanya. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting yang perlu ditingkatkan oleh organisasi karena dapat mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, seperti mematuhi peraturan organisasi, hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara konsisten, cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin kerja dapat berdampak pada menurunnya efektivitas, produktivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan sehingga tujuan organisasi menjadi lebih sulit untuk dicapai.

Dengan demikian, Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa perlu terus meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui penegakan aturan, pembinaan pegawai, pemberian teladan oleh pimpinan, serta pengawasan yang berkesinambungan. Upaya tersebut diharapkan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan dan pelayanan organisasi secara efektif dan efisien.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa, disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penerapan peraturan yang konsisten, peningkatan pengawasan, pembinaan secara berkala, serta pemberian penghargaan (reward) bagi pegawai yang disiplin dan sanksi (punishment) bagi pelanggaran disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
2. Bagi pegawai, disarankan untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen dalam menerapkan disiplin kerja, terutama terkait ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menjaga etos kerja

yang profesional. Dengan meningkatnya disiplin kerja, diharapkan kinerja individu maupun kinerja organisasi juga semakin optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun kompensasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau objek penelitian pada instansi pemerintah maupun swasta yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Antam Tbk.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14.
- Anuraga, G., Abdullah, M., Munandar, M., & Nurcahyo, P. J. (2021). Pengantar statistika untuk penelitian. *Media Sains Indonesia*.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jppsh>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4.
- Faizi, A., Josiah, T., Parella, E., et al. (2022). Kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, 8. <https://doi.org/10.24967/xx.v8i>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Visionida: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. <https://ojs.unida.ac.id/jvs>
- Hasan, M. (2022). Metode penelitian kuantitatif. Tahta Media Group.
- Jailani, M. S., Jeka, F., & Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. (n.d.). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Kusjono, G., & Aprilianti, D. P. (2025). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada Kantor Pos di Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 8(4), 520–529. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v8i4.53698>
- Miranda, D. F. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar (Skripsi, Universitas Hasanuddin).
- Putra, J. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Mitra Jofer Indonesia (Skripsi, Universitas Pakuan).
- Putri, M. A., Kuhon, V., Malcom, H., & Palandeng, F. (2024). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian: Kuesioner pola makan pada penderita gout arthritis. *Jurnal Kedokteran Komunitas dan Tropik*, 12(1), 515–520.
- Qomariah, N. (2020). Manajemen sumber daya manusia. CV Pustaka Abadi.
- Rahmawati, & Susanto. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Raymond, R., dkk. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa.
- Rubi, B. (2024). Mengenal sumber daya manusia (SDM): Pengertian dan fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Saleh, M., & Utomo, A. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap

- kinerja karyawan.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Margareta, D., Fahmi, M. A., Merdana, S. V., Putra, F., Amsani, D., et al. (2024). Pentingnya disiplin kerja pada perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8.
- Sihaloho, H., & Siregar, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Susantyo, I. F., & Iryanti, E. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada SD Islam Al Azhar 35 Surabaya). *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(1), 273–285. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.1922>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Riau Economics and Business Review*, 8.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berpikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah>
- Tallona, G., & Dwijatenaya, I. B. M. A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 2(1).
- Wenas, K. P., & Ikhrum, M. A. D. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3), 902–916. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.23>
- Yanti, L. (2021). Analisis kinerja pegawai berdasarkan aspek kepribadian diri. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.