

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Magfirah Septiani Tenggelingina^{1)*}, Mohammad Irfan Mufti²⁾, Erdiansyah³⁾

¹ Prodi. Administrasi Publik, FISIP Universitas Tadulako
firatenggelingina283@gmail.com

² Prodi. Administrasi Publik, FISIP Universitas Tadulako
irfanmufthi66@gmail.com

³ Prodi. Administrasi Publik, FISIP Universitas Tadulako
erdiyansyahwahab@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah secara simultan dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. Tingkat absensi pegawai pada tahun 2023 menunjukkan adanya variasi jumlah pegawai yang tidak hadir, izin, dan sakit. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Dasar penelitian dengan menggunakan metode survey dan jenis data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Adapun penentuan sampel menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh yang diperoleh sebanyak 66 orang. Untuk keperluan analisis data penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistik 29. Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun variabel disiplin kerja (taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan melakukan pekerjaan, taat terhadap aturan perusahaan) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah dengan nilai F hitung sebesar 248.538, dengan tingkat signifikansi 0.001. Koefisien determinasi sebesar 0,795, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja sebanyak 79,5% adapun sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Disiplin kerja, kinerja pegawai, Komisi Pemilihan Umum Daerah

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work discipline on employee performance at the General Election Commission of Central Sulawesi Province simultaneously and to measure the extent of this influence. Employee absenteeism rates in 2023 indicated variations in the number of employees who were absent, on leave, or sick. This research employs a quantitative approach, utilizing a survey method. The data used in this study consists of both primary and secondary data. The sampling technique applied is a census or saturated sampling, resulting in a total of 66 respondents. For data analysis, this study employs IBM SPSS Statistics 29. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the General Election Commission of Central Sulawesi Province. The work discipline variables—adherence to time regulations, adherence to workplace behavior rules, adherence to task execution rules, and compliance with organizational regulations—simultaneously influence employee performance. This is evidenced by an F-statistic value of 248.538 with a significance level of 0.001. The coefficient of determination (R^2) is 0.795, meaning that 79.5% of employee performance is influenced by work discipline, while the remaining 20.5% is affected by other factors not examined in this study.

Keywords: *Work discipline, employee performance, Regional General Election Commission*

Submisi: 05-05-2025

Diterima: 05-05-2025

Dipublikasikan: 05-05-2025

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena kinerja pegawai mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu sumber daya manusia sangatlah penting. Pegawai mempunyai kemampuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan apabila mereka melaksanakan tanggung jawabnya secara tepat dan efisien.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah organisasi yang bersifat otonom dan permanen yang menyelenggarakan pemilu nasional. KPU bertugas menyelenggarakan pemilihan umum untuk memilih wakil-wakil Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPR), Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPDR), Presiden dan Wakil Presiden, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati, dan Walikota, dengan merujuk pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum. Selain itu, untuk penyelenggaraan pemilihan khususnya di daerah-daerah telah dibentuk Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) yang juga berwenang menyelenggarakan pemilihan secara langsung.

Kinerja KPUD Provinsi Sulawesi Tengah sangat di perlukan untuk menjamin proses pemilu berlangsung adil, transparan, dan akuntabel karena prosesnya kompleks dan melibatkan banyak pihak, KPU Provinsi Sulawesi Tengah sangat membutuhkan adaptasi yang tinggi selama pemilu. Salah satunya adalah para pegawai harus cepat beradaptasi terhadap perubahan peraturan pemilu, masalah teknis dalam pemungutan suara, dan masalah logistik. Dalam pelaksanaannya, KPU Provinsi Sulawesi Tengah memiliki total 66 pegawai yang terdiri dari 31 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 35 orang pegawai non-PNS.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan dan analisis peneliti terhadap rekapitulasi absensi pegawai di Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Provinsi Sulawesi Tengah pada tahun 2023 menunjukkan bahwa ada variasi dalam jumlah pegawai yang tidak hadir (alpa), izin, dan sakit. Hal ini pasti berdampak pada persentase kehadiran bulanan, yang berkisar antara 68% dan 86%, dengan nilai terendah 68% pada Februari dan nilai tertinggi 86% pada Agustus, (Sumber: KPUD Sulteng, 2025).

Setiap bulannya, sejumlah pegawai PNS mengambil cuti atau sakit. Angka tertinggi terjadi pada Februari, ketika 14 pegawai mengambil cuti dan sakit, dan berikutnya pada September, ketika 13 pegawai mengambil cuti dan sakit. Ini pasti karena kebutuhan kesehatan dan keperluan pribadi yang tidak dapat ditinggalkan, tetapi frekuensi tinggi ini menunjukkan ketidakdisiplinan pegawai. Tahun 2023 alpa juga menjadi masalah, ketidakhadiran tanpa alasan menunjukkan kurangnya tanggung jawab atau disiplin. Jumlah alpa tertinggi, 4 pegawai PNS, terjadi pada bulan Desember. Pegawai yang terlambat juga dimasukkan dalam rekapan absen tahun 2023. Terlambat juga bisa menjadi tanda kurangnya disiplin waktu, yang jika tidak diatasi dapat berubah menjadi kebiasaan yang merugikan pekerjaan. Pada tahun 2023, tercatat ada 26 pegawai PNS dan non PNS yang terlambat, (Sumber: KPUD Sulteng, 2025).

Fenomena kurangnya kedisiplinan pegawai, perti izin, sakit, alpa, dan terlambat menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah di lingkungan kerja KPUD Provinsi Sulawesi Tengah. Ketidakdisiplinan ini menyebabkan pegawai sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tengah tidak bekerja dengan efisien dan produktif, yang pada gilirannya menyebabkan kualitas kinerja yang buruk secara keseluruhan.

Ketidakpatuhan terhadap aturan perilaku kerja ini berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Hasil analisis data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2023 menunjukkan capaian nilai kinerja sebesar 72,3 yang mana hal ini dapat diklasifikasikan sebagai kategori “Baik”, (Sumber: KPUD Sulteng, 2025).

KPU Provinsi Sulawesi Tengah menerima presentasi nilai sebesar 90% untuk ketersediaan sumber daya manusia yang tepat dengan ketangkasan pegawai dalam penugasan, penilaian ini didasarkan pada daftar urut kepangkatan, struktur organisasi, dan SK jabatan struktural dan fungsional. Nilai 90% ini menunjukkan bahwa ada 10% ruang untuk ketidaksesuaian pegawai dalam hal kompetensi dan penugasan, yang dapat berdampak pada kinerja pegawai. (KPU Provinsi Sulawesi Tengah) Perbedaan intensitas pekerjaan selama tahapan Pemilu dan hari biasa juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Selama tahapan pemilu, pegawai bekerja dengan intensitas tinggi karena harus memenuhi target kerja yang ketat. Pada masa tahapan Pemilu dilaksanakan, jam kerja reguler adalah pukul 08.00 hingga 16.00, dengan tambahan lembur hingga malam hari, terutama pada puncak tahapan yaitu rekapitulasi suara dan validasi data pemilih. Bahkan, pada akhir pekan pegawai tetap bekerja jika dibutuhkan, seperti untuk persiapan logistik atau rapat koordinasi. Sebaliknya, pada hari biasa di luar tahapan Pemilu, intensitas pekerjaan lebih rendah. Jam kerja reguler tetap berlangsung dari pukul 08.00 hingga 16.00, namun lembur jarang dilakukan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengatur tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. terkait tugas yang wajib dilaksanakan dan hak yang tidak boleh dilanggar. Menurut aturan ini, disiplin pegawai negeri diartikan sebagai dedikasi dalam melaksanakan tugas dan tidak melanggar batasan hukum atau batasan pelayanan. Selain itu, peraturan ini guna menyesuaikan kebutuhan dan perkembangan tata kelola pemerintahan yang baik. Peraturan ini mendefinisikan disiplin sebagai kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 4.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), menyatakan bahwa disiplin pegawai yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih cepat, sedangkan disiplin pegawai yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan tersebut. Terdapat beberapa dimensi dalam disiplin kerja, yang terdiri atas yaitu kepatuhan terhadap peraturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan melakukan pekerjaan, dan taat terhadap aturan perusahaan.

Pelanggaran disiplin dikelompokkan berdasarkan dampaknya dan dikenakan sanksi yang dijelaskan dalam Pasal 7, terdiri dari hukuman ringan yaitu teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis, kemudian hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji atau pangkat, serta penurunan pangkat selama satu tahun, hingga hukuman berat yaitu penurunan pangkat selama tiga tahun, pembebasan dari jabatan, atau pemberhentian. Dengan cakupan kewajiban dan larangan yang luas, serta rincian hukuman yang jelas, PP ini bertujuan menjaga integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas PNS dalam menjalankan tugas kedinasan Kedisiplinan pegawai sangat penting untuk meningkatkan kualitas organisasi dan mencapai tujuan. Pegawai yang tidak disiplin, seperti pegawai dengan sikap atau tingkah laku negatif, akan mempengaruhi kualitas organisasi. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja, seperti pegawai yang berusaha menyelesaikan tugas mereka dengan tepat, dapat meningkatkan kinerja mereka, yang akhirnya berdampak positif pada kualitas organisasi.

METODE

Dasar penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Sugiyono (2014) menjelaskan, metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian.

Tipe penelitian yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu metode survey

lapangan. Menurut Arikunto (2002), survey adalah suatu jenis penelitian yang banyak dilakukan oleh peneliti dalam bidang sosiologi, bisnis, pemerintahan, dan politik.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis variabel yaitu variabel disiplin kerja atau variabel bebas/independen atau biasanya simbol (X). Sedangkan, variabel kinerja atau variabel terikat/dependen atau biasanya simbol (Y).

Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai di Kantor KPUD Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah sebanyak 66 orang. Kemudian, untuk dapat menentukan sampel dalam penelitian ini maka digunakan teknik sampling jenuh. Sehingga, keseluruhan jumlah populasi juga digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Jenis data dalam penelitian ini yaitu bersifat kuantitatif, di mana data-data yang digunakan berupa angka baik yang berasal dari kuesioner maupun dari berbagai dokumen/laporan. Sumber data dalam penelitian ini, terdiri atas dua jenis yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer, yaitu data-data yang berasal dari hasil observasi dan hasil olah data kuesioner melalui penggunaan aplikasi SPSS versi 29. Sedangkan, sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu data-data yang berasal dari buku-buku, dokumen/laporan, dan juga website.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Selain itu, langkah-langkah uji statistik dalam penelitian ini meliputi uji validitas, dan reliabilitas pada kuesioner, serta uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu melalui analisis regresi linear sederhana yang terdiri atas uji determinasi dan Uji simultan (F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah dibentuk berdasarkan Keputusan KPU Nomor 68 Tahun 2003 tentang Tata Cara dan Seleksi Calon Anggota KPU Provinsi, Kabupaten/Kota, melalui proses tahapan seleksi calon Anggota KPU Provinsi Sulawesi Tengah, dan sejak berdirinya hingga sekarang telah 4 (empat) kali melaksanakan seleksi Calon Anggota KPU Provinsi Sulawesi Tengah. Kemudian kehadiran Sekretariat KPU Provinsi Sulawesi Tengah, diawali dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2002 tentang Pembentukan Komisi Pemilihan Umum dan Tata Kerja Sekretariat Umum (SETUM). Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia mengeluarkan Keputusan Nomor 41 Tahun 2001 yang mengatur tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Sekretariat Umum Komisi Pemilihan Umum di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Berdasarkan keputusan menteri Dalam Negeri inilah dibentuk Sekretariat Umum Komisi Pemilihan Umum RI sampai di tingkat Provinsi serta Kabupaten/Kota.

Visi Komisi Pemilihan Umum Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yaitu menjadi penyelenggara pemilu serentak yang mandiri, profesional dan berintegritas. Sedangkan, misi Komisi Pemilihan Umum Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, yaitu meningkatkan kompetensi penyelenggara Pemilu Serentak dengan berpedoman kepada perundang-undangan dan kode etik penyelenggara Pemilu, menyusun peraturan di bidang Pemilu Serentak yang memberikan kepastian hukum, progresif, dan partisipasi, meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilu Serentak yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta aksesibel, optimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dalam menyelenggarakan Pemilu Serentak, dan meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih dalam Pemilu Serentak, serta meningkatkan kualitas pelayanan Pemilu Serentak untuk seluruh pemangku kepentingan.

Hasil penelitian di lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada 66 responden yang terdiri atas 31 orang PNS dan 35 orang pegawai non-PNS. Berdasarkan hasil olah data kuesioner dapat diketahui karaktersitik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu para pegawai di KPUD Provinsi

Sulawesi Tengah terdiri atas 37,9% berjenis kelamin perempuan dan sebesar 62,1% berjenis kelamin laki-laki. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar para pegawai di KPUD Provinsi Sulawesi Tengah berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja para pegawai di KPUD Provinsi Sulawesi Tengah yaitu sebagian besar 36 pegawai atau 54,5% para pegawai di KPUD Provinsi Sulawesi Tengah dengan masa kerja 1-5 tahun. Sedangkan, masa kerja 20 tahun ke atas yaitu sebesar 21,2% atau 14 pegawai dan masa kerja 10 sampai dengan 19 tahun sebanyak 11 pegawai atau 16,7%, serta masa kerja 6 sampai dengan 9 tahun yaitu sebanyak 5 pegawai atau 7,6% saja. Dengan demikian, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar para pegawai di KPUD Provinsi Sulawesi Tengah telah bekerja selama 1-5 tahun dan seharusnya dapat menjalankan kedisiplinan secara optimal.

Tabel 1.
Hasil Frekuensi Jawaban Responden

Dimensi	Indikator	Jawaban Responden										Total Skor	Mean	Mean Kumulatif	Ket
		SS		S		KS		TS		STS					
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%				
Taat terhadap aturan waktu	X.1.1	28	42.4	34	51.5	3	4.5	1	1.5	0	0.0	287	4.35	4.25	Sangat Baik
	X.1.2	25	37.9	35	53.0	6	9.1	0	0.0	0	0.0	283	4.29		
	X.1.3	18	27.3	37	56.1	8	12.1	2	3.0	1	1.5	267	4.05		
	X.1.4	27	40.9	32	48.5	7	10.6	0	0.0	0	0.0	284	4.30		
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	X.2.1	31	47.0	25	37.9	7	10.6	2	3.0	1	1.5	281	4.26	4.35	Sangat baik
	X.2.1	32	48.5	31	47.0	3	4.5	0	0.0	0	0.0	293	4.44		
Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan	X.3.1	24	36.4	32	48.5	7	10.6	2	3.0	1	1.5	274	4.15	4.20	Baik
	X.3.2	26	39.4	34	51.5	3	4.5	1	1.5	2	3.0	279	4.23		
	X.3.3	31	47.0	24	36.4	7	10.6	3	4.5	1	1.5	279	4.23		
Taat terhadap aturan perusahaan	X.4.1	25	37.9	35	53.0	4	6.1	2	3.0	0	0.0	281	4.26	4.19	Baik
	X.4.2	21	31.8	32	48.5	10	15.2	1	1.5	2	3.0	267	4.05		
	X.4.3	25	37.9	35	53.0	5	7.6	0	0.0	1	1.5	281	4.26		
Kemampuan individual	Y.1.1	25	37.9	31	47.0	6	9.1	4	6.1	0	0.0	275	4.17	4.23	Sangat Baik
	Y.1.2	24	36.4	34	51.5	6	9.1	1	1.5	1	1.5	277	4.20		
	Y.1.3	29	43.9	32	48.5	3	4.5	1	1.5	1	1.5	285	4.32		
Tingkat usaha	Y.2.1	23	34.8	34	51.5	8	12.1	1	1.5	0	0.0	277	4.20	4.17	Baik
	Y.2.2	21	31.8	30	45.5	8	12.1	7	10.6	0	0.0	263	3.98		
	Y.2.3	23	34.8	36	54.5	5	7.6	0	0.0	2	3.0	276	4.18		
	Y.2.4	20	30.3	37	56.1	7	10.6	2	3.0	0	0.0	273	4.14		
Dukungan organisasi	Y.3.1	24	36.4	32	48.5	8	12.1	1	1.5	1	1.5	275	4.17	4.18	Baik
	Y.3.2	21	31.8	41	62.1	2	3.0	2	3.0	0	0.0	279	4.23		
	Y.3.3	25	37.9	29	43.9	9	13.6	3	4.5	0	0.0	274	4.15		
		RATA-RATA MEAN											4.22		Sangat Baik

(Sumber: Olah Data Kuesioner, 2025)

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, diketahui nilai mean jawaban responden terhadap variabel X dan Y yaitu 4.22 yang masuk dalam kategori sangat baik. Pada indikator pernyataan X.2.1 yaitu (saya tidak menjaga sikap yang baik dalam lingkungan KPU Provinsi Sulawesi Tengah) memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4.44 yang masuk dalam kategori sangat baik. Kemudian pada indikator pernyataan X.1.3 yaitu (saya pernah pulang lebih awal karena alasan izin resmi) dan pada indikator pernyataan X.4.2 yaitu (saya hanya meninggalkan tempat kerja atas izin atasan) memiliki nilai mean

terendah yaitu 4.05. Pada dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan memiliki nilai mean kumulatif tertinggi sebesar 4.35 dapat dilihat bahwa pada dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Dan pada dimensi tingkat usaha memiliki nilai mean kumulatif terendah sebesar 4.17 sehingga sedikit berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner bahwa indikator dari masing-masing dimensi variabel X dan Y, setelah dilakukan uji validitas 22 item pernyataan tersebut dinyatakan valid karena diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau 0,242. Dengan demikian, masing-masing pernyataan pada indikator variabel X dan Y dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti. Sedangkan, hasil uji reliabilitas kuesioner menunjukkan bahwa bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel, karena mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh hasil jawaban yang dengan jawaban sebelumnya.

Uji analisis Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini, digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen disiplin kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) dalam uji ini peneliti akan menganalisis dari perhitungan seperti yang terdapat dalam tabel 2., *coefficients* di bawah ini, yaitu:

Tabel 2.
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.921	2.610		0.353	0.725
DISIPLIN KERJA	0.802	0.051	0.892	15.765	0.000

(sumber: Olah data SPSS v.29, 2025)

Berdasarkan tabel 2 tersebut di atas, hasil yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, diketahui nilai constant sebesar 0,921 dan nilai beta variabel disiplin kerja (X) maka diperoleh nilai persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 0,921 + 0,802x$$

Rumus persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan yaitu didapat nilai konstanta sebesar 0,921 atau nilai ketika keadaan variabel kinerja pegawai (Y) belum dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Angka ini mempunyai arti jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan. Selain itu, nilai koefisien variabel X sebesar 0,802 atau 80% artinya variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y, semakin tinggi variabel X maka variabel Y semakin tinggi dan sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak.

Uji F atau simultan digunakan untuk melihat dampak secara serentak antara variabel independen yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan melakukan pekerjaan, taat terhadap aturan perusahaan, terhadap kinerja pegawai. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka model regresi nyata secara statistik. Untuk mengetahui hasil uji F, dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini, yaitu sebagai

berikut:

Tabel 3.
Anova^a atau Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1826.704	1	1826.704	248.538	<.001 ^b
	Residual	470.387	64	7.350		
	Total	2297.091	65			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

(sumber: Olah data SPSS v.29, 2025)

Berdasarkan tabel 3 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung yaitu sebesar 248.538 dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai pegawai KPUD Provinsi Sulawesi Tengah.

Tabel 4.
Model Summary/Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	0.795	0.792	2.711

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(sumber: Olah data SPSS v.29, 2025)

Berdasarkan tabel 4 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai person's atau nilai koefisien rhitung sebesar 0,892 lebih besar dari rtabel sebesar 0,242 ($0,892 > 0,242$) disertai dengan nilai signifikansinya $0,01 < 0,05$. Maka, terdapat korelasi yang berpengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Nilai R Square menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,795. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 79,5%. Adapun sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan berbagai pengujian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diperoleh jawaban untuk rumusan masalah, bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Provinsi Sulawesi Tengah, yang mana hal ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel disiplin kerja (X) akan diikuti dengan peningkatan variabel kepuasan masyarakat (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f yang mana bahwa nilai F hitung sebesar 248.538 dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$. Dengan demikian H1 diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.795 atau 79,5%, dari nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 79,5% terhadap kinerja pegawai KPU Provinsi Sulawesi Tengah dan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel disiplin pada dimensi Taat Terhadap Aturan Waktu, diketahui bahwa ketaatan pegawai masih terbilang kurang. Hal ini tercermin dari indikator “Saya pernah Datang ke Tempat Kerja Setelah Jam Kerja Dimulai” yang memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4.35, nilai ini mengindikasikan bahwa keterlambatan hadir di tempat kerja merupakan perilaku yang sering terjadi di kalangan pegawai. Sementara itu indikator dengan nilai mean terendah yaitu 4.05 terdapat pada indikator “Saya Pernah Pulang Lebih Awal Karna Alasan Izin Resmi” meskipun perilaku tersebut dilakukan dengan alasan yang resmi, frekuensinya tetap mencerminkan adanya kecenderungan pegawai untuk tidak sepenuhnya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.

Kemudian dimensi “taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan” menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Diketahui item kuesioner tertinggi pada dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yaitu dengan pernyataan “saya tidak menjaga sikap yang baik dalam lingkungan KPU Provinsi Sulawesi Tengah” dengan nilai mean sebesar 4.44. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai menunjukkan ketidakpatuhan pegawai atas perilaku yang sesuai dengan norma dan etika profesional. Pada dimensi “taat terhadap aturan melakukan pekerjaan” diketahui item kuesioner dengan nilai mean tertinggi sebesar 4.23 adalah pernyataan “pegawai yang tidak disiplin akan dikenakan sanksi”. Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang kuat mengenai keberadaan sanksi sebagai konsekuensi atas pelanggaran disiplin kerja. Artinya, pegawai menyadari bahwa ketidakdisiplinan dalam melaksanakan tugas akan berimplikasi pada penerapan tindakan korektif atau hukuman sesuai peraturan yang berlaku. Kemudian, pada dimensi “taat terhadap aturan perusahaan” diketahui item kuesioner dengan nilai mean tertinggi sebesar 4.26 adalah pernyataan “saya selalu hadir dengan memberikan keterangan yang jelas”. Tingginya nilai pada indikator ini justru mengisyaratkan bahwa sebagian pegawai masih sering tidak hadir, meskipun disertai alasan resmi.

Secara keseluruhan, data di atas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang baik dari segi waktu, perilaku, pelaksanaan tugas, maupun kepatuhan terhadap aturan organisasi. Perilaku yang tidak baik pegawai dalam lingkungan KPU Provinsi Sulawesi Tengah ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada dimensi Kemampuan Individual yang memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4.23 pada variabel Y yaitu pada indikator Y.1.3 yaitu “saya kurang memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab saya”. Temuan ini mengindikasikan bahwa kurangnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab berpotensi dipengaruhi oleh rendahnya kedisiplinan, baik dalam hal kehadiran, pelaksanaan tugas, maupun penghayatan terhadap nilai-nilai kerja profesional.

Hasil penelitian ini, terlihat bahwa disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Dukungan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai, terutama di lembaga publik seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU). Sebagai institusi yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemilu yang kredibel dan berintegritas, KPU Provinsi Sulawesi Tengah membutuhkan pegawai yang memiliki disiplin tinggi untuk menjamin setiap tahapan pemilu berjalan sesuai dengan prosedur, dan tepat waktu.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengatur tentang Disiplin Pegawai

Negeri Sipil yang mengatur terkait tugas wajib dilaksanakan dan hak yang tidak boleh dilanggar. Peraturan ini mendefinisikan disiplin sebagai kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 4. Pelanggaran disiplin dikelompokkan berdasarkan dampaknya dan dikenakan sanksi yang dijelaskan dalam Pasal 7, terdiri dari hukuman ringan yaitu teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis, kemudian hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji atau pangkat, serta penurunan pangkat selama satu tahun, hingga hukuman berat yaitu penurunan pangkat selama tiga tahun, pembebasan dari jabatan, atau pemberhentian. Dalam hal ini sanksi yang diterapkan KPU Provinsi Sulawesi Tengah menangani ketidakdisiplinan pegawai sesuai dengan aturan ini adalah hukuman ringan yaitu teguran lisan. Melihat peran strategis disiplin kerja dalam berbagai aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah fondasi utama dalam pencapaian kinerja optimal pegawai KPU Provinsi Sulawesi Tengah. Dukungan dari berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai semakin memperkuat argumentasi ini. Oleh karena itu, manajemen KPU Provinsi Sulawesi Tengah perlu memastikan bahwa disiplin kerja terus dipelihara dan ditingkatkan melalui kebijakan yang tepat, pelatihan yang berkesinambungan, serta pengawasan yang efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tengah, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja, termasuk kedisiplinan terhadap kebijakan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dikatakan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Isi simpulan ditulis Times New Roman 11. Simpulan merupakan ikhtisar dari kegiatan yang telah dilakukan dan bukan merupakan ringkasan dari hasil pembahasan yang mengacu pada teori tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2002 tentang Pembentukan Komisi Pemilihan Umum dan Tata Kerja Sekretariat Umum (SETUM).
- Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia mengeluarkan Keputusan Nomor 41 Tahun 2001 yang mengatur tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Sekretariat Umum Komisi Pemilihan Umum di Provinsi dan Kabupaten/Kota.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengatur tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Surat Keputusan KPU Nomor 68 Tahun 2003 tentang Tata Cara dan Seleksi Calon Anggota KPU Provinsi, Kabupaten/Kota, melalui proses tahapan seleksi calon Anggota KPU Provinsi Sulawesi Tengah
- Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

TENTANG PENULIS