

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pekanbaru

Khornelis Dehotman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE-RIAU)

Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237

E-mail : khornelis214@gmail.com

Abstract : *This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the Social Service Office of Pekanbaru City. Work discipline is one of the key factors in developing high-quality human resources, especially in government institutions that are required to provide optimal services to the public. This research uses a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to the entire population of 34 employees. The data analysis technique used is simple linear regression to examine the relationship between work discipline as the independent variable (X) and employee performance as the dependent variable (Y). The results of the simple linear regression equation show a constant (a) of 9.852, meaning that when work discipline (X) is zero or absent, employee performance (Y) is still at 9.852 units. The effect of work discipline (X) on employee performance (Y) is positive, as evidenced by the regression coefficient (b) of 0.717, which means that every one-unit increase in work discipline (X) will increase the employee performance (Y) at the Social Service Office of Pekanbaru by 0.717 units. Based on the t-test results, the calculated t-value is 4.791, which is greater than the t-table value of 2.036, and the significance level is $0.000 < 0.05$. This indicates that there is a significant effect of work discipline on employee performance at the Social Service Office of Pekanbaru. The R Square value is 0.418, which means that the contribution of work discipline to employee performance is 41.8%. The remaining 58.2% is influenced by other variables not discussed in this study.*

Keywords: *Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Dinas Sosial merupakan satuan pelaksana pelayanan sosial kepada masyarakat dimana menangani permasalahan sosial yang ada dimasyarakat. Dinas Sosial ini merupakan Instrument penting yang diperlukan sebagai pemelihara, pemenuhan kebutuhan sosial anak serta penanganan permasalahan sosial anak yang terjadi di masyarakat.

Dimana pembangunan suatu bangsa membutuhkan aset pokok yang sangat penting yaitu sumber daya manusia dan sumber daya alam. Sumber daya manusia harus diolah sebaik-baiknya sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dan baik. Didalam suatu perusahaan atau instansi

sumberdaya manusia menjadi sangat penting karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat tergantung pada kinerja pegawai tersebut termasuk pula pada instansi pemerintahan. Suatu perusahaan atau instansi pemerintahan dikatakan berhasil apabila kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan/intansi pemerintahan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan/intansi pemerintahan. Tak terkecuali pada instansi pemerintahan Dinas Sosial Kota Pekanbaru yang dituntut untuk bisa memberikan pelayanan sosial yang tinggi terhadap masyarakat. Sesuai dengan visi dari Dinas Sosial Kota pekanbaru yang berusaha melakukan pengendalian permasalahan

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

sosial berbasis kemasyarakatan hal ini menuntut kinerja yang baik dan berintegritas tinggi dalam pemberian pelayanan dari semua pegawai Kantor Dinas Sosial

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi pelaksana, perencana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaanya.

Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana Teknis Pemerintahan di bidang sosial yang bertugas melaksanakan kewenangan di bidang pelayanan kesejahteraan sosial sehingga kinerja yang baik sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam perusahaan ataupun instansi pemerintah, karena karyawan atau pegawai adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain dalam kegiatan pelayanan. Dan untuk menunjuk kegiatan dinas Sosial di Kota Pekanbaru dibutuhkan pegawai yang maksimal, berikut adalah jumlah pegawai dinas sosial kota Pekanbaru yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.
Jumlah Pegawai Dinas Sosial Pekanbaru

No.	Tahun	Jumlah Pegawai
1	2020	38 Orang
2	2021	37 Orang
3	2022	36 Orang
4	2023	36 Orang
5	2024	34 Orang

Sumber : Dinas Sosial Pekanbaru, 2025

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai dinas sosial kota Pekanbaru setiap tahunnya selalu mengalami penurunan yaitu tahun 2019 ada 38 pegawai dan turun menjadi 34 orang pada tahun 2023, maka hal ini akan dapat berdampak pada hasil kerja yang akan dicapai, karena dinas sosial kota Pekanbaru memiliki tugas melayani masyarakat di kota Pekanbaru dalam hal masalah sosial yang ada dimasyarakat. Berikut adalah gambaran pengurusan di dinas sosial

pekanbaru yaitu berupa perumusan kebijakan teknis di bidang social, Penyelenggaraan upaya peningkatan pelayanan publik di bidang social, Pelaksanaan kebijakan di bidang social, Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang social, dan Pembinaan umum dan teknis di bidang social..

Berikut adalah gambaran Satuan kerja pegawai/SKP dinas sosial pekanbaru yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.
Kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru

Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan(output)/Sub Kegiatan	Pencapaian Kinerja				
	2020	2021	2022	2023	2024
Persentase Administrasi Perkantoran yang terlayani dengan baik	95	95	95	96	95
Jumlah Laporan Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	96	96	97	95	97
Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	94	95	96	95	96
Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Daerah	97	97	98	97	98
Jumlah Laporan Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	96	96	96	96	96
Jumlah Laporan Administrasi Barang Milik Daerah pada Pemerintahan Daerah	95	98	98	98	98
Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	97	96	96	96	96
Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian SKPD	95	98	95	98	95
Jumlah Laporan Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	96	96	97	96	97

Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan(output)/Sub Kegiatan	Pencapaian Kinerja				
	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Laporan Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	94	95	98	95	98
Jumlah Laporan Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	95	97	97	97	97
Jumlah Laporan Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	96	98	96	98	96
Jumlah Laporan Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	95	97	95	97	95
Persentase PSKS yang aktif	97	96	97	96	97
Laporan Pelaksanaan Pengumpulan Sumbangan dalam Daerah Kabupaten/Kota	96	95	98	95	98
Laporan Pelaksanaan Pengembangan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial Daerah Kab/Kota 1 tahun	98	97	97	97	97
Persentasi warga negara migran korban tindak kekerasan yang tertangani	96	98	96	98	96
Laporan Pemulangan Warga Negara Migran Korban Tindak Kekerasan dari Titik Debarkasi di Daerah Kabupaten/Kota untuk dipulangkan ke Desa/Kelurahan Asal dalam 1 Tahun	98	97	95	97	95
Persentase PMKS yang tertangani dengan advokasi dan rehabilitasi sosial	95	96	97	96	97
Laporan Pelaksanaan Rehabilitasi Sosial Dasar Penyandang Disabilitas Terlantar, Anak Terlantar, Lanjut Usia Terlantar, serta Gelandangan Pengemis di Luar Panti Sosial dalam 1 tahun	94	95	98	95	98
Laporan Pelaksanaan Rehabilitasi Sosial Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Lainnya Bukan Korban HIV/AIDS dan Napza diluar Panti Sosial dalam 1 tahun	97	97	97	97	97
Persentase PPKS yang memperoleh perlindungan dan jaminan sosial	96	98	95	98	95
Laporan Pelaksanaan Pemeliharaan Anak-Anak Terlantar dalam 1 tahun	94	97	96	97	96
Persentase Data Fakir Miskin yang terverifikasi dan Validasi	96	95	94	95	94
Persentase Penanganan Korban Bencana	95	96	97	96	97
Laporan Pelaksanaan Perlindungan Sosial Korban Bencana Alam dan Sosial Kabupaten/Kota 1 tahun	97	94	96	94	96
Laporan Penyelenggaraan Pemberdayaan Masyarakat terhadap Kesiapsiagaan Bencana Kab/Kota 1 th	98	97	95	97	94
Persentase kegiatan Restorasi Sosial yang dilaksanakan	97	96	96	96	97
Laporan pelaksanaan Restorasi Sosial					

Sumber : Dinas Sosial Pekanbaru, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas bahwa kinerja pegawai dinas sosial sepenuhnya belum maksimal, yaitu ada beberapa yang belum tercapai diantaranya : tahun 2019 dari 120 dokumen tang terealisasi hanya 95 dokumen (79,17%), begitu juga ketepatan waktu dalam penyelesaiannya dari target 10 bulan namun selesai sampai 12 bulan. Dan begitu juga beberapa tahun berikutnya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan disuatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah disiplin kerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat menghambat jalannya program pimpinan

yang dibuat. Ketidakdisiplinan didalam instansi dapat menurunkan kinerja pegawai sehingga pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dengan tepat waktu dan pegawai juga tidak merasakan adanya tanggungjawab kepada pekerjaannya. Kinerja pegawai tidak pernah lepas dari tingkat disiplin dan besarnya motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Namun jika ditinjau dari segi kesesuaian jam kerja terlihat dari pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru masih terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat bahkan tidak kekantor dengan tidak adanya keterangan kenapa tidak hadir. Ketidakhadiran tanpa keterangan kerja pegawai yang masih tinggi dibuktikan pada data berikut ini:

Tabel 3.
Jumlah Absensi Pegawai Tahun 2024 Dinas Sosial Kota Pekanbaru

Bulan	Total Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Tanpa Keterangan	Jumlah Pegawai Yang Datang Terlambat
Januari	34 Pegawai	37	48
Februari	34 Pegawai	45	54

Bulan	Total Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Tanpa Keterangan	Jumlah Pegawai Yang Datang Terlambat
Maret	34 Pegawai	40	50
April	34 Pegawai	36	41
Mei	34 Pegawai	52	44
Juni	34 Pegawai	44	43
Juli	34 Pegawai	40	38
Agustus	34 Pegawai	35	44
September	34 Pegawai	45	52
Oktober	34 Pegawai	39	40
November	34 Pegawai	52	55
Desember	34 Pegawai	41	53

Sumber : Dinas Sosial Pekanbaru, 2025

Dari tabel 3 diatas terlihat bahwa ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan masih cukup tinggi yaitu pada bulan Mei yaitu ada 52 pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dan tidak ada alasan mengapa tidak hadir begitu juga pegawai yang datang terlambat masih banyak. Dari data tersebut menunjukkan kurangnya perhatian pegawai akan absensi dan tingkat kedisiplinan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti pegawai maka bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam instansi merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Pegawai yang memiliki produktivitas, tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda instansi pemerintahan akan berjalan lancar dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik pula bagi instansi tersebut. Namun sebaliknya, jika pegawai bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja serta tidak memiliki ketaatan akan aturan yang diterapkan dalam instansi pemerintahan maka dapat menurunkan performa instansi

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi ialah sumber daya

manusia sebagai aset terpenting dan memiliki peran sebagai pihak utama yang menggerakkan tata laksana keseluruhan aktivitas organisasi. Hal tersebut menggambarkan jika organisasi mesti mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan karyawan untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2017:3), “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”. Pendapat lain dikemukakan oleh Fahmi (2016:1), “Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”.

Disiplin Kerja

Menurut Zainal et al (2018:599) disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku

Disiplin kerja sebagai sesuatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan. (Sutrisno, 2017: 95).

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Soejono dalam Syarkani (2017:368) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu. Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi. Karyawan yang senantiasa

menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Kinerja

Definisi kinerja menurut (Prasadjia Ricardianto 2018:67) yaitu : “Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut (Wexley dan Yukl 2016, 484) menyatakan bahwa : “Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*)”.

Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Pengertian kinerja menurut (Mathis dan Jackson 2017:48) menyatakan bahwa: “Kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan kinerjanya”.

Menurut Masram (2017:138), “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seorang pegawai”. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bentuk dari prestasi kerja seseorang setelah melaksanakan suatu pekerjaan yang diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur kinerja seorang pegawai baik itu dari prestasi kerja, kinerja individu, kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Fuji 2023:48. Bahwa indikator kinerja adalah

1. kuantitas pekerjaan yang dilihat dari seberapa banyak jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan yang dilihat dari mutu pekerjaan yang mampu diperoleh serta seberapa sempurna pekerjaan tersebut diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yang dilihat dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan mulai dari awal hingga menjadi output.
4. Efektivitas ialah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan dengan optimal sumber daya dan waktu yang disediakan organisasi.
5. Tingkat kehadiran seseorang pada organisasi bisa berdampak pada kinerja orang tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dianggap sebagai faktor penting karena disiplin organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi kinerjanya. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan beban kerja dan kualitas (kinerja) yang memadai. (Arda, 2017). Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah Hati nurani dan kemauan

seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang relevan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini lokasi penelitian ini adalah di Dinas Sosial Pekanbaru. Jl. Parit Indah Jl. Datuk Setia Maharaja No.6, Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28289.

Populasi dalam penelitian ini adalah 34 orang pegawai pada tahun 2024, sedangkan sampel berjumlah 34 orang.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengumpulan data yaitu:

- a. Teknik pengumpulan data kepustakaan. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian dari buku-buku dan literature yang relevan.
- b. Teknik Pengumpulan Data Lapangan. Teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Menurut Kinnear (1988) yang dikutip dalam buku Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Husein Umar, 2008:70-71), Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal. Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran, dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala likert). Dimana angka 1 mewakili Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan angka mewakili Sangat Setuju (SS).

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Adapun rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + b X + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
X = Disiplin Kerja
e = Tingkat Kesalahan (Error)

Analisis dan Pembahasan

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan rekapitulasi data dan didapat outputnya sebagai berikut:

Tabel 4.
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	17	5	10	2	0	34	4.09
		85	20	30	4	0	139	
2	Saya jarang datang terlambat atau pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas	9	11	10	3	1	34	3.71
		45	44	30	6	1	126	
3	Saya berusaha hadir secara konsisten setiap hari kerja tanpa banyak absen	8	14	10	2	0	34	3.82
		40	56	30	4	0	130	
4	Saya menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati agar tidak cepat rusak	11	11	11	1	0	34	3.94
		55	44	33	2	0	134	
5	Saya memastikan peralatan kantor dikembalikan ke tempat semula setelah digunakan	15	11	8	0	0	34	4.21
		75	44	24	0	0	143	
6	Saya menyelesaikan setiap tugas yang diberikan tepat waktu dan sesuai instruksi	15	11	8	0	0	34	4.21
		75	44	24	0	0	143	
7	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan tanpa menyalahkan pihak lain	11	8	13	2	0	34	3.82
		55	32	39	4	0	130	
8	Saya selalu mengenakan seragam dan atribut kantor sesuai peraturan yang berlaku	14	7	12	1	0	34	4.00
		70	28	36	2	0	136	
9	Saya menggunakan kartu identitas (ID card) saat berada di lingkungan kantor	3	23	8	0	0	34	3.85
		15	92	24	0	0	131	
10	Jika tidak dapat masuk kantor, saya selalu mengajukan izin secara resmi sesuai prosedur	3	21	10	0	0	34	3.79
		15	84	30	0	0	129	
Total Skor Rata-Rata								39.44
Skor Rata-Rata =								3.94
Tanggapan Rata-Rata Disiplin kerja								Setuju

Sumber: Data Olahan 2025

Dari data diatas dapat dijelaskan jawaban responden terhadap pernyataan Disiplin kerja dengan rata-rata tertinggi adalah Saya memastikan peralatan kantor dikembalikan ke tempat semula setelah digunakan dan Saya menyelesaikan setiap tugas yang diberikan tepat waktu dan sesuai

instruksi dengan rata-rata 4.21, selanjutnya pernyataan yang terendah adalah Saya jarang datang terlambat atau pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas dengan rata-rata 3.71. Jadi untuk skor rata-rata keseluruhan variabel disiplin kerja adalah 3.94 dengan kategori setuju.

Tabel 5
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditetapkan	9	15	10	0	0	34	3.97
		45	60	30	0	0	135	
2	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan beban kerja harian yang diberikan	13	11	7	3	0	34	4.00
		65	44	21	6	0	136	
3	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja dengan kualitas terbaik	10	16	8	0	0	34	4.06
		50	64	24	0	0	138	
4	Pekerjaan yang saya selesaikan jarang	11	13	10	0	0	34	4.03

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata
	mengalami kesalahan atau perlu perbaikan ulang	55	52	30	0	0	137	
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan	5	18	11	0	0	34	3.82
		25	72	33	0	0	130	
6	Saya jarang melewati batas waktu dalam menyelesaikan tugas dari atasan	8	10	16	0	0	34	3.76
		40	40	48	0	0	128	
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien tanpa mengurangi kualitas	5	7	22	0	0	34	3.50
		25	28	66	0	0	119	
8	Saya mampu mengelola waktu dan sumber daya kerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas	5	7	13	9	0	34	3.24
		25	28	39	18	0	110	
9	Saya hadir di kantor secara rutin sesuai dengan jam kerja yang berlaku	14	9	10	1	0	34	4.06
		70	36	30	2	0	138	
10	Saya sangat jarang tidak masuk kerja tanpa alasan atau tanpa izin resmi	8	10	13	3	0	34	3.68
		40	40	39	6	0	125	
Total Skor Rata-Rata								38.12
Skor Rata-Rata =								3.81
Tanggapan Rata-Rata Kinerja								Setuju

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan data pada di atas, dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan variabel dari semangat kerja adalah sebanyak 173 (31,2%) jawaban responden yang menyatakan sangat setuju, 154 (27,7%) jawaban responden yang menyatakan setuju, 162 (29,2%) jawaban responden yang menyatakan cukup setuju, 66 (11,9%), jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan jawaban

sangat tidak setuju tidak ada. Adapun pernyataan variabel disiplin kerja berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 yang berada pada skala interval 3,41-4,20. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja pada PT Kinchay Manokok Indonesia, cabang Soekarno- Hatta berada pada kategori setuju.

Tabel 6
Uji regresi linier sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.852	5.956		1.654	.108
Disiplin	.717	.150	.646	4.791	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2025

Dalam penelitian ini diperoleh nilai a = 9.852 dan nilai b = 0.717, Maka persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 9.852 + 0.717 X$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat konstanta (a) sebesar 9.852 berarti pada saat Disiplin kerja (X) tidak ada atau nol, maka Kinerja (Y) masih tetap diperoleh sebesar 9.852 satuan. Sedangkan pengaruh Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja (Y) adalah positif terbukti dari hasil

koefisien regresi (b) sebesar 0.717 yang berarti bahwa setiap kenaikan Disiplin kerja (X) satu satuan maka akan dapat menaikkan Kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Sosial Pekanbaru sebesar 0.717 satuan.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengolahan data terdapat adanya t_{hitung} sebesar 4.791 maka uji hipotesisnya adalah $t_{hitung} = 4.791 > t_{tabel} = 2.036$ dan

juga tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan

antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pekanbaru

Tabel 7
Hasil Uji t (Signifikansi)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.852	5.956		1.654	.108
Disiplin	.717	.150	.646	4.791	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2025

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dependen terhadap variabel

independen dimana dapat dilihat pada besar nilai R-Square yang dilakukan dengan 100%. Untuk mengetahui hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.646 ^a	.418	.399	4.746	2.189

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2025

Pada tabel di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.418 Artinya adalah bahwa sumbangan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pekanbaru adalah sebesar 41.8%. Sedangkan sisanya 58.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pekanbaru maka penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu :

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana maka dapat dilihat konstanta (a) sebesar 9.852 berarti pada saat Disiplin kerja (X) tidak ada atau nol, maka Kinerja (Y) masih tetap diperoleh sebesar 9.852 satuan. Sedangkan pengaruh Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja (Y) adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b)

sebesar 0.717 yang berarti bahwa setiap kenaikan Disiplin kerja (X) satu satuan maka akan dapat menaikkan Kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Sosial Pekanbaru sebesar 0.717 satuan.

Berdasarkan hasil uji T terdapat t_{hitung} sebesar 4.791 maka uji hipotesisnya adalah $t_{hitung} = 4.791 > t_{tabel} = 2.036$ dan juga tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pekanbaru.

Pada nilai R Square sebesar 0.418 Artinya adalah bahwa sumbangan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pekanbaru adalah sebesar 41.8%. Sedangkan sisanya 58.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Vol. 18, No. 1.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung .
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Dehotman, Khornelis. 2016. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil di provinsi Riau. JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)
- Dehotman, Khornelis. 2020. Pengaruh. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan Pada PT. Enggal Laras. Langgeng Di Pekanbaru. Eko dan Bisnis
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Fahmi,Irham.2018. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara Dalam Fuji 2023. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen. Universitas Muhammadiyah Mamuju. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. Vol 02, No. 01.
- Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Prasadja , Ricardianto., 2018., Human Capital Management. In Media, Bogor.
- Soejono Dalam Syarkani (2017). Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. Universitas Achmad Yani Banjarmasin. Vol 3, No 3.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana