

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang

Nita Anatriani¹, Yudi Guntara² Rhifwan Aji Bimantoro Adriyanto³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pamulang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jan 20, 2026

Revised Jan 27, 2026

Accepted Jan 29, 2026

Keywords:

Disiplin Kerja
Kinerja Pegawai
Pandeglang

ABSTRACT

Disiplin kerja merupakan faktor fundamental dalam menentukan kualitas kinerja pegawai, terutama pada instansi pemerintah yang menuntut akurasi, ketepatan waktu, serta profesionalisme tinggi. Tujuan utama kajian ini adalah menelaah hubungan dan dampak dari konsistensi perilaku kerja terhadap tingkat produktivitas aparatur pada instansi statistik pemerintah daerah di Pandeglang. Secara metodologis, investigasi ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui survei dengan instrument kuesioner yang diisi oleh 45 responden dari kalangan pegawai. Instrumen yang digunakan mencakup indikator disiplin kerja berdasarkan teori Hasibuan, seperti keteladanan pimpinan, kompensasi, kepastian aturan, dan waskat. Temuan studi mengungkapkan bahwa aspek ketertiban kerja memperoleh klasifikasi baik berdasarkan akumulasi skor penilaian sebesar 1809, sementara capaian produktivitas aparatur juga tergolong baik dengan total skor 1846. Hasil uji korelasi mengindikasikan adanya asosiasi pada tingkat moderat antara kedua konstruk tersebut ($r = 0,582$), dengan sumbangan efektif sebesar 33,87%. Verifikasi lebih lanjut melalui uji hipotesis mengonfirmasi pengaruh yang signifikan, ditunjukkan oleh nilai statistik uji (4,69) yang melampaui batas kritis (2,021). Simpulan penelitian menegaskan adanya hubungan linear positif, di mana peningkatan konsistensi perilaku kerja berkorelasi dengan perbaikan hasil kerja. Sebagai implikasi praktis, kajian ini merekomendasikan penguatan fungsi keteladanan manajerial serta pengembangan mekanisme disiplin yang bersifat proaktif dan preventif.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Nita Anatriani
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Pamulang, Indonesia
Email: dosen03209@unpam.ac.id

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tidak semata-mata ditentukan oleh kecukupan aspek finansial, keunggulan teknis perangkat kerja, kelengkapan sarana, atau ketersediaan material produksi. Faktor krusial yang justru berperan sebagai penggerak utama adalah ketersediaan tenaga kerja yang kompeten secara kualitatif dan kuantitatif. Lebih lanjut, optimalisasi berbagai upaya operasional hanya dapat terwujud apabila didukung oleh personel yang memiliki kapasitas intelektual memadai, penguasaan kompetensi teknis yang relevan, serta diiringi oleh integritas kepribadian dan stabilitas sikap kerja yang konsisten.

Efektivitas pengelolaan personel menempati posisi sentral bagi keberlangsungan suatu institusi. Pada hakikatnya, faktor manusialah yang menentukan nilai guna dari elemen-elemen pendukung lain, baik dana, aset fisik, maupun infrastruktur teknologi. Tanpa didukung oleh kapabilitas personalia yang memadai, seluruh potensi teknis dan strategis yang dimiliki sebuah lembaga tidak akan mencapai utilitas yang optimal. Akibatnya, visi serta berbagai target strategis

yang telah dirancang secara matang berpotensi stagnan pada tahap konseptual tanpa pernah mencapai realisasi nyata.

Dalam konteks pembangunan nasional yang menyeluruh, kebutuhan untuk memperkuat kapasitas sumber daya insani semakin mendesak di berbagai sektor. Keberhasilan pembangunan suatu bangsa secara hakiki bertumpu pada pencapaian kemakmuran dan keadilan yang merata bagi seluruh masyarakat, baik dalam dimensi materiil maupun spiritual. Visi tersebut berlandaskan pada nilai-nilai fundamental Pancasila sebagai kerangka filosofis negara.

Potensi strategis suatu lembaga pada dasarnya berakar pada kualitas personalia yang dimilikinya. Apabila kapasitas individu dalam organisasi dioptimalkan melalui pengakuan terhadap kompetensi unik, pengembangan keterampilan secara berkelanjutan, serta penempatan yang sesuai dengan potensi masing-masing, maka institusi tersebut akan memperoleh daya saing dan momentum pertumbuhan yang signifikan. Implikasinya, upaya pengembangan profesional di lingkungan kerja memerlukan pemahaman mendalam mengenai karakteristik dan kompetensi yang spesifik bagi setiap peran dan tanggung jawab. Namun, proses pengembangan kapasitas tersebut baru mencapai efektivitas maksimal apabila didorong oleh motivasi intrinsik dari individu yang bersangkutan untuk secara proaktif meningkatkan profesionalismenya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk peningkatan tanggung jawab kepemimpinan, konsistensi perilaku kerja, serta produktivitas.

Dinamika internal suatu lembaga turut dibentuk oleh pendekatan pemimpin dalam memandu bawahannya, yang dapat berkisar dari pola yang sangat terpusat, partisipatif, hingga yang memberikan keleluasaan luas. Keefektifan suatu model kepemimpinan ditentukan oleh tingkat penerimaan dan implementasinya di seluruh tingkatan struktural, serta dampak nyatanya terhadap peningkatan produktivitas, pencapaian target, keberlanjutan operasional, dan peningkatan kesejahteraan seluruh anggota. Iklim kerja yang kondusif, ditandai dengan rasa aman, kepercayaan, dan empati, akan menumbuhkan kesadaran pada setiap individu untuk menjalankan peran dan kewajibannya secara otonom, bukan berdasarkan paksaan. Kondisi yang demikian secara alamiah menjadi fondasi bagi tertanamnya kebiasaan kerja yang tertib dan konsisten.

Konsistensi perilaku kerja yang teratur berperan sebagai fondasi krusial yang secara signifikan mempengaruhi tingkat produktivitas seorang tenaga kerja. Terdapat hubungan proporsional langsung antara kedua hal tersebut: stabilitas dan ketertiban dalam melaksanakan tugas cenderung berbanding lurus dengan capaian hasil kerja. Sebaliknya, ketidakteraturan serta inkonsistensi dalam mematuhi norma-norma operasional organisasi umumnya berkorelasi dengan pencapaian target yang kurang optimal.

Salah satu tugas pokok institusi statistik negara adalah memperkokoh aspek legal-formal serta kapabilitas teknis operasional guna menjamin pelaksanaan kegiatan statistik yang produktif dan hemat sumber daya. Kondisi ini menuntut adanya konsistensi perilaku dan integritas dari para pemimpin, yang kemudian mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong seluruh staf untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh ketertiban. Hasil akhir dari kondisi tersebut adalah peningkatan yang signifikan terhadap capaian-capaian kerja institusi.

Mencapai standar ketertiban kerja yang ideal di lingkungan institusi statistik memerlukan identifikasi dan penanganan terhadap berbagai hambatan yang masih ditemui. Beberapa tantangan operasional yang mengganggu konsistensi tersebut antara lain adalah ketidaktepatan waktu kedatangan sejumlah staf. Fenomena ini sering kali dipicu oleh faktor eksternal seperti kondisi cuaca yang tidak mendukung atau perubahan mendadak pada jadwal tugas lapangan, yang berujung pada keterlambatan personel untuk hadir di lokasi kerja. Akibatnya, pola kehadiran menjadi tidak teratur. Selain itu, ditemui pula kecenderungan kurangnya kepatuhan terhadap tenggat waktu penyelesaian tugas, misalnya dalam hal penyerahan laporan kegiatan di luar kantor yang tidak sesuai dengan periode yang telah dijadwalkan. Lebih lanjut, terdapat praktik pengisian data yang dilakukan tanpa ketelitian memadai. Ketidakakuratan awal ini menimbulkan dampak berantai, menyulitkan proses entri data oleh pihak berikutnya dan pada akhirnya mengganggu ritme serta kualitas penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan.

Kepatuhan terhadap norma dan ketertiban kerja merupakan unsur fundamental dalam pembentukan profesionalisme aparatur. Lebih dari itu, sebagai pelayan publik, integritas dan keteraturan yang ditunjukkan seorang pegawai negeri berperan sebagai contoh perilaku bagi

masyarakat luas. Oleh karena itu, institusi pemerintah berkewajiban menanamkan dan menjadikan nilai-nilai ketertiban serta konsistensi ini sebagai budaya inti di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan identifikasi tantangan operasional yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kausal antara konsistensi perilaku kerja dengan tingkat produktivitas aparatur sipil negara. Fokus kajian difokuskan pada personel instansi statistik pemerintah di wilayah Kabupaten Pandeglang. Data empiris yang menjadi landasan analisis bersumber dari lokus penelitian yang dimaksud.

Identifikasi Masalah

- Masih terdapat pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Pandeglang yang kurang disiplin dalam hal kehadiran, seperti keterlambatan masuk kerja.
- Disiplin pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan belum optimal, khususnya dalam ketepatan waktu penyampaian laporan perjalanan dinas.
- Kurangnya ketelitian sebagian pegawai dalam mengisi dan mengolah data, sehingga berdampak pada terhambatnya proses kerja pegawai lainnya.
- Tingkat disiplin kerja pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi.
- Kinerja pegawai BPS Pandeglang belum sepenuhnya optimal sebagai dampak dari rendahnya disiplin kerja.
- Upaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat lebih maksimal.

Perumusan Masalah

- Bagaimana disiplin kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang?
- Bagaimana kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang?
- Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang?

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui disiplin kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang.
- Untuk mengetahui kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang.
- Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang.

2. RESEARCH METHOD

Tempat dan Waktu Penelitian

Penentuan lokus studi dalam riset ini didasarkan pada karakteristik unit analisis yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu lembaga pemerintah yang berfungsi sebagai penyedia data statistik resmi di tingkat kabupaten. Peneliti memusatkan observasi pada kantor operasional yang berlokasi di Pandeglang, Banten. Secara geografis, kantor ini terletak di Jalan Labuan Kilometer 4, Nomor 1, Kelurahan Cikoneng, Kecamatan Kaduhejo. Untuk menjamin akurasi dan transparansi sumber data, berikut adalah rincian kontak resmi lembaga tersebut: nomor telepon (0253) 201138, nomor faksimili (0253) 203949, alamat situs web paneglangkab.bps.go.id, serta alamat surat elektronik bps3601@bps.go.id.

Metode Penelitian

Berdasarkan fokus kajian untuk memahami dinamika hubungan antara konsistensi perilaku kerja dengan tingkat pencapaian tugas, studi ini menerapkan pendekatan kualitatif. Metode ini dipilih untuk menyelidiki secara mendalam persepsi, pengalaman, dan makna yang dibangun oleh para aparatur di lembaga statistik wilayah Pandeglang mengenai fenomena tersebut.

Merujuk pada pandangan ilmiah kontemporer (Sugiyono, 2024:14), pendekatan kualitatif dalam riset berakar pada paradigma filosofis postpositivisme. Metodologi ini diterapkan untuk menyelidiki fenomena dalam konteks naturalistiknya, berlawanan dengan setting eksperimental yang dikendalikan. Dalam pelaksanaannya, peran peneliti menjadi alat utama pengumpulan data. Pemilihan informan dilakukan melalui teknik purposif dan berkembang secara berantai (snowball).

Proses penggalian informasi mengandalkan prinsip triangulasi, yakni mengombinasikan berbagai teknik pengumpulan. Analisis data dilakukan secara induktif, dengan temuan yang dihasilkan lebih berfokus pada kedalaman pemaknaan dibandingkan generalisasi statistik.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini menggunakan dua (2) variabel dengan satu (1) variabel independen (X) yaitu disiplin kerja, dan satu (1) variable dependen (Y) yaitu kinerja pegawai.

