



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

Dewi Wulandari

0211 15 086

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

APRIL 2019

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, SE., MIM)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Selasa Tanggal : 16 / April / 2019

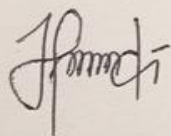
Dewi Wulandari
021115086

Menyetujui

Ketua Sidang,


(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Herdiyana, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman, SE., MM)

ABSTRAK

DEWI WULANDARI. 021115086. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi. Pembimbing: Herdiyana dan Herman. 2019.

Masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan yang ada menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, serta membuat kinerja menjadi kurang optimal. Maka untuk mencapai kinerja yang diinginkan, disiplin kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi harus ditegakkan agar tujuan instansi dapat tercapai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi yang beralamatkan di Komplek Perkantoran Jajaway, Pelabuhanratu, Sukabumi, Jawa Barat 43364. Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, dan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil survey yaitu kuesioner dan wawancara. Penentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan studi sensus, mengingat jumlah populasi tidak begitu besar maka seluruh pegawai yang berjumlah 56 orang dipilih sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi *rank spearman*, dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 22.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi rank spearman korelasi *spearman* diperoleh $r_s = 0,956$, artinya bahwa disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi mempunyai hubungan yang sangat kuat dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

DEWI WULANDARI. 021115086. Relationship to Work Discipline with Employee Performance at the Regional Revenue Agency of Sukabumi Regency. Advisors: Herdiyana and Herman. 2019.

The existence of employees who do not comply with existing regulations causes a decrease in employee performance, and makes performance less optimal. So to achieve the desired performance, work discipline in the Regional Revenue Agency of Sukabumi Regency must be enforced so that the objectives of the agency can be achieved. The purpose of this study was to determine the relationship between work discipline and employee performance in the Regional Revenue Agency of Sukabumi Regency.

This research was conducted at the Regional Revenue Agency of Sukabumi Regency which is addressed at Jajaway Office Complex, Pelabuhanratu, Sukabumi, West Java 43364. The type of research used is verification with explanatory survey research methods. The data sources used are primary data and secondary data, and the types of data used are quantitative and qualitative data which are primary and secondary data obtained through survey results namely questionnaires and interviews. Determination of sampling in this study using census studies, given the number of population is not so large, all employees, amounting to 56 people were selected as samples. The analytical method used is descriptive analysis, Spearman rank correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis using the SPSS 22 program.

Based on the calculation of the rank spearman correlation coefficient spearman correlation obtained $r_s = 0.956$, meaning that work discipline with employee performance at the Regional Revenue Agency of Sukabumi Regency has a very strong relationship and the sig value. $0,000 < 0,05$,. Can be concluded that there is a significant relationship between work discipline and employee performance at the Regional Revenue Agency of Sukabumi Regency.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan Rahmat, Karunia, Taufik dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata 1 di program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan.

Penulis menyadari dalam menyusun Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memperlancar penyusunan Skripsi, maka dari itu saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT, karena kehendak-Nya penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini.
2. Orang tua tercinta yang tidak henti-hentinya memberi do'a, semangat dan dukungan baik dalam segi materi maupun non materi serta waktu yang telah diberikan.
3. Terimakasih kepada kakak kandung satu-satunya serta semua keluarga yang selalu memberikan dukungan baik itu materi maupun non materi selama penulis menempuh dijenjang perkuliahan.
4. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak, MM, CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Herdiyana, SE, MM selaku Ketua Komisi, yang sangat baik sekali dan selalu meluangkan waktunya memberi arahan, saran dan bimbingan saat proses penyusunan Skripsi.
7. Bapak Herman, SE, MM selaku Anggota Komisi, yang sangat baik sekali, dan sabar serta selalu meluangkan waktunya memberikan saran, nasehat, arahan dan bimbingan saat proses penyusunan Skripsi.
8. Seluruh staff Tata Usahan dan petugas perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Teman-teman kelas Manajemen C angkatan tahun 2015, yang telah memberi warna dan menemani selama kurang lebih 4 tahun perkuliahan penulis.
10. Terimakasih untuk teman dekat yaitu Nila Rosa, Tia Widya, Siva Khaerunisa, Riani Maki, Yuyum, Wikeu Algistin.dan Nurlela yang tidak henti-hentinya mendo'akan dan memberikan semangat penulis dalam menyusun Skripsi ini.
11. Terimakasih kepada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi yang sudah bersedia menjadi objek penelitian dan membantu untuk menyelesaikan Skripsi ini.
12. Serta terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Dengan ini saya persembahkan Skripsi ini dengan penuh rasa syukur dan terimakasih, semoga Allah SWT memberkahi Skripsi ini sehingga dapat memberikan manfaat khususnya untuk penulis, dan umumnya untuk kita semua.

Bogor, April 2019

Dewi Wulandari

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HAK CIPTA	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Praktis	8
1.4.2 Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Kinerja	18
2.2.1 Pengertian Kinerja	18
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	19
2.2.3 Indikator Kinerja	21
2.3 Disiplin Kerja	24
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	24
2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	24
2.3.3 Pentingnya Disiplin Kerja	26
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja	27
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28

2.4.1	Penelitian Sebelumnya	28
2.4.2	Kerangka Pemikiran	38
2.5	Hipotesis Penelitian	39
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian	40
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	40
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	40
3.4	Operasionalisasi Variabel	41
3.5	Metode Penarikan Sampel	43
3.6	Metode Pengumpulan Data	43
3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data	43
3.7.1	Uji Analisis Data	43
3.7.2	Analisis Statistik Deskriptif	45
3.7.3	Analisis Korelasi Rank Spearman	46
3.7.4	Analisis Korelasi Determinasi	46
3.7.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Hasil Pengumpulan Data	48
4.2	Analisis Data	72
4.3	Pembahasan	77
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	79
5.2	Saran	79
	DAFTAR PUSTAKA	
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Capaian Sasaran Kerja.....	4
Tabel 1.2	Daftar Kehadiran Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.....	6
Tabel 1.3	Daftar Jam Kehadiran Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi	7
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	41
Tabel 3.2	Kriteria Uji Reliabilitas	45
Tabel 3.3	Koefisien Korelasi dan Tafsirnya	46
Tabel 4.1	Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2	Data Pegawai Berdasarkan Usia Responden	50
Tabel 4.3	Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4	Data Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4.5	Data Pegawai Berdasarkan Penghasilan	52
Tabel 4.6	Total Data Responden	53
Tabel 4.7	Pendapat Responden Tentang “Selalu Datang Tepat Waktu Saat Bekerja”	54
Tabel 4.8	Pendapat Responden Tentang “Pegawai Harus Mengisi Daftar Hadir”	54
Tabel 4.9	Pendapat Responden Tentang “Memberi Tahu Lebih Dahulu (Surat Izin) Jika Absen Bekerja	55
Tabel 4.10	Pendapat Responden Tentang “Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu”	55
Tabel 4.11	Pendapat Responden Tentang “Tepat Waktu Pulang dan Datang Dalam Bekerja”	56
Tabel 4.12	Pendapat Responden Tentang “Pegawai Wajib Mentaati Jam Kerja dan Melaksanakan Tugas”	56
Tabel 4.13	Pendapat Responden Tentang “Pegawai Menjaga Penampilan dan Kerapihan”	57
Tabel 4.14	Pendapat Responden Tentang “Menggunakan Pakaian Dinas atau PDH Sesuai dengan Ketentuan”	57
Tabel 4.15	Pendapat Responden Tentang “Pegawai Disiplin pada Pakaian dan Atribut”	58
Tabel 4.16	Pendapat Responden Tentang “Peraturan Melakukan Pekerjaan”	58
Tabel 4.17	Pendapat Responden Tentang “Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien”	59
Tabel 4.18	Pendapat Responden Tentang “Hati-hati Dalam Melakukan Pekerjaan”	59
Tabel 4.19	Pendapat Responden Tentang “Menjaga Sikap Dalam Bekerja” ..	60

Tabel 4.20	Pendapat Responden Tentang “Taat pada Peraturan yang Ditetapkan”	60
Tabel 4.21	Pendapat Responden Tentang “Mampu Bekerja Sama dengan Baik Dalam Bekerja”	61
Tabel 4.22	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	61
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Tentang “Tidak Pernah Menunda-nunda Pekerjaan yang Telah Diberikan”	63
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Tentang “Pekerjaan yang Ada Saat Ini Sudah Memberikan Hasil yang Cukup Efektif”	63
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Tentang “Organisasi Memiliki Struktur Organisasi, Jelas, dan Rinci yang Masih Berlaku, Diketahui, dan Dijadikan Acuan Oleh Seluruh Pimpinan dan Pegawai”	64
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Tentang “Menyadari Betapa Pentingnya Bekerja Secara Efisien Agar Dapat Memperbaiki Kinerja Perorangan”	64
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Tentang “Menurut Pengalaman Bekerja Secara Efisien Sangat Dipengaruhi Oleh Tingkat Disiplin Kerja” ...	65
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Tentang “Berusaha Bekerja Secara Efisien dengan Memanfaatkan Waktu Kerja yang Tersedia”	65
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Tentang “Standar Kualitas Kerja yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi Selama Ini Dapat Saya Capai dengan Baik”	66
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Tentang “Berusaha Menghasilkan Kualitas Kerja yang Baik Dibandingkan dengan Rekan Kerja”	66
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Tentang “Kualitas/Jumlah Kerja yang Saya Lakukan Dalam Satu Periode Melebihi Rata-rata Pegawai Lain”	67
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Tentang “Membutuhkan Waktu yang Relatif Cukup Lama Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Baru”	67
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Tentang “Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Waktunya Tiba”	68
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Tentang “Mampu Bekerja dengan Cepat”	68
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Tentang “Bersedia Bekerja Melampaui Batas Waktu Normal (Lembur)”	69
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Tentang “Mempunyai Target Kerja yang Harus Dicapai Dalam Satu Periode”	69
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Tentang “Instansi Sangat Memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Anda”	70
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Tentang “Instansi Menyediakan P3K” ..	70

Tabel 4.39 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai....	71
.....	71
Tabel 4.40 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	73
Tabel 4.41 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	73
Tabel 4.42 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja dengan SPSS 22 Item-Total Statistik	75
Tabel 4.43 <i>Reliability Statistic</i> Variabel Disiplin Kerja	75
Tabel 4.44 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai dengan SPSS 22 Item- Total Statistik	75
Tabel 4.45 <i>Reliability Statistic</i> Variabel Kinerja Pegawai	76
Tabel 4.46 Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	76
Tabel 4.47 Nilai Interval Koefisien	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Konstelasi Pemikiran	39
Gambar 2.	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 3.	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia	50
Gambar 4.	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	50
Gambar 5.	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Gambar 6.	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Penghasilan	52
Gambar 7.	Tingkat Persentase Total Mayoritas Responden	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Jawaban Responden

Lampiran 3. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kabupaten Sukabumi, adalah sebuah kabupaten di Tatar Pasundan, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Ibu kotanya adalah Palabuhanratu. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Bogor di utara, Kabupaten Cianjur di timur, Samudra Hindia di selatan, serta Kabupaten Lebak di barat. Dengan luas wilayah 4.128 km², Kabupaten Sukabumi merupakan Kabupaten terluas kedua di Pulau Jawa setelah Kabupaten Banyuwangi. (Diskominfo Kab. Sukabumi, 2016).

Kabupaten Sukabumi mendapat kewenangan dan tanggung jawab dalam urusan pemerintahannya, yang selanjutnya disebut otonomi daerah. Otonomi daerah, merupakan upaya pemberdayaan daerah dalam pengambilan keputusan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya yang dimiliki daerah sesuai dengan kepentingan, potensi, dan prioritas daerah terkait. Otonomi daerah diberikan kepada kabupaten dan kota dan pengelolaan keuangan sepenuhnya di kelola oleh pemerintah daerah. Undang-undang No. 22 Tahun 1999 yang direvisi menjadi UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, menjadi tonggak awal dari otonomi daerah yang diimplementasikan di pemerintahan daerah Kabupaten Sukabumi. Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi menyelenggarakan otonomi daerah, dengan melakukan pembentukan perangkat daerah sebagaimana dimaksud dan diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sukabumi, bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 ayat (1), Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, tentang Perangkat Daerah, dengan menimbang Pasal 232 ayat (1), Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang Pemerintahan Daerah, yang mengatur bahwa pemerintah daerah paling sedikit mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, tata kerja, eselon, beban kerja, nomenklatur unit kerja, serta pembinaan dan pengendaliannya. Tujuan pengaturan perangkat daerah adalah, peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam melayani masyarakat dan melaksanakan otonomi daerah. Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat tersebut, maka diperlukan sumber-sumber pembiayaan. (Sukabumikab.go.id)

