

SKRIPSI

**PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJATERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH
(BPKD) KABUPATEN TAKALAR**

**NUR INDAH
105720493114**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH
(BPKD) KABUPATEN TAKALAR**

**NUR INDAH
105720493114**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati, Skripsi ini saya persembahkan untuk Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan segala bentuk dukungan, tenaga, dan doa yang tiada hentinya.

MOTTO HIDUP

Jangan pernah jadikan bebanmu sebagai kelemahanmu, tapi jadikan bebanmu sebagai penyemangatmu di masa depan..

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”
(QS.Al-Baqarah:286)*



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar"
Nama Mahasiswa : Nur Indah
No Stambuk/NIM : 105720493114
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

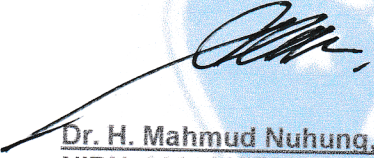
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji Skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018.


Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
NIDN. 0902025701


Ismail Rasulong, S.E., M.M
NIDN. 0905107302

Diketahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar


Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903078

Ketua,

Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NBM: 108 5576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

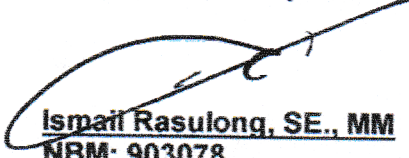
Skripsi atas Nama Nur Indah, Nim : 105720493114, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H
Makassar, _____
29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
2. Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC (.....)
3. Nurlina, SE., MM (.....)
4. Asri Jaya, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Indah

Stambuk : 105720493114

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar".

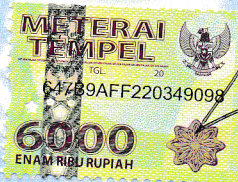
Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,

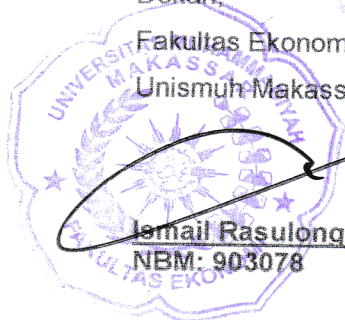


Nur Indah

Diketahui Oleh :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar



Jamail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,

Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 108 5576

ABSTRAK

NUR INDAH, Tahun 2018, Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar, Skripsi program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Mahmud Nuhung dan Pembimbing II Ismail Rasulong.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dengan uji regresi linear sederhana, dan uji parsial (t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar.

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa nilai *t*-hitung yang didapat adalah sebesar 11.665 Nilai *t*-tabel adalah 1.66320 (lihat *t*-tabel dengan $df=84$). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai *t*-hitung lebih besar dari pada nilai *t*-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Nilai koefisien regresi sebesar 0.408 menunjuk pada arah positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan hasil nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0.618 atau 61.8 %. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel Disiplin Kerja sebesar 61.8% terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 38.2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Disiplin Kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

NUR INDAH, 2018. *The Influence Implementation Of Work Discipline On Improving Employee Permormance at the Office Of Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Takalar District.* Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Supervisor I Mahmud Nuhung and Advisor II Ismail Rasulong.

This study aims to determine the effect of applying the discipline of work to improve employee performance at the Office of Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Takalar District. The analytical tool used is a quantitative analysis with simple linear regression test and partial test. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between the variables of work discipline on employee performance at the Office of Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Takalar District.

Based on the partial test result (t test), the result of the test of significance shows that the t-count value obtained is 11.665 The t-table value is 1.66320 (see t-table with df = 84). The test results show that the t-value is greater than the t-table nilai with a significance level smaller than the alpha value (0.000 < 0.05). The regression coefficient value of 0.408 points to the positive direction. Therefore, it can be concluded that there is a positive influence and significant Work Discipline on Performance and R Square value (R²) is equal to 0.618 or 61.8%. This means the variation of the influence of the variable of Work Discipline of 61.8% to the variable of Employee Performance. The rest of 38.2% is determined by other variables not examined in this study. This positive influence means the increasing work discipline of an employee will have an effect on the improvement of Employee Performance.

Keywords : *Discipline Work, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Agung Akbar dan ibu Hj. Trisnawati yang senantiasa member harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus tanpa pamrih. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasulong, S.E., M.M., dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid, S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, MA., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Ismail Rasulong, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Dr. Idham Khalid, SE., MM., selaku Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan motivasi dan nasehat selama penulis mengikuti perkuliahan sampai penyelesaian studi.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf dan Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepala Badan kantor BPKD Kab. Takalar beserta Stafnya atas bantuan serta kerjasamanya selama penulis mengadakan penelitian.
9. Terima Kasih kepada Kak Amma Haris yang telah membantu dan selalu memberikan semangat serta dukungan selama berada pada tempat penelitian.
10. Buat Sahabatku tersayang Maya Silviani, Nur Selviana, Rika Setyowati Dan Dian Herawati terima kasih atas semangat dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

11. Teman-teman Manajemen 7/2014 yang selalu memberikan semangat selama proses penyusunan skripsi.
12. Buat sepupuku tercinta Kak Riri, Ryan, Taslim, Tasbih, Ayu Septiani Amal, Sesi, Ilyanti, dan Tiara yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
13. Saudara-saudaraku tersayang Nur Asisah Dan Trisno Jaya Agung semoga kita dapat membanggakan kedua orang tua kita.
14. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Makassar, 11 Juli 2018

Nur Indah

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II PEMBAHASAN	4
A. Tinjauan Teoritis	4

B. Tinjauan Empiris	23
C. Kerangka Konsep	27
D. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukurannya	29
D. Populasi Dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Instrumen Penelitian	32
G. Teknik Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Instansi/Perusahaan	36
B. Hasil Penelitian	45
C. Pembahasan	70
BAB V PENUTUP	75
A. Simpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Keadaan PNS Berdasarkan Pangkat/Golongan	42
Tabel 4.2	Keadaan Pns Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel 4.3	Data Responden Menurut Jenis Kelamin	46
Tabel 4.4	Data Responden Menurut Usia	46
Tabel 4.5	Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.6	Data Responden Menurut Golongan	47
Tabel 4.7	Data Responden Menurut Lama Bekerja	47
Tabel 4.8	Jawaban Responden Mengenai Bekerja Selama Waktu Yang Ditentukan	48
Tabel 4.9	Jawaban Responden Mengenai Kehadiran Pendukung Kinerja Organisasi	49
Tabel 4.10	Jawaban Responden Mengenai Datang Ke Tempat Kerja Dari Awal Yang Di Tentukan	49
Tabel 4.11	Jawaban Responden Mengenai Instansi Memberikan Sanksi Yang Tegas Bagi Yang Melanggar	50
Tabel 4.12	Jawaban Responden Mengenai Tidak Pernah Meninggalkan Tempat Kerja	50
Tabel 4.13	Jawaban Responden Mengenai Memberi Tahu Lebih Dulu Jika Absen Kerja	51
Tabel 4.14	Jawaban Responden Mengenai Adanya Rasa Tanggung Jawab	51
Tabel 4.15	Jawaban Responden Mengenai Adanya Penanganan Kerja Yang Baik	52
Tabel 4.16	Jawaban Responden Mengenai Memelihara Alat, Sarana Dan Prasarana	53
Tabel 4.17	Jawaban Responden Mengenai Merapikan Kembali Alat-Alat Kantor	54

Tabel 4.18	Jawaban Responden Mengenai Penggunaan Peralatan Kantor	54
Tabel 4.19	Jawaban Responden Mengenai Pencapaian Target	55
Tabel 4.20	Jawaban Responden Mengenai Volume Pekerjaan	55
Tabel 4.21	Jawaban Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Dan Teliti	56
Tabel 4.22	Jawaban Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar	57
Tabel 4.23	Jawaban Responden Mengenai Berinisiatif Sendiri Untuk Mencapai Target	57
Tabel 4.24	Jawaban Responden Mengenai Kesiediaan Berpartisipasi Dan Bekerja Sama	58
Tabel 4.25	Jawaban Responden Mengenai Menyelesaikan Masalah Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah	58
Tabel 4.26	Jawaban Responden Mengenai Mempercepat Menyelesaikan Pekerjaan	59
Tabel 4.27	Jawaban Responden Mengenai Tidak Pernah Menunda Pekerjaan	60
Tabel 4.28	Uji Validitas Variabel X	62
Tabel 4.29	Uji Validitas Variabel Y	63
Tabel 4.30	Uji Realibilitas Variabel X	64
Tabel 4.31	Uji Realibilitas Variabel Y	65
Tabel 4.32	Statistik Deskriptif	68
Tabel 4.33	Hasil Uji Koefisien Determinan	68
Tabel 4.34	Hasil Uji Hipotesis (uji <i>t</i>)	69

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi BPKD Kabupaten Takalar	45
Gambar 4.2	Grafik Uji Normalitas	66
Gambar 4.3	Grafik Uji Heteroskedastisitas	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	80
2. Tabulasi Data	84
3. Hasil Uji Validitas X	91
4. Hasil Uji Validitas Y	91
5. Hasil Uji Reliabilitas X	94
6. Hasil Uji Reliabilitas Y	95
7. Surat Izin Penelitian	96
8. Surat Balasan Penelitian	97
9. Kartu Kontrol Bimbingan Skripsi	98
10. Biografi Penulis	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi, dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurang kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawai (**Sastrohadwiryo, 2001 : 291**). Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Kinerja pegawai adalah seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD), Adalah salah satu Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan. Badan pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar ini dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Takalar Nomor : 09 tahun 2013 tentang organisasi dan tata kerja inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, lembaga teknis daerah dan lembaga lain Kabupaten Takalar.

Sehubungan dengan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar"***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, adalah :

“Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab.Takalar?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui apakah pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap peningkatan pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Daerah Kabupaten Takalar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Sebagai bahan masukan bagi para PNS mengenai kebijakan penerapan disiplin kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Pengukuran Kinerja

Selama ini belum ada keseragaman dalam mengartikan pengertian kinerja, ada yang lebih cenderung melihat kinerja sebagai pelaksanaan kegiatan organisasi, namun ada juga yang memilih kinerja sebagai prestasi kerja suatu organisasi. Pada prinsipnya kinerja dapat dilihat dan siapa yang memerlukan penilaian, bagi manajemen untuk melihat kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian tertentu bagi pencapaian tujuan secara keseluruhan. Sedangkan dari pihak luar manajemen kinerja merupakan alat untuk mengukur suatu prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang merupakan pencerminan tingkat hasil pelaksanaan aktivitas kegiatannya. Oleh karena itu, kinerja keuangan merupakan prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan di bidang operasional suatu organisasi, serta sumber daya yang ada berdasarkan sasaran, standar, dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan perusahaan pada bidang tertentu.

Menurut Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012:186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Wibowo (2013:229) menjelaskan bahwa Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat

deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

Jadi pengukuran kinerja adalah satu usaha formal yang dilakukan secara sistematis oleh pihak manajemen dalam mengevaluasi hasil yang telah dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efisien dan efektif dalam suatu periode untuk mencapai tujuan atau misi yang ditetapkan perusahaan. Tujuan utama dan pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan (*ability*) potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

3) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Keberhasilan kerja atau prestasi kerja atau kinerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

- 1) Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
- 2) Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

3. Penilaian Kerja

Menurut Bangun (2012:233) bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketetapan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- 1) Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan umlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan. Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pada dimensi ini, pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

- 4) Kehadiran Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.
- 5) Kemampuan kerja sama tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

4. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas.

Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis. Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta

kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya.

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. UU No. 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa "*Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*".

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

M. Situmorang dan Jusuf Juhir berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku.

Sementara itu, Soegeng Prijodarminto dalam bukunya "Disiplin Kiat Menuju Sukses" menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta

dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban

Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu :

- Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.
- Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
- Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Sementara itu Sinungan Muchdarsyah mendefinisikan disiplin secara berbeda-beda. Dari sejumlah pendapat disiplin dapat disarikan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut :

1. Kata disiplin dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Jadisecara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran).
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.

3. Kepatuhan atau ketaatan (*Obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

4. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*controlbehaviour*)

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Mengenai kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri juga diatur dalam Pasal 4, 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Undang – undang Pokok Kepegawaian yaitu :

1. Pegawai negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
3. Pegawai negeri wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-Undang.

Sementara itu Kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Mengenai larangan bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

1. Menyalahgunakan wewenang.
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional.

4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukansuatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye.
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.

- c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain.
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
- a. membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara.
- a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.
 - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye.
 - c. membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.

d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

5. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Apabila pejabat pada waktu memeriksa PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melalui saluran hirarki. Laporan tersebut disertai

dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. PNS dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan PP No. 30 Tahun 1980.

Yang dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya.

Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Perbuatan itu sendiri adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 6 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 - a. Teguran lisan.

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

b. Teguran tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

2. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari

a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-

kurangnyatiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

3. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :

- a. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.

Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk

kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu tahun dikembalikan pada pangkat semula.

b. Pembebasan dari jabatan.

Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun.

d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada PNS tersebut tidak diberikan hak-hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat-syarat masa kerja usia pensiun.

Pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

6. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut **Kelman (Brigham, 2012)** :

1) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak.

2) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada, maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

3) *Disiplin karena internalisasi*

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip, konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh pegawai dengan tidak membeda-bedakan.

Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Pada awal program pembangunan salah satu upaya meningkatkan citra pemerintah yang bersih dan berwibawa, adalah meningkatkan gaji dan kesejahteraan yang kurang kecil bagi pegawai negeri, maka sulit bagi para pegawai negeri akan memberikan layanan yang baik pada masyarakat.

B. Tinjauan Empiris

Dwi Agung Nugroho Arianto 2013 (pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar pada yaspnub demak) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar Yaspnub Demak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Mutiara bunda ulil albab 2014 (pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Astanaanyar bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Astanaanyar Bandung, metode yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil

penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Astananyar Bandung adalah sebesar 94,09%, selain itu juga dipengaruhi faktor lain diluar penelitian sebesar 5,91%.

Joko sarwanto 2007 (pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikantor departemen agama kabupaten karanganyar) tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja yang diterapkan di kantor departemen agama karanganyar terhadap kinerja karyawan, dan untuk menganalisa datanya digunakan analisis regresi linier sederhana,. Dari data yang diperoleh ternyata disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable disiplin mempunyai pengaruh 32,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5% kinerja karyawan yang berada dilingkungan kantor Departemen Agama Karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja sedangkan 67,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

M T Rio Sanjaya 2015 (pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, dan (4) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 orang karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

Ahmad Nur Rofi 2012 (pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT.Leo Agung Raya Semarang). Hasil analisa dengan alat Bantu statistik program SPSS Ver. 17.0 diperoleh Hasil persamaan regresi linier berganda penelitian adalah $Y = 2.332+0.486.X_1+0.414.X_2+?$ Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja maka di dapat, $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $7,202 > 1,684$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima jadi kesimpulannya, ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, Dengan demikian, $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $5,278 > 1,684$, H_0 di tolak dan H_a di terima jadi kesimpulannya, ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan secara bersama-sama (simultan) pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja ($F_{hitung} = 104,245 > F_{tabel} = 3,11$). Pengaruh keduanya cukup kuat dengan nilai korelasi $R = 0,796$, positif dan signifikan karena jika ada perbaikan pada disiplin kerja dan pengalaman kerja otomatis akan hubungan dengan prestasi kerja ($R^2 = 0,796$). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja sebesar 79,6 % sedangkan 20,4 % dipengaruhi oleh faktor yang lain di luar model penelitian ini.

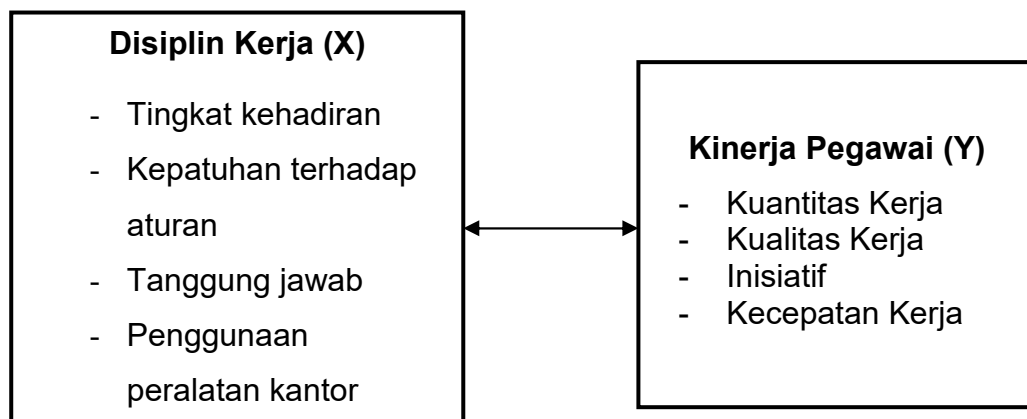
C. Kerangka Konsep

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan.

Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja

mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi atau organisasi.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Variabel Disiplin Kerja (X)

1. Tingkat kehadiran adalah absensi/presensi pegawai ditempat kerja, kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
2. Kepatuhan terhadap aturan adalah seseorang yang patuh terhadap peraturan atau taat pada perintah.
3. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.
4. Penggunaan peralatan kantor adalah dimana seorang pegawai lebih bisa membatasi pemakaian alat-alat kantor.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1. Kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan.

2. Kuantitas kerja adalah ukuran seberapa lama seorang pegawai dapat bekerja dalam satu harinya.
3. Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.
4. Kecepatan kerja adalah suatu hal yang tidak perlu lagi diperdebatkan bahwa semua kantor menyingkinkan pegawainya untuk tidak menunda pekerjaan atau lambat dalam bekerja.

D. Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:08) Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar Jln. Jenderal Sudirman No. 26 Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian yaitu tanggal 28 April 2018 – 28 Juni 2018.

C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Disiplin kerja (X)

Adalah penilaian pegawai terhadap ketepatan waktu pegawai dalam bekerja dan kerja sama antar pegawai, diukur dengan menggunakan skala linkert dengan penilaian terhadap pertanyaan diberi skor tertinggi (5) sampai yang terendah (1).

2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah penilaian kesuksesan pegawai terhadap pencapaian target yang dibebankan perusahaan kepada pegawai, diukur dengan skala linkert, dengan penilaian yang tertinggi diberi skor (5) sampai yang terendah diberi skor (1).

jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1. SS = Sangat Setuju | diberi skor 5 |
| 2. S = Setuju | diberi skor 4 |
| 3. KS = Kurang Setuju | diberi skor 3 |
| 4. TS = Tidak Setuju | diberi skor 2 |
| 5. STS = Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Dengan demikian, populasi adalah obyek yang diteliti, dalam hal ini yaitu pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar sebanyak 109 orang.

2. Sampel

Penentuan sampling dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Karena populasi dalam penulisan ini mempunyai anggota/unsure yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka

dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus Slovin (Umar, 2004:108) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel minimum yang akan di ambil

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir (error).

Dari jumlah populasi yang ada dengan batas toleransi kesalahan sebesar 5%, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{109}{1+109(0,05)^2} = 85,658 = 86 \text{ orang}$$

Jadi, jumlah sampel yg digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah melalui:

- a. Observasi/Lapangan adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti.
- b. Wawancara ,yakni Tanya jawab dengan seseorang yang diperlukan untuk di mintai keterangan atau pendapatnya mengenai suatu hal.
- c. Angket (Kuesioner), adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden.

- d. Dokumen, adalah sebuah tulisan penting yang memuat informasi. Biasanya dokumen ditulis di kertas dan informasinya ditulis memakai tinta baik memakai tangan atau media elektronik.

F. Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keabsahan (validitas) pernyataan dalam kuesioner. Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan analisis metode korelasi dengan menggunakan program SPSS versi 20. Apabila koefisien $\leq 0,05$ maka dikatakan valid atau dalam keadaan signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Dalam menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *alpha cronbach*, jika koefisien realibitas $r_{hitung} > 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

3. Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dulu memenuhi uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan agar hasil estimasi yang diperoleh benar – benar *relevan* untuk kemudian dianalisis. Pengujian asumsi klasik ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebasnya, mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Santoso, 2002) dalam (Asmodiati, 2015). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan ,melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas terjadi jika varian kesalahan pengganggu bervariasi mengikuti perubahan pada variabel bebas. Ada dua cara untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, yaitu metode informal dan metode formal. Metode informal biasanya dilakukan dengan melihat grafik plot dengan nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residunya (SPRED). Variabel dinyatakan tidak terjadi pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya dampak Disiplin kerja (Variabel X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y) sebagai variabel tidak bebas/terikat.

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

$H_0: \rho \leq 0$ tidak terdapat dampak positif antara Kinerja Pegawai dan
Peranan Disiplin Kerja

$H_a: \rho > 0$ terdapat dampak positif antara Kinerja Pegawai dan
Peranan Disiplin Kerja

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka dilakukan tes signifikan terhadap r dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono, 2009:184)}$$

Dimana :

t = probabilitas

r = koefisien korelasi antara Variabel X dan Variabel Y

n = jumlah periode

Untuk dapat menarik kesimpulan terhadap hipotesis diatas, dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (dk) = n - 2 tersebut dipilih karena merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial yang juga dinilai cukup ketat untuk mewakili hubungan variabel yang diteliti.

Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_1 diterima/terdapat pengaruh yang berarti.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_1 ditolak/tidak terdapat pengaruh yang berarti. Penarikan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dan criteria yang ditetapkan dengan teori untuk masalah yang diteliti.

G. Teknik Analisis

Analisis Regresi sederhana

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai rumus yang digunakan yaitu menurut Nasir (2003 : 17) :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- X : Disiplin kerja
- a : konstanta
- b : koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN INSTANSI/PERUSAHAAN

1. Latar Belakang

Suatu daerah atau wilayah dapat tumbuh dengan sendirinya secara alamiyah tanpa rencana, namun pertumbuhan dan perkembangan secara alamiyah tersebut belum tentu sesuai dengan yang diharapkan dan belum tentu dengan kaidah dan norma serta kriteria yang dijabarkan dalam teori ilmu perencanaan kota dan wilayah (*planologi*).

Prof. Dr. Puernomosadi Jasarosa, MT., dalam buku “Prosedur Standar Perencanaan Wilayah” berpendapat, bahwa cikal bakal suatu daerah atau wilayah baik perkotaan maupun perdesaan pertama-tama atau pada awalnya muncul sebagai “Titik Simpul Jasa Distribusi”, di mana pada titik simpul jasa distribusi tersebut terdapat 2 (dua) kegiatan pokok, yaitu jasa perdagangan dan jasa transportasi yang kemudian pada fase berikut diikuti dengan terbentuknya sarana pasar dan terminal atau pelabuhan pada daerah pesisir pantai. Ketiga sarana tersebut (Pasar, Terminal, Pelabuhan) adalah suatu elemen yang memiliki daya tarik yang sangat kuat dan merupakan faktor penarik (Full Faktor) atau faktor pendorong (Push faktor) bagi manusia/penduduk untuk datang bermukim di sekitar sarana tersebut yang lambat laun membentuk suatu komunitas perkotaan (Urban Community) ataupun komunitas perdesaan (Rural Community) pada sisi lain, pertumbuhan dan perkembangan suatu daerah atau wilayah suatu daerah secara garis besar ditentukan oleh 3 (tiga) aspek pokok yaitu:

- a. *Aspek Fisik*, meliputi posisi geografis batasan dan tataguna lahan prasarana dan lahan serta fasilitas dan utilitas.
- b. *Aspek Sosial*, meliputi kuantitas dan kualitas kependudukan. Penduduk yang banyak dengan kualitas yang tinggi adalah potensi dan sumber daya pembangunan, tetapi sebaliknya penduduk yang banyak dengan kualitas yang rendah adalah beban dari pembangunan itu sendiri.
- c. *Aspek Ekonomi*, meliputi ekonomi makro dan ekonomi mikro, sumberdaya alam dan kegiatan usaha.

Baik dari sisi historis terbentuknya suatu daerah atau wilayah bermula selaku “Titik Simpul Jasa Distribusi” maupun dari sisi potensi sumber daya suatu daerah dan wilayah (Fisik, Sosial, Ekonomi) yang apabila diuraikan dan dibahas lebih lanjut secara sistematis berdasarkan berbagai disiplin ilmu, maka semuanya akan bermuara pada aspek modal yaitu “Keuangan”.

Begitu penting dan strategisnya aspek keuangan dalam proses kehidupan dan pembangunan, maka perlu penanganan dan kebijakan yang strategis pula. Untuk itu, dalam struktur organisasi Pemerintah Kabupaten Takalar dibentuk suatu organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai lembaga teknis yang bertanggungjawab atas tata kelola keuangan daerah, yakni Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

2. Dasar Hukum

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) adalah suatu Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan keuangan daerah

berdasarkan azas desentralisasi dan tugas pembantuan, sebagai unsur pendukung tugas Bupati untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik keuangan dan aset daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar ini dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar dibentuk berdasarkan “Peraturan Daerah Kabupaten Takalar Nomor 09 Tahun 2013 dan Pembentukan OPD baru Nomor 07 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar”.

3. Visi dan Misi Organisasi BPKD

Dengan mengacu pada Visi Pemerintahan Kabupaten Takalar Periode Tahun 2013 – 2017, yaitu “*Takalar Terdepan Dalam Pelayanan Menuju Masyarakat Sejahtera, Berkeadilan, Beriman Dan Bertaqwa*”, cita dan angan yang ingin dicapai dalam Visi dijabarkan dan diimplementasikan melalui 5 (lima) Misi pokok, yaitu :

- 1) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.
- 2) Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih.
- 3) Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah.
- 4) Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat.
- 5) Meningkatkan Penghayatan Nilai Keagamaan.

Sebagai bagian integral dari Struktur Pemerintahan Kabupaten Takalar, maka Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar mengedepankan suatu Visi yang juga merupakan bagian integral dan penjabaran serta implementasi dari Visi Pemerintahan Kabupaten Takalar terutama berkaitan dengan Tata Kelola Keuangan, sebagai berikut :

***“Terwujudnya Pengelolaan Keuangan yang Efisien, Efektif ,
Akuntabel dan Transparan”.***

Untuk mewujudkan Visi tersebut, ditempuh 5 (lima) langkah misi, yaitu :

- 1) Memaksimalkan pengelolaan keuangan daerah yang akuntabel dan transparan.
- 2) Meningkatkan pengendalian pengelolaan keuangan daerah yang didukung oleh penatausahaan yang tertib.
- 3) Meningkatkan kerjasama dengan pihak terkait demi kelancaran penyelenggaraan otonomi daerah.
- 4) Memaksimalkan pendapatan daerah melalui dana transfer dan bantuan keuangan.
- 5) Memaksimalkan pengelolaan aset daerah.

Tujuan dan hasil (*Outcome*) yang ingin dicapai oleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar melalui Visi-Misi tersebut adalah:meningkatnya kualitas, pemanfaatan, pengelolaan, pengendalian dan pelaporan keuangan daerah yang akuntabel, taransparan, efektif dan efisien.

Agar tujuan dan hasil (*Outcome*) tersebut diatas dapat tercapai, maka ditempuh suatu strategi dan kebijakan, antara lain :

- 1) Meningkatkan kualitas dan etos kerja karyawan (SDM) selaku pengelola keuangan daerah.

- 2) Menciptakan dan mendorong motivasi kerja yang tinggi dan berbasis kinerja.
- 3) Meningkatkan koordinasi internal organisasi dan koordinasi eksternal antarorganisasi terkait.
- 4) Meningkatkan prasarana dan sarana kerja (Teknis dan Administrasi) dalam pengelolaan keuangan daerah.
- 5) Efisiensi dan efektifitas pengelolaan keuangan daerah dan aset daerah.
- 6) Meningkatkan pendapatan daerah dari dana transfer dan bantuan keuangan.
- 7) Penerapan tata kelola keuangan yang berbasis akrual.

4. Gambaran Singkat Organisasi

Dalam pembahasan ini menguraikan gambaran singkat organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar yang memuat tentang historis, kedudukan, tugas pokok dan fungsi.

Sebelum bergabung dengan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Takalar, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di Bidang Pendapatan sesuai dengan arah desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Takalar No. 32 Tahun 2014 tentang tugas dan fungsi jabatan struktural pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Takalar, tugas dan fungsi pokok, serta fungsi jabatan struktural di Lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Takalar merupakan Lembaga teknis

Daerah Kabupaten Takalar yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Takalar melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Takalar.

Dinas Pendapatan Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Kabupaten Takalar di bidang Pembinaan Pendapatan Daerah sesuai kewenangan yang ada pada Pemerintah Kabupaten Takalar.

Berdasarkan Peraturan Bupati Takalar N0. 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar, yang mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagai berikut :

a. Kedudukan

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar adalah Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

b. Tugas Pokok

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar mempunyai tugas pokok Membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.

c. Fungsi

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan urusan Pemerintah bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.
- 2) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah;
- 4) Pelaksanaan Administrasi Dinas; dan
- 5) Penyelenggaraan fungsi lain yang diperintahkan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

5. Kondisi Aparatur

Aparatur Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar Tahun 2017 berjumlah 111 orang yang terdiri dari tenaga teknis dan tenaga administrasi.

- 1) Keadaan PNS Berdasarkan Pangkat/Golongan

Tabel 4.1
KEADAAN PNS BERDASARKAN PANGKAT/GOLONGAN

No.	Pangkat/Gol.	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Pembina Utama Muda (IV/c)	1	-	1
2	Pembina Tk. I (IV/b)	1	1	2
3	Pembina (IV/a)	1	0	1
4	Penata Tk. I (III/d)	6	5	11
5	Penata (III/c)	6	2	8
6	Penata Muda Tk. I (III/b)	25	17	42
7	Penata Muda (III/a)	10	15	25
8	Pengatur Tk. I (II/d)	-	2	2
9	Pengatur (II/c)	6	2	8
10	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	3	-	3
11	Pengatur Muda (II/a)	4	2	6
12	Juru Tk. I (I/d)	-	-	-

13	Juru (I/c)	-	-	-
14	Juru Muda Tk.I (I/b)	1	-	1
15	Juru Muda (I/a)	-	-	-
JUMLAH		64	46	110

Sumber: Sekretariat BPKD Kab. Takalar 2018

2) Keadaan PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2
KEADAAN PNS BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No.	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	SD	-	-	-
2	SMP	1	-	1
3	SMA	16	6	22
4	D. III	2	3	5
5	STRATA I/DIPLOMA IV	40	33	73
6	STRATA II	6	3	9
7	STRATA III	-	-	-
JUMLAH		65	45	110

Sumber: Sekretariat BPKD Kab. Takalar 2018

6. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar ditetapkan melalui Peraturan Bupati Kabupaten Takalar Nomor : 63 Tahun 2016 tentang Organisasi Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Kabupaten Takalar, kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar :

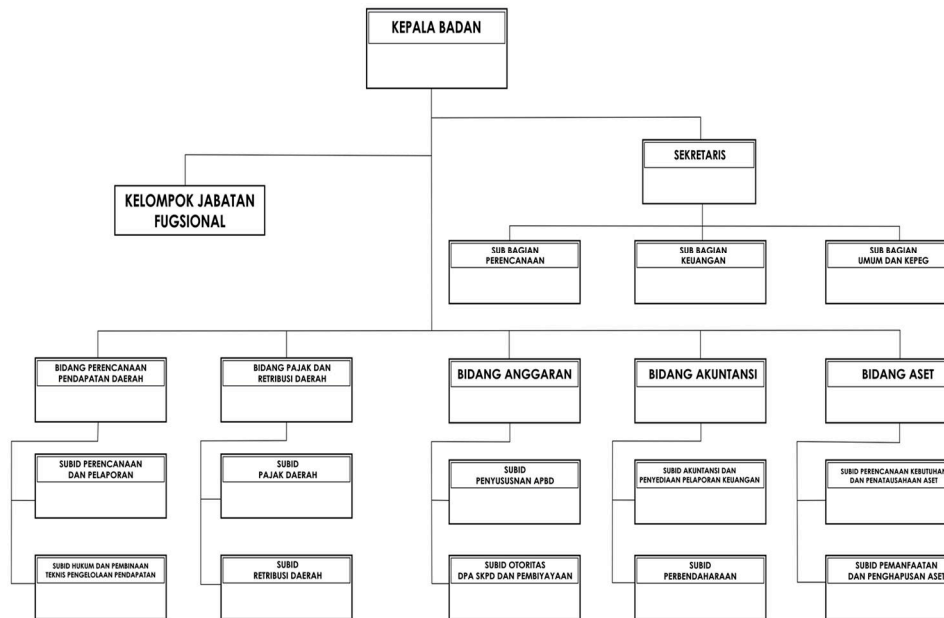
- 1) Kepala BPKD
- 2) Sekretariat terdiri atas :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Perencanaan.

- 3) Bidang Perencanaan Pendapatan Daerah terdiri atas :
 - a. Sub Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
 - b. Sub Bidang Hukum dan Pembinaan Teknis Pengelolaan Pendapatan.
- 4) Bidang Pajak dan Retribusi Daerah terdiri atas :
 - a. Sub Bidang Pajak Daerah;
 - b. Sub Bidang Retribusi Daerah.
- 5) Bidang Anggaran terdiri atas :
 - b. Sub Bidang Penyusunan Anggaran dan Belanja Daerah;
 - c. Sub Bidang Otorisasi Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Pembiayaan.
- 6) Bidang Akuntansi dan Pelaporan terdiri atas :
 - a. Sub Bidang Akuntansi dan Penyusunan Laporan Keuangan;
 - b. Sub Bidang Perbendaharaan.
- 7) Bidang Aset terdiri atas :
 - a. Sub Bidang Perencanaan Kebutuhan dan Penataan Aset;
 - b. Sub Bidang Pemanfaatan dan Penghapusan Aset.
- 8) UPTB.

7. Struktur Organisasi BPKD Kabupaten Takalar

Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar disusun dengan mengacu pada Peraturan Daerah Nomor : 07 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN TAKALAR**



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BPKD Kabupaten Takalar

B. Hasil Penelitian

Pada bagian ini, data yang disajikan menggunakan tabel frekuensi dan skoring yang kemudian akan diinterpretasikan. Adapun penyajian data berisikan data identitas responden, beserta data variabel penelitian. Penyajian data mengenai identitas responden adalah untuk mengetahui spesifikasi (ciri-ciri khusus) yang dimiliki oleh responden, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan, dan lama bekerja. Sedangkan penyajian data variabel penelitian adalah untuk menjawab permasalahan penelitian.

1. Identitas Responden

a. Identitas Responden menurut jenis kelamin

Tabel 4.3
Data Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	55	63,953
2	Perempuan	31	36,047
	Jumlah	86	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui identitas responden dalam hal jenis kelamin, bahwa laki-laki sebanyak 55 orang (63,953%) dan perempuan 31 orang (36,047%).

b. Identitas Responden menurut usia

Tabel 4.4
Data Responden Menurut Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30 Tahun	2	2,326
2	31 – 40 Tahun	39	45,349
3	41 – 50 Tahun	42	48,837
4	>51 Tahun	3	3,488
	Jumlah	86	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat usia responden dari usia 21 – 30 tahun sebanyak 2 orang (2,326%), usia dari 31 – 40 tahun sebanyak 39 orang (45,349%), usia dari 41 – 50 tahun sebanyak 42 orang (48,837%) dan usia 51 tahun ke atas sebanyak 3 orang (3,488%).

c. Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5
Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SLTA/SMA	2	2,326
2	Diploma I (D1)	0	0
3	Sarjana Muda (D3)	11	12,790

4	Sarjana (S1)	52	60,466
5	Pasca Sarjana (S2)	21	24,418
6	Tingkat Doktor (S3)	0	0
	Jumlah	86	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut terlihat bahwa jumlah responden yang berpendidikan SLTA/SMA sebanyak 2 orang (2,326%), yang berpendidikan Sarjana Muda (D3) sebanyak 11 orang (12,790%), yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 52 orang (60,466%), dan yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 21 orang (24,418%).

d. Identitas Responden Menurut Golongan

Tabel 4.6

Data Responden Menurut Golongan

No.	Golongan	Frekuensi	Persentase
1	I/A – I/D	0	0
2	II/A – II/D	13	15,116
3	III/A – III/D	71	82,558
4	IVA/D – IV/D	2	2,326
	Jumlah	86	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa yang memiliki golongan II/A – II/D sebanyak 13 orang (15,116%), golongan III/A – III/D sebanyak 71 orang (82,558%), dan yang memiliki golongan IVA/D – IV/D sebanyak 2 orang (2,326%). Dalam hal ini mayoritas responden pegawai sebanyak 84,884% merupakan golongan antara III/A – III/D

e. Identitas Responden Menurut Lama Bekerja

Tabel 4.7

Data Responden Menurut Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	5 – 10 Tahun	41	47,674
2	11 – 15 Tahun	36	41,861
3	16 – 20 Tahun	5	5,814

4	>21 Tahun	4	4,651
	Jumlah	86	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden yang masa kerjanya 5 – 10 tahun sebanyak 41 orang (47,674%), yang masa kerjanya 11 – 15 tahun sebanyak 36 orang (41,861%), yang masa kerjanya 16 – 20 tahun sebanyak 5 orang (5,814%), dan yang masa kerja lebih dari 21 tahun sebanyak 4 orang (4,651%). Dilihat dari lamanya pegawai bekerja, terlihat bahwa mereka sudah cukup berpengalaman dalam menjalankan tugasnya.

2. Tabulasi Jawaban Responden

Tabulasi Jawaban Responden untuk Variabel X

a. Tingkat Kehadiran

1. Pendapat pegawai mengenai bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.8

Jawaban Responden Mengenai Bekerja Selama Waktu Yang Ditetapkan

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	32	160	37,210
2	Setuju	4	49	196	56,977
3	Kurang Setuju	3	5	15	5,813
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	371	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa tidak semua pegawai dapat bekerja secara terus menerus dengan waktu yang telah ditentukan. Responden yang memilih sangat setuju bekerja selama waktu yang ditentukan sebanyak 32 orang (37,210%), sedangkan yang memilih setuju sebanyak 49 orang (56,977%), yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang (5,813%).