Sumber Data

Dalam proses pengumpulan bahan kajian, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber informasi yang berbeda karakteristiknya. Sumber pertama bersifat langsung dan orisinal, diperoleh melalui instrumentasi kuesioner yang didistribusikan kepada responden di lingkungan lembaga statistik pemerintah tingkat kabupaten yang menjadi fokus studi. Sumber kedua bersifat tidak langsung, berasal dari hasil eksplorasi dan sintesis terhadap berbagai literatur ilmiah serta dokumen publik. Proses ini meliputi kegiatan penelusuran, pemahaman, interpretasi, dan pengutipan materi dari buku teks, publikasi periodik ilmiah, laporan resmi instansi, dan berbagai arsip digital yang relevan dengan tema yang dikaji.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan parameter demografi kelembagaan, unit analisis dalam studi ini mencakup seluruh aparatur yang aktif bertugas pada instansi statistik pemerintah di wilayah Kabupaten Pandeglang. Jumlah keseluruhan individu yang membentuk populasi ini adalah empat puluh enam orang.

Rancangan Analisis Dan Uji Hipotesis

Setelah tahap akumulasi informasi selesai, proses selanjutnya adalah melakukan interpretasi terhadap temuan yang diperoleh. Tahap analitis ini melibatkan serangkaian prosedur statistik untuk menguji ketepatan alat ukur, konsistensi instrumen, serta mengonfirmasi hubungan antar konstruk. Metode yang diterapkan mencakup pengecekan keabsahan dan keandalan instrumen, perhitungan besaran korelasi dan kontribusi varians, serta pengujian signifikansi parameter untuk membuktikan kebenaran proposisi penelitian.

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

Uji Validitas

Sebelum tahap analisis inti dimulai, diperlukan proses verifikasi atas kualitas respons yang diberikan oleh partisipan. Verifikasi ini dilakukan dengan memeriksa tingkat kesahihan setiap butir pertanyaan dalam instrument penelitian. Berdasarkan perhitungan statistik terhadap data dari 45 partisipan, diperoleh nilai koefisien korelasi untuk seluruh pernyataan pada konstruk prediktor. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua nilai koefisien tersebut melebihi nilai kritis acuan sebesar 0,294. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur untuk konstruk tersebut memenuhi syarat kesahihan. Konstruk kriteria juga menunjukkan pola yang serupa, dimana seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dibandingkan nilai pembanding yang sama (0,294), sehingga instrument untuk mengukur konstruk ini juga dinyatakan sah.

Untuk perhitungan nomor satu penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

1) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

$$\begin{aligned} X &= 182 \\ Y &= 1810 \\ X^2 &= 752 \\ Y^2 &= 73050 \\ XY &= 7350 \end{aligned}$$

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{45.7350 - (182)(1810)}{\sqrt{\{45.752 - (182)^2\} \{45.73050 - (1810)^2\}}}$$

$$\begin{aligned} r_{XY} &= \frac{330750 - 329420}{\sqrt{\{33840 - 33124\}\{3287250 - 3276100\}}} \\ r_{XY} &= \frac{1330}{\sqrt{\{716\}\{11150\}}} \\ r_{XY} &= \frac{1330}{\sqrt{7983400}} \\ r_{XY} &= \frac{1330}{2,825.4911077545} \\ &= 0,47071 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan statistik yang dilakukan terhadap 45 partisipan, semua nilai koefisien korelasi untuk butir-butir pernyataan dalam konstruk independen menunjukkan angka di atas 0.470. Angka ini secara signifikan melampaui nilai batas kritis sebesar 0.294. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh item dalam alat ukur tersebut telah memenuhi persyaratan kesahihan yang ditetapkan.

Proses verifikasi kesahihan instrumen dilakukan dengan menerapkan metode korelasi momen-produk Pearson. Perhitungan statistik ini dikerjakan menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel versi 2013, dengan mencakup analisis terhadap sepuluh butir pernyataan pertama yang mewakili dimensi ketertiban dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,47071	0,294	Valid
2	0,47945	0,294	Valid
3	0,34971	0,294	Valid
4	0,46026	0,294	Valid
5	0,19988	0,294	Tidak Valid
6	0,32561	0,294	Valid
7	0,37845	0,294	Valid
8	0,47222	0,294	Valid
9	0,39419	0,294	Valid
10	0,31255	0,294	Valid

Sumber : Data yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik yang disajikan, instrumen pengukuran untuk dimensi ketertiban kerja terdiri atas sepuluh butir pernyataan. Evaluasi terhadap koefisien korelasi setiap butir menunjukkan bahwa sembilan butir yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, dan 10 memiliki nilai yang melebihi ambang batas kritis (r tabel). Sebaliknya, butir pernyataan nomor 5 menghasilkan nilai di bawah batas tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sembilan butir telah memenuhi kriteria kesahihan, sementara satu butir dinyatakan tidak memenuhi syarat.

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

$$X = 191$$

$$Y = 1849$$

$$X^2 = 825$$

$$Y^2 = 76387$$

$$XY = 7891$$

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{45.7891 - (191)(1849)}{\sqrt{\{45.825 - (191)^2\}\{45.76387 - (1849)^2\}}}$$

$$r_{XY} = \frac{355095 - 353159}{\sqrt{(37125 - 36481)(3437415 - 3418801)}} \\ r_{XY} = \frac{1936}{\sqrt{(644)(18614)}} \\ r_{XY} = \frac{1936}{\sqrt{11987416}} \\ r_{XY} = \frac{1936}{3,462.2847947562} \\ = 0,60502$$

Berdasarkan komputasi statistik yang melibatkan keempat puluh lima partisipan studi, teridentifikasi bahwa seluruh nilai indeks korelasi untuk setiap pernyataan pada konstruk dependen melampaui angka 0,605. Nilai ini secara empiris berada di atas titik acuan statistik sebesar 0,294. Temuan ini membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan untuk konstruk tersebut telah memenuhi standar kesahihan yang diperlukan.

Tahap verifikasi kesahihan alat ukur dilaksanakan dengan menerapkan teknik korelasi Pearson Product-Moment. Komputasi ini dikerjakan memanfaatkan aplikasi Microsoft Excel 2013, dengan fokus analisis pada sepuluh butir pertanyaan awal yang dirancang untuk mengukur dimensi pencapaian dan produktivitas sumber daya manusia.

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,60502	0,294	Valid
2	0,63387	0,294	Valid
3	0,70537	0,294	Valid
4	0,39623	0,294	Valid
5	0,4729	0,294	Valid
6	0,39018	0,294	Valid
7	0,48291	0,294	Valid
8	0,46599	0,294	Valid
9	0,4767	0,294	Valid
10	0,30162	0,294	Valid

Sumber : Data yang telah diolah 2025

Analisis kesahihan instrumen yang mengukur aspek ketertiban kerja menunjukkan bahwa kesepuluh butir pernyataan yang digunakan memiliki koefisien korelasi melebihi nilai r tabel. Hasil evaluasi ini mengonfirmasi bahwa seluruh pernyataan dalam alat ukur tersebut memenuhi kriteria validitas yang dipersyaratkan.

Uji Reliabilitas

Prosedur pengujian keandalan alat ukur bertujuan mengevaluasi tingkat konsistensi dan stabilitas respon. Teknik yang diterapkan dalam studi ini adalah metode belah dua (split half), dimana seluruh butir pernyataan dikelompokkan menjadi dua bagian berdasarkan nomor urut ganjil dan genap. Koefisien reliabilitas keseluruhan instrumen kemudian diestimasi menggunakan formula koreksi Spearman-Brown.

1) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Melalui penerapan metode belah dua Spearman-Brown, diperoleh koefisien reliabilitas awal (r_b) sebesar 0,191152. Nilai ini selanjutnya diproses menggunakan formula koreksi standar untuk menghasilkan estimasi keandalan keseluruhan instrumen:

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b} \\ r_1 = \frac{2 \cdot 0,191152}{1+0,191152} \\ r_1 = \frac{0,382304}{1,191152} \\ r_1 = 0,3209532$$

Berdasarkan komputasi menggunakan formula Spearman-Brown, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien keandalan yang dihitung untuk dimensi ketertiban kerja secara signifikan melampaui batas kritis yang ditetapkan. Dengan perbandingan nilai 0,3209535 terhadap acuan 0,294, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen ini memiliki konsistensi internal yang memadai.

2) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Penerapan teknik split-half Spearman-Brown dengan pengelompokan ganjil-genap menghasilkan koefisien reliabilitas parsial (r_b) sebesar 0,333481. Nilai ini kemudian dimasukkan ke dalam persamaan koreksi yang sesuai untuk memperoleh estimasi keandalan alat ukur secara utuh:

$$\begin{aligned} r_1 &= \frac{2r_b}{1+r_b} \\ r_1 &= \frac{2 \cdot 0,333481}{1+0,333481} \\ r_1 &= \frac{0,666962}{1,333481} \\ r_1 &= 0,500161 \end{aligned}$$

Proses perhitungan dengan formula Spearman-Brown menghasilkan temuan bahwa koefisien reliabilitas untuk konstruk produktivitas mencapai 0,500161. Angka ini secara jelas berada di atas nilai acuan statistik sebesar 0,294. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa seluruh butir dalam instrumen pengukuran tersebut telah memenuhi standar keandalan yang diperlukan.

Analisis Koefisien

Koefisien korelasi berfungsi sebagai indikator derajat hubungan antar dua konstruk penelitian, baik itu kuat maupun lemahnya asosiasi yang terjadi. Besaran numerik dari koefisien ini memberikan landasan untuk menginterpretasikan intensitas hubungan antar variabel yang sedang dikaji.

Dalam penelitian ini, perhitungan derajat hubungan antara variabel dilakukan dengan menerapkan formula statistik berikut:

$$\begin{aligned} r_{XY} &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ r_{XY} &= \frac{45.66997 - (1627)(1849)}{\sqrt{\{45.59063 - (1627)^2\} \{45.76235 - (1849)^2\}}} \\ r_{XY} &= \frac{3014865 - 3008323}{\sqrt{\{2657835 - 2647129\} \{3430575 - 3418801\}}} \\ r_{XY} &= \frac{6542}{\sqrt{\{10706\} \{11774\}}} \\ r_{XY} &= \frac{6542}{\sqrt{126052444}} \\ r_{XY} &= \frac{6542}{\sqrt{11,227}} \\ r_{XY} &= 0,582 \end{aligned}$$

Hasil komputasi statistik menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,582 yang menunjukkan tingkat hubungan antara konsistensi kerja dan produktivitas aparatur. Nilai ini selanjutnya menjadi dasar untuk menghitung besaran kontribusi varians melalui rumus determinasi. Dengan demikian, magnitude pengaruh dari faktor ketertiban kerja terhadap capaian kinerja sumber daya manusia di lembaga statistik daerah tersebut dapat diukur. Interpretasi atas besarnya koefisien tersebut mengacu pada pedoman standar yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Dr. Riduwan, M.B.A. dan Dr. H. Sunarto, M.Si. (2024: 81)

Hasil analisis mengindikasikan adanya hubungan signifikan dengan tingkat asosiasi menengah antara aspek ketertiban kerja dan produktivitas pegawai. Koefisien korelasi sebesar 0,582 berada dalam interval kategori moderat, yaitu antara 0,40 hingga 0,599.

Nilai koefisien korelasi positif mengindikasikan hubungan searah antara kedua faktor. Implikasinya, peningkatan dalam penerapan standar ketertiban kerja cenderung diikuti oleh peningkatan capaian kinerja personel. Sebaliknya, penurunan kualitas pelaksanaan norma kerja berpotensi berkorelasi dengan menurunnya tingkat produktivitas.

Koefisien Determinan

Guna mengkuantifikasi proporsi kontribusi faktor ketertiban kerja terhadap pencapaian produktivitas aparatur dalam satuan persentase, penelitian ini menerapkan formula statistik berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \% \\ KD &= 0,582^2 \times 100\% \\ KD &= 0,338724 \times 100\% \\ KD &= 33,87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, aspek ketertiban kerja memberikan kontribusi sebesar 33,87% terhadap variasi tingkat produktivitas aparatur di lembaga statistik daerah tersebut. Sisa variasi sebesar 66,13% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

Uji t hitung/uji hipotesis

Guna mengkaji hubungan antara kedisiplinan dengan produktivitas aparatur, dilakukan pengumpulan data primer melalui instrument kuesioner yang diisi oleh 45 partisipan. Alat ukur tersebut memuat dua puluh butir pernyataan, dengan distribusi sepuluh butir mewakili konstruk prediktor dan sepuluh butir lainnya mewakili konstruk hasil.

Verifikasi terhadap kebenaran hipotesis penelitian dilakukan melalui prosedur pengujian statistik satu arah (uji pihak kanan). Rumusan hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho : $r < 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Ha : $r > 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui apakah Ho ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

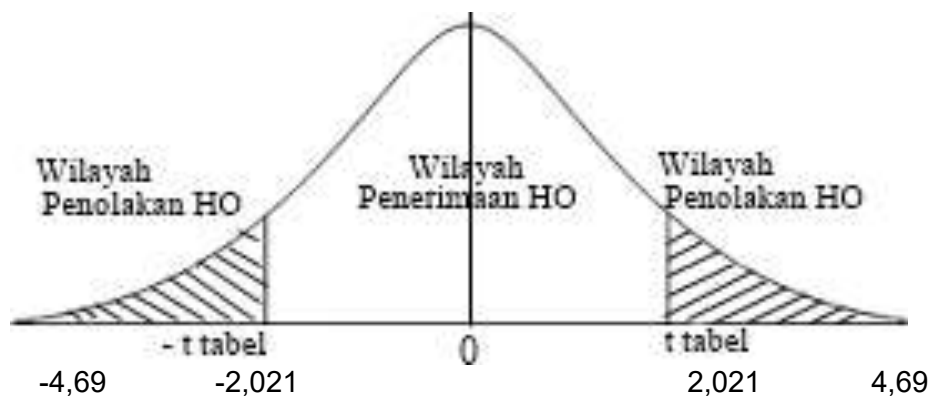
analisis uji t hitung digunakan untuk membuktikan apakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai signifikan atau tidak.

Dengan menggunakan uji t hitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t &= \frac{0,582\sqrt{45-2}}{\sqrt{1-(0,582)^2}} \\ t &= \frac{0,582\sqrt{43}}{\sqrt{1-0,338724}} \\ t &= \frac{3,816}{\sqrt{0,661276}} \end{aligned}$$

$$t = \frac{3,816}{0,813} = 4,69$$

Hasil analisis statistik menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,69 yang melebihi nilai kritis t-tabel 2,021. Temuan ini mengonfirmasi adanya hubungan yang signifikan antara aspek kedisiplinan dengan tingkat produktivitas aparatur di instansi statistik daerah tersebut. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima, yang menyiratkan bahwa peningkatan dalam konsistensi perilaku kerja cenderung berbanding lurus dengan peningkatan capaian kinerja personel:



Gambar 1. Uji Hipotesis dua pihak

4. CONCLUSION

Berdasarkan temuan investigasi di instansi statistik pemerintah daerah yang menjadi fokus studi, dapat ditarik inferensi-inferensi pokok berikut. Pertama, tingkat ketertiban kerja di lingkungan institusi tersebut telah terlaksana secara memadai. Hal ini didukung oleh skor agregat penilaian personel yang berada dalam kategori tinggi, yakni 1809. Aspek paling menonjol dari dimensi kedisiplinan adalah kualitas keteladanan dari pimpinan, yang memperoleh skor 189, merefleksikan persepsi positif mayoritas staf terhadap praktik ini. Kedua, capaian produktivitas aparatur di lembaga tersebut juga menunjukkan performa yang baik, dengan total skor penilaian mencapai 1846 dan termasuk dalam klasifikasi tinggi. Indikator terkuat dalam konstruk ini adalah kualitas layanan yang diberikan, meraih skor 191, yang mengindikasikan pengakuan akan standar pelayanan yang terjaga. Analisis statistik lebih lanjut mengungkapkan bahwa hubungan antara kedua konstruk tersebut bersifat signifikan pada tingkat moderat, dengan koefisien korelasi sebesar 0,582. Perhitungan determinasi menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan menyumbang sekitar 33,87% terhadap variasi produktivitas, sementara 66,13% sisanya dipengaruhi oleh determinan lain di luar model ini. Hasil uji hipotesis, dimana nilai statistik uji (4,69) melampaui nilai kritis (2,021), memperkuat bukti adanya pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan positif dapat diterima. Bertolak dari simpulan utama tersebut, beberapa rekomendasi dapat diajukan. Meskipun tingkat kedisiplinan secara umum sudah baik, indikator dengan skor relatif terendah (166) berkaitan dengan aspek kompensasi. Oleh karena itu, disarankan agar motivasi intrinsik dan komitmen profesional staf terus dibina, sehingga kinerja optimal dapat dipertahankan terlepas dari faktor kompensasi finansial. Demikian pula, pada aspek kinerja, indikator efisiensi biaya meraih skor 179. Rekomendasi yang diajukan adalah pentingnya menanamkan budaya efisiensi dan akuntabilitas anggaran agar pelaksanaan tugas senantiasa berada dalam batas alokasi biaya yang telah ditetapkan. Akhirnya, meskipun kekuatan hubungan antar variabel telah terbukti signifikan pada tingkat sedang ($r=0,582$), terdapat ruang untuk memperkuatnya. Institusi disarankan untuk merumuskan kebijakan dan intervensi yang lebih terfokus guna meningkatkan konsistensi perilaku kerja, sehingga dampaknya terhadap peningkatan produktivitas dapat menjadi lebih kuat dan lebih optimal di masa mendatang.

REFERENCES

- Asmaa Zaahidah, Susita, D., & Usman, O. (2023). The influence of work discipline on employee performance with motivation and job satisfaction as intervening variables. *Devotion Journal*. <https://devotion.greenvest.co.id>
- Fitriani, S., Putra, D., & Sari, L. (2022). Disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 55–65.
- Harsono, Y., Nurpribadi, G., Rulianti, E., & Al Banteni, F. R. (2023). The influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Sistem Informasi (JEMSI)*.
- Harsono, Y., Fajarianto, O., & Afriani, L. (2024). The influence of leadership style and work discipline on employee performance. *AISSRD E-Journal*.
- Hasibuan, M. S. P. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Nanda, M. D., Sulistyorini, & Mulyantomo, E. (2025). Work discipline, teamwork, communication's impact on employee performance. *USM Journals*.
- Nurpribadi, G., Rulianti, E., & Al Banteni, F. R. (2024). The influence of compensation, motivation, and work discipline on employee performance. *Ilomata Journal*.
- Prasetyo, A., et al. (2021). Work discipline and employee performance in public sector organizations. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 112–125.
- Putra, R. S., Agustina, T. S., & Azliza, A. (2023). The influence of work environment and work discipline on employee performance through job satisfaction. *Jurnal IBIK*.
- Rahman, F., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 27(2), 145–156.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sari, D., & Setiawan, I. (2022). The influence of work discipline on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(4), 223–233.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tumangor, R. E., & Mesra, B. (2023). The effect of work discipline on employee performance at the Dairi Regency Regional Disaster Management Agency Office. *YSMK Journal*.
- Wibowo, T., Nugraha, R., & Suryani, E. (2023). Effect of work discipline on employee performance in government institutions. *International Journal of Management Science*, 18(2), 75–89.