

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

Dewi Ngabito¹, Idan I. Pakaya²

^{1,2}Universitas Ichsan Gorontalo Utara, Indonesia

Email: dewingabito5@gmail.com¹, idanpakaya12@gmail.com²,

DOI:

Received: 18 Mei 2026

Accepted: 04 Juni 2026

Published: 12 Juni 2026

Abstract:

This study examines the effect of work discipline on employee performance at the Anggrek Subdistrict Office, North Gorontalo Regency. The study was motivated by practical concerns regarding punctuality, compliance with work procedures, and timely completion of administrative duties in a frontline local government unit. A quantitative approach with a survey design was employed. The population consisted of all 21 employees of the Anggrek Subdistrict Office, and saturated sampling was used so that the entire population became the research sample. Data were collected through questionnaires and observation, while instrument quality was assessed through validity and reliability testing. The data were analyzed using Pearson correlation and simple linear regression with SPSS 21. The results show a very strong and statistically significant positive relationship between work discipline and employee performance ($r = 0.954$; $p < 0.001$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.910$) indicates that work discipline explains 91.0% of the variation in employee performance, while the remaining 9.0% is associated with factors outside the model. The study concludes that stronger adherence to attendance, working hours, organizational rules, task responsibility, and work ethics is associated with better employee performance. Strengthening consistent supervision and discipline management is therefore important for improving public service performance at the subdistrict level.

Keywords: work discipline; employee performance; public sector; subdistrict government

Abstrak:

Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Anggrek, Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian dilatarbelakangi oleh permasalahan praktis berupa ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta penyelesaian tugas administrasi pada unit pemerintahan yang berhadapan langsung dengan pelayanan masyarakat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Anggrek sebanyak 21 orang dan teknik sampling jenuh digunakan sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi, sedangkan kualitas instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan korelasi Pearson dan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai ($r = 0,954$; $p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,910$) menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan 91,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan 9,0% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Penelitian menyimpulkan bahwa kepatuhan terhadap kehadiran, jam kerja, peraturan organisasi, tanggung jawab pelaksanaan tugas, serta etika kerja berkaitan erat dengan peningkatan kinerja. Karena itu, pengawasan yang konsisten dan penguatan manajemen disiplin perlu menjadi perhatian dalam peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Kata Kunci: disiplin kerja; kinerja pegawai; sektor publik; pemerintahan kecamatan

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan, khususnya di tingkat kecamatan, menentukan efektivitas pelaksanaan fungsi administrasi dan pelayanan publik. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pegawai. Dalam literatur manajemen kinerja, pencapaian kinerja dipahami sebagai hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, standar kerja, umpan balik, serta kondisi organisasi (Mangkunegara, 2017; Wibowo, 2019; Campbell & Wiernik, 2015). Karena kecamatan merupakan unit pemerintahan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, konsistensi perilaku kerja pegawai menjadi unsur penting dalam menjaga mutu layanan. Salah satu faktor yang berkaitan erat dengan kinerja adalah disiplin kerja. Hasibuan (2016) memaknai disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku, sedangkan Siagian (2017) menekankan kepatuhan yang dilakukan secara sadar sebagai bentuk tanggung jawab kerja. Rivai dan Sagala (2019) menjelaskan bahwa disiplin tercermin dalam sikap hormat terhadap aturan organisasi sehingga pegawai mampu menyesuaikan diri secara sukarela terhadap ketentuan kerja. Dalam penelitian ini, disiplin kerja dipahami melalui kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan pada peraturan organisasi, pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta etika dan perilaku kerja.

Pada Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan, seperti keterlambatan masuk kantor, ketidaktepatan waktu penyelesaian tugas administrasi, serta ketidakpatuhan terhadap prosedur tertentu. Penegakan disiplin juga belum selalu konsisten dan pengawasan terhadap pelanggaran masih perlu diperkuat. Kondisi tersebut berpotensi menghambat alur kerja, menurunkan ketepatan pelayanan, dan memengaruhi citra organisasi di mata masyarakat. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berkaitan positif dengan kinerja pegawai, termasuk pada organisasi sektor publik (Nasution & Ichsan, 2021; Sihombing et al., 2021; Prasetyo & Marlina, 2022; Rahman et al., 2023). Namun, bukti empiris yang secara khusus menggambarkan hubungan disiplin kerja dan kinerja seluruh pegawai pada Kantor Camat Anggrek masih terbatas. Konteks kecamatan juga penting karena unit ini merupakan birokrasi lini depan yang menuntut ketepatan waktu, kepatuhan prosedural, dan akuntabilitas pelayanan secara langsung.

Kebaruan praktis penelitian ini terletak pada pengujian disiplin kerja sebagai determinan kinerja pada unit pemerintahan Kecamatan Anggrek dengan melibatkan seluruh populasi pegawai sebagai sampel. Hasil penelitian diharapkan memberikan dasar empiris bagi pimpinan kecamatan dalam memperkuat pengawasan, konsistensi penerapan aturan, serta pembinaan perilaku kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian adalah Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Metode survei digunakan karena memungkinkan pengumpulan data terstruktur mengenai karakteristik, perilaku, serta hubungan antarvariabel pada populasi tertentu

(Sugiyono, 2018). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Anggrek sebanyak 21 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh pegawai dapat dijangkau sebagai responden (Riduwan, 2018). Variabel disiplin kerja (X) dioperasionalkan melalui lima indikator, yaitu kehadiran kerja, kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap peraturan organisasi, pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta etika dan perilaku kerja (Rivai & Sagala, 2019). Variabel kinerja pegawai (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017).

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dan observasi sebagai data pendukung. Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi pengukuran. Analisis hubungan antarvariabel menggunakan korelasi Pearson, sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dianalisis dengan regresi linear sederhana menggunakan SPSS 21. Keputusan signifikansi didasarkan pada nilai probabilitas (p) dengan batas 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Koefisien korelasi Pearson diperoleh sebesar $r = 0,954$ dengan $p < 0,001$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berjalan searah dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Analisis regresi sederhana menghasilkan nilai R Square sebesar 0,910. Dengan demikian, 91,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan 9,0% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, atau faktor organisasi lainnya. Ringkasan hasil statistik utama disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan hasil analisis hubungan disiplin kerja dan kinerja pegawai

Statistik	Nilai	Signifikansi	Interpretasi
Korelasi Pearson (r)	0,954	$p < 0,001$	Hubungan positif sangat kuat dan signifikan
Koefisien determinasi (R^2)	0,910	-	91,0% variasi kinerja dijelaskan oleh disiplin kerja
Variasi di luar model	9,0%	-	Dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti

Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan penggerak penting kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap jam kerja dan prosedur membantu menekan keterlambatan, sedangkan tanggung jawab dan etika kerja mendukung konsistensi penyelesaian tugas. Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Hasibuan (2016) dan Rivai dan Sagala (2019) yang menempatkan disiplin sebagai bentuk kesadaran dan kepatuhan terhadap ketentuan organisasi. Hubungan yang kuat juga konsisten dengan hasil penelitian Nasution dan Ichsan (2021), Sihombing et al. (2021), serta Prasetyo dan Marlina (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja pada organisasi publik. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki daya jelas yang dominan dalam model penelitian ini. Meskipun demikian, hasil

tersebut tidak berarti bahwa kinerja pegawai sepenuhnya ditentukan oleh disiplin. Kinerja tetap merupakan konstruk yang dapat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, tujuan, dan umpan balik (Mangkunegara, 2017; Wibowo, 2019; Campbell & Wiernik, 2015). Karena itu, 9,0% variasi yang tidak dijelaskan model perlu dipahami sebagai ruang bagi faktor-faktor lain yang dapat diuji pada penelitian berikutnya.

Dalam perspektif pengelolaan kinerja, aturan kerja yang jelas dan konsisten dapat membantu pegawai memusatkan perhatian pada standar yang harus dicapai. Hal ini sejalan dengan Goal-Setting Theory yang menekankan pentingnya tujuan dan standar yang jelas dalam mengarahkan perilaku kerja (Locke & Latham, 2002). Pada lingkungan kecamatan, disiplin juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal yang mendukung ketepatan administrasi, akuntabilitas, dan responsivitas pelayanan. Rahman et al. (2023) juga menekankan keterkaitan disiplin pegawai dengan kualitas pelayanan publik. Implikasi praktis penelitian adalah perlunya penguatan sistem pengawasan kehadiran dan ketepatan waktu, penerapan aturan secara konsisten, evaluasi kinerja berbasis indikator yang jelas, serta pemberian penghargaan dan konsekuensi yang proporsional. Pimpinan juga perlu memberikan keteladanan dalam kedisiplinan karena konsistensi perilaku atasan dapat membentuk iklim kerja yang lebih tertib. Dengan penguatan tersebut, peningkatan disiplin diharapkan tidak hanya memperbaiki kinerja internal, tetapi juga mendukung kualitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah kecamatan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Hubungan kedua variabel tergolong sangat kuat dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,954 dan $p < 0,001$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,910 menunjukkan bahwa disiplin kerja menjelaskan 91,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan 9,0% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Temuan tersebut menegaskan bahwa kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja dan aturan organisasi, tanggung jawab pelaksanaan tugas, serta etika kerja merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja pegawai. Oleh karena itu, Kantor Camat Anggrek perlu memperkuat pengawasan, konsistensi penerapan aturan, keteladanan pimpinan, dan evaluasi kinerja yang terukur. Penelitian selanjutnya disarankan memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja agar penjelasan mengenai determinan kinerja aparatur menjadi lebih komprehensif.

REFERENSI

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (2000). Why elephants gallop: Assessing and predicting organizational performance in federal agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4), 685-711. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024287>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work

- performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kim, S. (2005). Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2), 245-261. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui013>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public Administration Review*, 67(1), 40-53. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00695.x>
- Mulyadi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. In Media.
- Nasution, H., & Ichsan, R. (2021). The influence of discipline and leadership on civil servant performance. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 4(3), 4983-4991. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2328>
- Prasetyo, A., & Marlina, L. (2022). Work discipline and employee performance in local government institutions. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(5), 253-260. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i5.312>
- Rahman, M. A., Hidayat, R., & Nugroho, A. (2023). Public service quality improvement through employee discipline and organizational commitment. *Public Policy and Administration*, 22(4), 515-528. <https://doi.org/10.13165/VPA-23-22-4-08>
- Riduwan. (2018). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi 4). PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sastrohadiwiryo, S. (2020). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sihombing, S., Astuti, E. S., & Al Musadieq, M. (2021). The effect of work discipline and work motivation on employee performance in public sector organizations. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 907-915. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0907>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Wibowo. (2019). Manajemen kinerja. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, T., & Setiawan, D. (2020). Work discipline, job satisfaction and employee performance in government organizations. Management Science Letters, 10(15), 3557-3562. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.031>