2. Pendapat pegawai bahwa kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi.

Tabel 4.9

Jawaban Responden Mengenai Kehadiran Merupakan Pendukung Kinerja Suatu Organisasi

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	46	230	53,488
2	Setuju	4	40	160	46,512
3	Kurang Setuju	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	390	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.9, terlihat bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 46 orang (53,488%), sedangkan yang memilih setuju hanya sebanyak 40 orang (46,512%). Hal ini berarti bahwa kehadiran merupakan salah satu pendukung yang sangat kuat buat kinerja pegawai pada suatu organisasi.

3. Pendapat pegawai bahwa akan berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan

Tabel 4.10

Jawaban Responden Mengenai Datang Ke Tempat Kerja Lebih Awal Dari Waktu Yang Di tentukan

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	15	75	17,442
2	Setuju	4	65	260	75,581
3	Kurang Setuju	3	5	15	5,814
4	Tidak Setuju	2	1	2	1,163
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	352	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.10, terlihat bahwa responden yang memilih sangat setuju hanya sebanyak 15 orang (17,442%), sedangkan yang memilih setuju

sebanyak 65 orang (75,581%), yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang (5,814%), yang memilih tidak setuju sebanyak 1 orang (1,163%).

b. Kepatuhan Terhadap Aturan

4. Pendapat pegawai bahwa instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.

Tabel 4.11
Jawaban Responden Mengenai Instansi Memberikan Sanksi Yang Tegas Bagi Yang Melanggar Peraturan

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	33	165	38,372
2	Setuju	4	51	204	59,302
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,326
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	369	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai juga dapat menerima adanya sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan di instansi. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang (38,372%), sedangkan yang memilih setuju sebanyak 51 orang (59,302%), yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang (2,326%).

5. Pendapat pegawai bahwa tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja

Tabel 4.12
Jawaban Responden Mengenai Tidak Pernah Meninggalkan Tempat Kerja Selama Jam Kerja

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14	70	16,280
2	Setuju	4	51	204	59,302
3	Kurang Setuju	3	21	63	24,418

4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	337	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai berusaha untuk tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang (16,280%), yang memilih setuju sebanyak 51 orang (59,302%), yang memilih kurang setuju sebanyak 21 orang (24,418%).

- Pendapat pegawai bahwa memberi tahu lebih dulu (surat izin) jika absen kerja

Tabel 4.13

Jawaban Responden Mengenai Memberi Tahu Lebih Dulu (Surat Izin) Jika Absen Kerja

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	16	80	18,605
2	Setuju	4	63	252	73,255
3	Kurang Setuju	3	7	21	8,140
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	353	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai berusaha untuk memberi tahu terlebih dahulu (Surat Izin) jika ingin absen bekerja. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 16 orang (18,605%), yang memilih setuju sebanyak 63 orang (73,255%), yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang (8,140%).

c. Tanggung Jawab

7. Pendapat pegawai mengenai adanya rasa tanggung jawab pada diri pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 4.14

Jawaban Responden Mengenai Adanya Rasa Tanggung Jawab Pada Diri Pegawai Dalam Menyelesaikan Tugasnya

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	31	155	36,046
2	Setuju	4	53	212	61,628
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,326
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	367	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa benar harus ada rasa tanggung jawab pada diri pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 31 orang (36,046%), yang memilih setuju sebanyak 53 orang (61,628%), yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang (2,326%).

8. Pendapat pegawai bahwa adanya penanganan pekerjaan yang baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan

Tabel 4.15

Jawaban Responden Mengenai Adanya Penanganan Pekerjaan Yang Baik Sehingga Dapat Di Selesaikan Dengan Baik

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	21	105	24,419
2	Setuju	4	64	256	74,418
3	Kurang Setuju	3	1	3	1,163
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	364	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa benar harus ada penanganan pekerjaan yang baik dikantor sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 21 orang (24,419%), yang memilih setuju sebanyak 64 orang (74,418%), yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang (1,163%).

9). Pendapat pegawai mengenai memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggung jawabkan.

Tabel 4.16
Jawaban Responden Mengenai Memelihara Alat, Sarana Dan Prasarana Yang Di Pertanggung Jawabkan.

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	37	185	43,023
2	Setuju	4	48	192	55,814
3	Kurang Setuju	3	1	3	1,163
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	377	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai setuju dengan memelihara alat, sarana, dan prasarana harus selalu dipertanggung jawabkan. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 orang (43,023%), yang memilih setuju sebanyak 48 orang (55,814%), yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang (1,163%).

d. Penggunaan Peralatan Kantor

10. Pendapat pegawai mengenai merapikan kembali alat-alat perlengkapan kantor usai bekerja.

Tabel 4.17

**Jawaban Responden Mengenai Merapikan Kembali Alat-Alat
Perlengkapan Kantor Usai Bekerja**

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14	70	16,279
2	Setuju	4	70	280	81,395
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,326
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	350	100%

Sumber: Data primer diolah (2018).

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa pegawai memang wajib merapikan kembali seluruh alat-alat perlengkapan kantor pada saat jam kerja selesai. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang (16,279%), yang memilih setuju sebanyak 70 orang (81,395%), yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang (2,326%).

11. Pendapat pegawai mengenai menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan

Tabel 4.18

**Jawaban Responden Mengenai Menggunakan Peralatan Kantor
Sesuai Kebutuhan**

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	25	125	29,070
2	Setuju	4	58	232	67,442
3	Kurang Setuju	3	3	9	3,488
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	357	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai banyak yang menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.

Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 25 orang (29,070%), yang memilih setuju sebanyak 58 orang (67,442%), yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang (3,488%).

Tabulasi Jawaban Responden untuk Variabel Y

a. Kuantitas Kerja

12. Pendapat pegawai mengenai mencapai target yang ditetapkan pimpinan

Tabel 4.19

Jawaban Responden Mengenai Pencapaian Target Yang Di Tetapkan Pimpinan

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	8	40	9,302
2	Setuju	4	76	304	88,372
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,326
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	348	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai banyak yang mampu mencapai target sesuai yang ditetapkan pimpinan. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 8 orang (9,302%), yang memilih setuju sebanyak 76 orang (88,372%), yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang (2,326%).

13. Pendapat pegawai mengenai volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan

Tabel 4.20

Jawaban Responden Mengenai Volume Pekerjaan Yang Telah Di Tetapkan Pimpinan

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	4,652

2	Setuju	4	77	308	89,534
3	Kurang Setuju	3	5	15	5,814
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	328	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai banyak yang mampu melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 4 orang (4,652%), yang memilih setuju sebanyak 77 orang (89,534%), yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang (25.814%).

b. Kualitas Kerja

14. Pendapat pegawai mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.

Tabel.4.21

Jawaban Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Dan Teliti

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	18	90	20,930
2	Setuju	4	67	268	77,907
3	Kurang Setuju	3	1	3	1,163
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	361	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa banyak pegawai yang menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sangat baik dan teliti. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang (20,930%), yang memilih setuju sebanyak 67 orang (77,907%), yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang (1,163%).

15. Pendapat pegawai mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

Tabel 4.22
Jawaban Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar Yang Di Tetapkan

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	10	50	11,628
2	Setuju	4	75	300	87,209
3	Kurang Setuju	3	1	3	1,163
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	353	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa banyak pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 10 orang (11,628%), yang memilih setuju sebanyak 75 orang (87,209%), yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang (1,163%).

c. Inisiatif

16. Pendapat pegawai mengenai berinisiatif sendiri untuk mencapai target yang ditetapkan pimpinan

Tabel 4.23
Jawaban Responden Mengenai Kesempatan Berinisiatif Sendiri Untuk Mencapai Target Yang Di Tetapkan Pimpinan

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	4,651
2	Setuju	4	82	328	95,349
3	Kurang Setuju	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	348	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat bahwa banyak pegawai yang diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target yang ditetapkan. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 4 orang (4,651%), yang memilih setuju sebanyak 82 orang (95,349).

17. Pendapat pegawai mengenai kesediaan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

Tabel 4.24

Jawaban Responden Mengenai Kesediaan Berpartisipasi Dan Bekerja Sama Dengan Karyawan Lainnya Sehingga Hasil Pekerjaan Akan Semakin Baik

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	8	40	9,302
2	Setuju	4	77	308	89,535
3	Kurang Setuju	3	1	3	1,163
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	351	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa banyak pegawai yang berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 8 orang (9,302%), yang memilih setuju sebanyak 77 orang (89,535%), yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang (1,163%).

18. Pendapat pegawai mengenai berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan

Tabel 4.25

Jawaban Responden Mengenai Menyelesaikan Masalah Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah Atasan

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	6,977
2	Setuju	4	80	320	93,023
3	Kurang Setuju	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	350	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa pegawai selalu berusaha menyelesaikan setiap masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasannya. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 6 orang (6,977%), yang memilih setuju sebanyak 80 orang (93,023%)

d. Kecepatan Kerja

19. Pendapat pegawai mengenai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.

Tabel 4.26

Jawaban Responden Mengenai Mempercepat Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu Yang Di Tentukan

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	10	50	11,628
2	Setuju	4	73	292	84,884
3	Kurang Setuju	3	3	9	3,488
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	351	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat bahwa banyak pegawai yang mampu mempercepat pekerjaannya sebelum batas waktu yang telah ditentukan. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 10 orang (11,628%), yang memilih setuju sebanyak 73 orang (84,884%), yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang (3,488%).

20. Pendapat pegawai mengenai tidak pernah menunda pekerjaan

Tabel 4.27

Jawaban Responden Mengenai Tidak Pernah Menunda Pekerjaan

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	6,977
2	Setuju	4	78	312	90,698
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,325
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	348	100%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai tidak pernah menunda pekerjaan. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 6 orang (6.977%), yang memilih setuju sebanyak 78 orang (90,698%), yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang (2,325%).

3. Analisis Data Penelitian

A. Uji Validitas

Validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Arti kecermatan disini adalah mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya.

Dalam pengujian validitas terhadap kuesioner, dibedakan menjadi 2 yaitu, validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor). Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor).

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Penyelesaiannya dibantu dengan menggunakan program *SPSS V.20.0 for windows*. Validitas sebuah instrumen penelitian ditunjukkan oleh nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas X (Disiplin Kerja) dapat ditampilkan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas Variabel X (Disiplin Kerja)

Validitas sebuah instrument penelitian ditunjukkan oleh nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas X (Disiplin Kerja) dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.28
Uji Validitas Variabel X (Disiplin Kerja)

Item	r-hitung	r-tabel	Ket
Pernyataan 1	0,428	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,614	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,633	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,533	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,490	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,370	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,478	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,490	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,328	0,3	Valid

Pernyataan 10	0,396	0,3	Valid
Pernyataan 11	0,609	0,3	Valid

Sumber : diolah data kuesioner SPSS

Berdasarkan hasil uji di tabel 4.28, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) dan 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel X (Disiplin Kerja) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan pada variabel Y:

Tabel 4.29
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item	r-hitung	r-tabel	Ket
Pernyataan 1	0,610	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,618	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,371	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,470	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,375	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,441	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,332	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,652	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,598	0,3	Valid

Sumber : diolah data kuesioner SPSS

Berdasarkan hasil uji di tabel 4.29, dapat dilihat bahwa semua nilai r -hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) dan 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y (Kinerja) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

B. UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Realibilitas Variabel X (Disiplin Kerja)

Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel statistik. Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X (Disiplin Kerja) dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.30
Uji Realibilitas Variabel X (Disiplin Kerja)

Item	Cronbach's Alpha	Ket
Pernyataan 1	0,702	Reliable
Pernyataan 2	0,702	Reliable
Pernyataan 3	0,702	Reliable
Pernyataan 4	0,702	Reliable
Pernyataan 5	0,702	Reliable
Pernyataan 6	0,702	Reliable
Pernyataan 7	0,702	Reliable
Pernyataan 8	0,702	Reliable
Pernyataan 9	0,702	Reliable
Pernyataan 10	0,702	Reliable
Pernyataan 11	0,702	Reliable

Sumber : diolah data kuesioner SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik di tabel 4.30, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.702, atau lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X (Disiplin Kerja) dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

2. Hasil Uji Realibilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel Y dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.31
Uji Realibilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item	Cronbach's Alpha	Ket
Pernyataan 1	0,628	Reliable
Pernyataan 2	0,628	Reliable
Pernyataan 3	0,628	Reliable
Pernyataan 4	0,628	Reliable
Pernyataan 5	0,628	Reliable
Pernyataan 6	0,628	Reliable
Pernyataan 7	0,628	Reliable
Pernyataan 8	0,628	Reliable
Pernyataan 9	0,628	Reliable

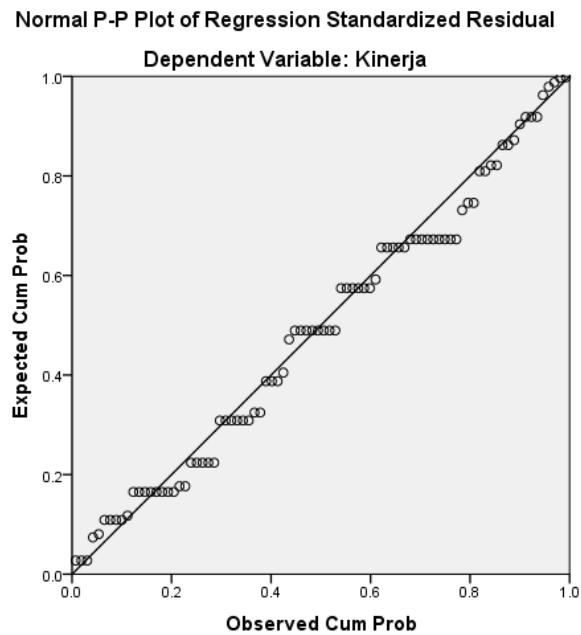
Sumber : diolah data kuesioner SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik di tabel 4.31, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.628, atau lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Y (Kinerja) dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

C. UJI ASUMSI KLASIK

1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data ditunjukkan melalui grafik di bawah ini:



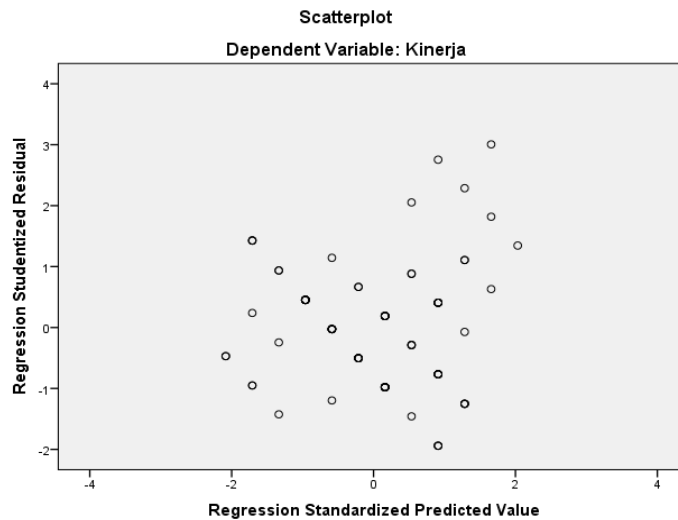
Gambar 4.2

Grafik Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data yang ditunjukkan oleh grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian, pada kedua grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.3

Grafik Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di gambar 4.3, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, dan heteroskedastisitas, data penelitian memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya, yakni pengujian hipotesis.

D. UJI HIPOTESIS

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.32
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin_Kerja	86	41	52	46.57	2.672
Kinerja	86	34	41	36.66	1.386
Valid N (listwise)	86				

Pada tabel statistik deskriptif di atas, dapat dilihat bahwa nilai maksimum dari variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 52.00, sedangkan nilai minimumnya adalah 41.00. nilai rata-rata sebesar 46.57 dengan tingkat deviasi standarnya sebesar 2.672. Sementara itu, nilai maksimum dari variabel Kinerja adalah sebesar 41.00, nilai minimumnya adalah 34.00. Nilai rata-rata sebesar 36.66 dengan tingkat deviasi standar sebesar 1.386.

2. Koefisien Determinan

Koefisien determinan dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2) atau *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinan.

Tabel 4.33
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.614	.861

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0.618 atau 61.8 %. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel Disiplin Kerja sebesar 61.8% terhadap variabel Kepuasan Konsumen. Sisanya sebesar 38.2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinan dinyatakan cukup bagus karena mendekati 1 atau 100%. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

3. Hasil Uji Statistik *t*

1. Pengaruh variabel X terhadap Y

Berikut hasil pengujian hipotesis atas pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja:

Tabel 4.34
Hasil Uji Hipotesis (Uji *t*)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.675	1.630		10.841	.000
Disiplin_Kerja	.408	.035	.786	11.665	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik di atas, model penelitian ini dapat dijelaskan dalam persamaan berikut:

$$Y = 17.675 + 0.408X + e$$

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t -hitung yang didapat adalah sebesar 11.665. Nilai t -tabel adalah 1.66320 (lihat t -tabel dengan $df=84$). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t -hitung lebih besar dari pada nilai t -tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Nilai koefisien regresi sebesar 0.408 menunjuk pada arah positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian **hipotesis diterima.**

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat dilihat hasil pengujian variabel Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar menunjukkan hipotesis dapat diterima karena mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Rivai (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu kantor karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari kantor. Menurut Hasibun (2015) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian berdasarkan identitas responden dilihat dari jenis kelamin diketahui bahwa laki-laki sebanyak 55 orang (63,953%) dan perempuan 31 orang (36,047%). Berdasarkan usia responden diketahui dari usia 21 – 30 tahun sebanyak 2 orang (2,326%), usia dari 31 – 40 tahun sebanyak 39 orang (45,349%), usia dari 41 – 50 tahun sebanyak 42 orang (48,837%) dan usia 51 tahun ke atas sebanyak 3 orang (3,488%). Berdasarkan tingkat pendidikan diketahui jumlah responden yang berpendidikan SLTA/SMA sebanyak 2 orang (2,236%), yang berpendidikan Sarjana Muda (D3) sebanyak 11 orang (12,790%), yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 52 orang (60,466%), dan yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 21 orang (24,418%). Berdasarkan golongan responden diketahui golongan II/A – II/D sebanyak 13 orang (15,116%), golongan III/A – III/D sebanyak 71 orang (82,558%), dan yang memiliki golongan IVA/D – IV/D sebanyak 2 orang (2,326%). Dalam hal ini mayoritas responden pegawai merupakan golongan antara III/A – III/D. Berdasarkan masa kerja, jumlah responden yang masa kerjanya 5 – 10 tahun sebanyak 41 orang (47,674%), yang masa kerjanya 11 – 15 tahun sebanyak 36 orang (41,861%), yang masa kerjanya 16 – 20 tahun sebanyak 5 orang (5,814%), dan yang masa kerja lebih dari 21 tahun sebanyak 4 orang (4,651%). Dalam hal ini terlihat bahwa mereka sudah cukup berpengalaman dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian tabulasi jawaban responden, indikator Tingkat Kehadiran mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibanding dengan indikator lain. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan tersebut sebanyak 45 orang atau sebesar 50% dengan skor 315 dan total skor sebesar 394. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan kondisi pegawai yang terjadi pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar. Disiplin Kerja tidak dapat dipisahkan dengan Tingkat Kehadiran.

Berdasarkan indikator Kepatuhan Terhadap Aturan diketahui bahwa memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar aturan dapat mempengaruhi sikap dan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 38,372% dengan skor 165 dan total skor sebesar 369. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mutiara Bunda Ulil Albab (2014) dengan judul penelitian (Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Astanaanyar Bandung) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan indikator Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai diketahui bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 36,046% dengan skor 155 dan total skor sebesar 367. Tanggung jawab suatu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya (Joko Sarwanto 2007).

Berdasarkan indikator Penggunaan Peralatan Kantor terhadap Kinerja Pegawai, terlihat bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 16,279% dengan skor 70 dan total skor sebesar 350. Sebagai salah satu upaya Disiplin Kerja, Dalam mempertahankan suatu citra pelayanan yang berkualitas maka perlu didukung sumber daya manusia yang handal dan peralatan yang memadai, maka peralatan kantor yang baik akan member pengaruh yang positif bagi kelancaran aktivitas kerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan teori George Terry dalam Sayuti (2013:8), Manajemen kantor ialah perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian pekerjaan perkantoran serta penggerakan mereka yang melaksanakan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Disiplin Kerja berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, Pengaruh Disiplin Kerja bahwa nilai t hitung yang didapat adalah sebesar 11.665. Nilai t -tabel adalah 1.66320 (lihat t -tabel dengan $df=84$). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t -hitung lebih besar dari pada nilai t -tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0.000 < 0.05$). Nilai koefisien regresi sebesar 0.408 menunjuk pada arah positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja . Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dilihat dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0.618 atau 61.8 %. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel Disiplin Kerja sebesar 61.8% terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 38.2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinan dinyatakan cukup bagus karena mendekati 1 atau 100%. . Sebagaimana yang dikemukakan oleh Simamora (2003:45), kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kab. Takalar. Karena itu, hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Adapun indikator Tingkat Kehadiran mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibanding dengan indikator lain. Hal ini sesuai dengan kondisi yang terjadi pada pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kab. Takalar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan bahwa program disiplin kerja yang diharapkan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kab.Takalar adalah "Memuaskan". Namun masih perlu diadakan riset lebih lanjut untuk lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi atas Disiplin Kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab.Takalar.
2. Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab.Takalar perlu meningkatkan pemberlakuan Disiplin Kerja terhadap pegawai sebab hal tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan

mampu menumbuhkan persepsi positif pegawai terhadap tempat mereka bekerja.

- 3.** Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel yang terkait dengan Disiplin Kerja, seperti tingkat kehadiran dan sebagainya. Sehingga Disiplin Kerja lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir,F,M 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penelitian Kinerja Di Perusahaan*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Daft,Richard L,2011,*Era Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tita Maris Kanita, Jakarta, Salemba
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen*. Gosyen Publishing: Yogyakarta
- [http : // www.google.co.id/?q=dp3-sebagai-penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil](http://www.google.co.id/?q=dp3-sebagai-penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil)
- Komariah, HM, 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang*. Ejournal.untag-smd. Vol.6, No.1.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta.
- Prabu, 2016, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya,Bandung
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri
- Rasulong, Ismail. "Faktor Penentu Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Makassar." *B alance* 7.2 (2011): 51.
- Rasulong, I. (2011). Faktor Penentu Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Makassar. *B alance*, 7(2), 51.
- RASULONG, Ismail. Faktor Penentu Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Makassar. *B alance*, 2011, 7.2: 51.

Robert L. Mathis, John H. Jackson, *Human Resource Management Edisi 10*,
Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta, 2006.

Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Simamora, Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*.
Jakarta: Gramedia Pustaka.

Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Yogyakarta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung:
Alfabeta

Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela ,2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Bumi
Aksara, Jakarta.

Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Edisi 4, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta