

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INDONESIAN HOUSE OF REPRESENTATIVES (Office of the Secretary General)

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DPR RI (Biro Sekretaris Jenderal)

Sastera ^{1,*}, Sugeng Prayetno ¹, Darmeinis ²

¹ Program Studi Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Panca Sakti Bekasi;

² Program Studi Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Panca Sakti Bekasi;

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPR RI Biro Sekretaris Jenderal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai tetap Biro Setjen DPR RI sebanyak 45 orang, dengan sampel yang diambil secara *purposive sampling* berjumlah 39 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, uji t, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 31,706 + 6,347X$, dengan nilai t-hitung sebesar 8,452 (signifikansi $0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 62,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penguatan kedisiplinan, terutama dalam ketepatan waktu dan tanggung jawab tugas, secara langsung mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai di lingkungan DPR RI.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi Linear, Biro Sekretaris Jenderal DPR RI

Abstract: This study aims to examine and analyze the influence of work discipline on employee performance at the Secretariat General Bureau of the Indonesian House of Representatives (DPR RI). The study employs a quantitative approach using descriptive and confirmatory methods. The study population comprises all 45 permanent employees of the DPR RI Secretariat General Bureau, with a sample of 39 respondents selected through purposive sampling. Data were collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, simple linear regression, the t-test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS version 24. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The regression equation obtained is $Y = 31.706 + 6.347X$, with a calculated t-value of 8.452 (significance $0.000 < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) value of 0.624 indicates that the work discipline variable explains 62.4% of the variation in employee performance, while the remainder is influenced by other factors. These findings imply that strengthening discipline, particularly regarding punctuality and task responsibility, directly drives improvements in employee productivity and work effectiveness within the DPR RI environment.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Linear Regression, Secretariat General of the DPR RI

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu instansi pemerintahan sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas pegawainya, yang tercermin dari kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks Biro Sekretaris Jenderal (Setjen) DPR RI, peran pegawai sangat krusial dalam mendukung kelancaran fungsi persidangan, administrasi, dan pelayanan parlemen. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan masih adanya permasalahan kedisiplinan yang berdampak pada optimalisasi kinerja. Data absensi tahun 2024 mencatat tingkat ketidakhadiran, izin, sakit, dan keterlambatan yang fluktuatif, dengan puncak keterlambatan mencapai 6 orang pada bulan Agustus. Observasi awal juga mengindikasikan adanya penumpukan tugas, kurangnya motivasi, serta penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi segala peraturan, norma, dan standar operasional yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan. Teori manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa disiplin merupakan fondasi perilaku organisasi yang mendorong efisiensi, mengurangi pemborosan waktu, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dirumuskan dengan pertanyaan: Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor DPR RI Biro Setjen? Tujuan penelitian adalah untuk menguji secara empiris pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), sehingga dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen instansi dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tetap di Kantor DPR RI Biro Setjen berjumlah 45 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi memiliki karakteristik informasi yang diperlukan, sehingga diperoleh sampel sebanyak 39 pegawai (tidak termasuk staf honorer).

Variabel bebas (independen) adalah Disiplin Kerja (X), yang diukur melalui indikator: ketepatan waktu, ketaatan pada standar kerja, tanggung jawab, pengawasan melekat, sanksi, dan etika kerja. Variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Pegawai (Y), diukur melalui indikator: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan penyelesaian tugas, kemampuan menyelesaikan masalah, dan tanggung jawab. Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan kuesioner tertutup skala Likert (1-5), dilengkapi dengan wawancara dan studi dokumentasi.

Instrumen diuji validitasnya menggunakan korelasi *Product Moment* (r -hitung $> r$ -tabel 0,316) dan reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* ($\alpha > 0,60$). Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji signifikansi parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengujian instrumen, seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid (r -hitung berkisar antara 0,363 hingga 0,701, melebihi r -tabel 0,316) dan reliabel (α Disiplin = 0,617; α Kinerja = 0,623). Karakteristik responden menunjukkan dominasi pegawai berusia 31-40 tahun (69,23%), masa kerja 1-10 tahun (61,54%), dan pendidikan terakhir SLTA/S1.

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan: $Y = 31,706 + 6,347X$. Nilai konstanta 31,706 menunjukkan baseline kinerja pegawai jika disiplin kerja bernilai nol. Koefisien regresi positif sebesar 6,347 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 6,347 satuan.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial menghasilkan nilai t -hitung sebesar 8,452 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t -hitung $> t$ -tabel (1,720) dan $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Setjen DPR RI.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 atau 62,4% menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu memberikan kontribusi terhadap variasi kinerja pegawai sebesar 62,4%. Sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian,

seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau pengembangan kompetensi.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan dan Mangkunegara yang menekankan bahwa kedisiplinan membentuk perilaku kerja yang terarah, konsisten, dan bertanggung jawab. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu (Wau et al., 2021; Hulu, 2021; Sazly & Winna, 2019) yang sama-sama menyimpulkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja di sektor pemerintahan. Indikator dengan bobot tertinggi pada disiplin kerja adalah tanggung jawab atas pekerjaan (skor 178), sedangkan pada kinerja pegawai adalah ketelitian dan pengambilan keputusan musyawarah (skor 169). Sebaliknya, indikator dengan respons terendah adalah sanksi hukuman dan kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri, yang mengindikasikan perlunya penguatan sistem pengawasan dan pelatihan *problem solving*.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPR RI Biro Sekretaris Jenderal. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 62,4%, sedangkan 37,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Persamaan regresi $Y = 31,706 + 6,347X$ menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja secara konsisten mendorong kenaikan output kinerja pegawai.

Saran yang diberikan:

- (a) Pimpinan perlu memperkuat sistem pengawasan melekat dan ketegasan dalam penegakan aturan waktu serta tanggung jawab tugas;
- (b) Diperlukan program pelatihan *problem solving* dan manajemen waktu bagi pegawai;
- (c) Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel intervening atau moderator seperti motivasi kerja, lingkungan organisasi, atau kepemimpinan untuk memperkaya model penelitian.



Referensi

- Bacal, R. (2022). *Progressive Discipline in Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyanto, D. (2020). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Mediamax.
- Sastrohadiwiryono, S. (2023). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Uniraya*, 3(2), 45-58.
- Hulu, S. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi. *E-Journal UNSRAT*, 9(4), 112-125.
- Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 22-34.