Sumber pembiayaan dalam melaksanakan otonomi daerah adalah pendapatan daerah itu sendiri, sesuai dengan Pasal 157, Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pemerintah Daerah, serta Pasal 5 dan Pasal 6, Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004, tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan Desentralisasi terdiri atas Pendapatan Daerah dan Pembiayaan, disebutkan disana bahwa sumber pendapatan daerah berasal dari

Pendapatan Asli Daerah, Dana Perimbangan, dan Pendapatan Daerah lain-lain yang sah. Pendapatan asli daerah dikolektifkan dari Pajak Daerah, Retribusi Daerah, dan Pendapatan Lain-Lain yang Sah. Urusan pendapatan daerah di Kabupaten Sukabumi diserahkan kewenangannya kepada suatu badan yaitu, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi (BAPENDA), yang melaksanakan fungsi keuangan dibidang pendapatan. (Sukabumikab.go.id)

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi mempunyai tugas membantu Bupati dalam urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di Bidang Pendapatan Daerah. Melalui tugas dan fungsi tersebut diharapkan kualitas laporan dan kinerja pegawainya dapat ditingkatkan yang pada akhirnya Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dapat disajikan dengan akuntabel, akurat dan transparan.

Seiring dengan tugas dan tuntutan dari dalam diri pegawai untuk terus mengembangkan diri agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi, timbul berbagai macam permasalahan yang mereka hadapi. Permasalahan yang biasa timbul diantaranya berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi dan interaksi sosial yang kurang harmonis, serta stress yang dialami, adanya perasaan yang kurang aman, cemas sampai bahkan terganggunya kesehatan fisik maupun mental dalam menghadapi tuntutan-tuntutan organisasi tersebut.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan juga citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan dilapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang juga menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal diperlukan kinerja yang baik dari pegawai organisasi itu sendiri. Menurut Sutrisno, Edy (2011:120) "Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi."

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi pemerintah. Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi pemerintah. Kinerja organisasi yang baik tentunya di dapat dari sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut Moetherino (2014:57) terdapat 6 (enam) ukuran indikator kinerja, diantaranya adalah :

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Berikut adalah data capaian sasaran kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi :

Tabel 1.1
 Penilaian Capaian Sasaran Kerja
 Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi
 01 Januari s.d 31 Desember 2017

NO	KEGIATAN TUGAS JABATAN	TARGET			REALISASI			PENG HITU NGAN	NILAI CAPA IAN SKP	STANDAR CAPAIAN NILAI SKP
		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu			
1	2	4	5	6	8	9	10	11	12	13
1	Membuat rencana kegiatan Kepegawaian sesuai dengan rencana operasional dan petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas	1 Dok	100	12 Bln	1 Dok	85	12 Bln	261	87.00	100%
2	Membuat Kerangka Acuan Kerja	3 Dok	100	12 Bln	3 Dok	85	12 Bln	261	87.00	100%
3	Melaksanakan Pembuatan berkas dan memproses Kenaikan Gaji Berkala Pegawai	30 Berkas	100	12 Bln	30 Berkas	85	12 Bln	261	87.00	100%
4	Menyusun Berkas dan Menetik SKUMPTK/memasukan data keluarga ke SIMGAJI DPPKAD	62 Berkas	100	12 Bln	62 Berkas	85	12 Bln	261	87.00	100%
5	Menyusun data Pegawai dan memasukan ke SIMPEG	62 Data	100	12 Bln	62 Data	85	12 Bln	261	87.00	100%
6	Menghimpun dan mengandakan SKP yang telah ditandatangani Unsur Pimpinan	62 Berkas	100	12 Bln	62 Berkas	85	12 Bln	261	87.00	100%
7	Melaksanakan Pembuatan berkas dan memproses Kenaikan Pangkat Pegawai	16 Berkas	100	12 Bln	16 Berkas	85	16 Bln	228	75.89	100%
8	Melaksanakan Pemberkasan Data-data Pegawai terkait Kenaikan Pangkar, SKUM-PTK, SKP, Bagan SOTK dan Pegawai Non PNS	96 Berkas	100	12 Bln	96 Berkas	85	12 Bln	261	87.00	100%
9	Membuat Daftar Urut Kepangkatan (DUK)	62 Dok	100	12 Bln	62 Dok	85	12 Bln	261	87.00	100%
10	Membuat laporan kehadiran pegawai	12 Berkas	100	12 Bln	12 Berkas	85	12 Bln	261	87.00	100%
11	Membuat bahan kebijakan teknis, fasilitasi dan pembinaan di bidang kepegawaian	12 Kali	100	12 Bln	12 Kali	85	12 Bln	261	87.00	100%
12	Membuat Laporan pelaksanaan Tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sesuai prosedur dan Peraturan sebagai bahan pertanggungjawaban.	14 Dok	100	12 Bln	14 Dok	85	12 Bln	261	87.00	100%

Sumber: Bagian Kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi

Dari tabel diatas dapat dilihat adanya perbedaan antara target sasaran kerja dengan realisasi yang dicapai. Adanya gap antara perencanaan mutu/kualitas dan waktu yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran dengan realisasi yang terjadi di lapangan, terlihat pada tabel nomor 7 pada kegiatan tugas jabatan untuk tugas melaksanakan pembuatan berkas dan memproses kenaikan pangkat pegawai terjadi keterlambatan selama 4 bulan dari awal perencanaan yang ditargetkan selesai dalam kurun waktu 12 bulan, ternyata mampu diselesaikan dalam waktu 16 bulan dan dari 12 unsur penilaian nilai capaian SKP semuanya dibawah standar 100%. Ini menandakan adanya masalah kinerja pegawai sehingga terjadi keterlambatan penyelesaian tugas yang diberikan.

Oleh karena itu peneliti fokus meneliti pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi yang berlokasi di Palabuhanratu. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan kinerja suatu organisasi, menurut Wahyuni (2013:45), faktor-faktor yang berpengaruh kepada kinerja pegawai adalah motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan.

Salah satu faktor yang menyebabkan keterlambatan tugas yang diberikan adalah masalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2012:180) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi, mentaati peraturan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target organisasi atau instansi akan tercapai.

Suatu cara pendisiplinan pegawai bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku pegawai sehingga pegawai secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh pegawai yang ada di organisasi tersebut untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, disiplin pegawai berkaitan erat dengan organisasi atau instansi untuk kepentingan tersebut. Menurut Eddy (2011:94) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 5 (lima) yaitu :

1. Kehadiran

2. Waktu kerja
3. Peraturan berpakaian
4. Peraturan melakukan pekerjaan
5. Peraturan pegawai

Berikut adalah data kehadiran kerja pegawai negeri sipil pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi :

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Persentase Kehadiran	Standar Kehadiran
1	Januari	56	4	8	5	69,64	100%
2	Februari	56	3	10	4	69,64	100%
3	Maret	56	5	11	5	62,5	100%
4	April	56	6	17	6	48,21	100%
5	Mei	56	3	4	3	82,14	100%
6	Juni	56	2	7	3	78,57	100%
7	Juli	56	4	5	3	76,78	100%
8	Agustus	56	2	5	4	80,35	100%
9	September	56	9	6	2	69,64	100%
10	Oktober	56	8	12	4	57,14	100%
11	Nopember	56	3	4	-	87,5	100%
12	Desember	56	5	10	-	73,21	100%

Sumber : Bagian Kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat masih adanya pegawai yang tidak hadir untuk bekerja setiap bulannya ditahun 2017. Dengan persentase kehadiran terendah terdapat pada bulan April, dimana persentase kehadiran hanya 48,21% sedangkan untuk tingkat kehadiran tertinggi pada bulan Nopember dimana persentase kehadiran sebesar 87,5%. Hal ini menunjukkan tingkat absensi pegawai yang masih tinggi dan belum mencapai standar target kehadiran yang sudah ditentukan yaitu sebesar 100%. Absensi dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan, yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai.

Meningkatkan jumlah absensi pegawai yang seharusnya tidak terjadi setiap bulannya sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja yang dapat berakibat kepada tidak maksimalnya pelayanan kepada masyarakat. Selain itu masih adanya pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi yang datang terlambat untuk bekerja.

Berikut adalah data kehadiran jam kerja pegawai negeri sipil pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi:

Tabel 1.3

Kehadiran Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah
Kabupaten Sukabumi Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jam Kerja	Tepat Waktu	Terlambat	Persentase Terlambat	Standar Kehadiran
1	Januari	56	08:00-16:00	50	6	89	100%
2	Februari	56	08:00-16:00	53	3	95	100%
3	Maret	56	08:00-16:00	52	4	93	100%
4	April	56	08:00-16:00	53	5	91	100%
5	Mei	56	08:00-16:00	50	6	89	100%
6	Juni	56	08:00-16:00	49	7	87	100%
7	Juli	56	08:00-16:00	51	5	91	100%
8	Agustus	56	08:00-16:00	50	6	89	100%
9	September	56	08:00-16:00	50	6	89	100%
10	Oktober	56	08:00-16:00	52	4	93	100%
11	Nopember	56	08:00-16:00	51	5	91	100%
12	Desember	56	08:00-16:00	52	4	93	100%

Sumber: Data diolah tahun 2018.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat masih ada pegawai yang terlambat setiap bulannya pada tahun 2017. Terdapat peningkatan persentase keterlambatan terjadi pada bulan Juni dengan tingkat persentase terlambat sebesar 87%, sedangkan tingkat persentase keterlambatan terendah terjadi pada bulan Februari dengan tingkat persentase terlambat sebesar 95%. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus dievaluasi oleh pihak kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi. Untuk dapat mengingatkan kembali kepada pegawai agar tidak mengulangi hal ini.

Selain itu adanya pegawai yang masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika pegawai tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengambil identifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Terjadi keterlambatan penyelesaian tugas melaksanakan pembuatan berkas dan memproses kenaikan pangkat pegawai selama 4 bulan dari awal perencanaan yang ditargetkan 12 bulan ternyata mampu diselesaikan dalam waktu 16 bulan dan belum tercapainya nilai standar kerja pegawai yang semuanya masih dibawah standar 100%.

2. Adanya pegawai yang tidak hadir untuk bekerja dengan presentase kehadiran terendah terdapat pada bulan april, dimana presentase kehadiran hanya 48.21%, sedangkan presentase kehadiran tertinggi pada bulan nopember dimana presentase kehadiran sebesar 87,5% , dan masih terdapat pegawai yang terlambat setiap bulannya pada tahun 2017.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi ?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan ada beberapa kegunaan yang dapat diperoleh, yaitu:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan referensi sebagai bahan kajian melakukan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Disamping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia didalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan itu.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di antaranya sebagai berikut :

Menurut Gary (2011:30) *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and of attending to the their labour relations, healt and safety, and fairness concern.”*

Menurut Wirawan (2009:50) *“Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.”*

Menurut Marwansyah (2010:35) *“Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.*

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi dimana fungsi-fungsi tersebut terkait satu dengan lainnya, dan aktivitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya, dengan tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja dan pelayanan.

Menurut Danang (2015:75) fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 2 (dua) yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional :

1. Fungsi-fungsi manajerial, yang mencakup :

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

b. Pengorganisasia

Fungsi pengorganisasia adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengemukakan agar karyawan mampu bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksi jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional :

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan kerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pension, pemberhentian, dan pemecatan.

Menurut Suwanto (2011:60) dalam bukunya yang berjudul manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Menguraikan sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses merencanakan tenaga kerja yang efisien dan efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sesudah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Dalam pengorganisasian ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya. Jika perusahaan telah membentuk organisasi yang telah dilengkapi dengan fasilitas tertentu untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Sesudah diadakan pengorganisasian, maka tahap selanjutnya adalah mengadakan pengarahannya. Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan

rencana. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan.

2. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis :

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan, dan semakin rumitnya tugas-tugas pekerjaan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambahkan dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan keputusan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh kegiatan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Hasibuan (2009:73) fungsi manajemen dalam buku Indah Puji Hartatik. Dibagi menjadi 2 (dua) yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional :

1. Fungsi Manajemen

a. Perencanaan

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi dan koordinas, dalam bagan organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan

(Procurement) adalah sebuah proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

(*Depelovment*) adalah proses peningkatan pelatihan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

(*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak lansung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman kepada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintergrasian

(Integration) adalah kegiatan untuk mempersarukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba karyawan akan memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM. Karena mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

(Maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

(Separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang NO. 12 Tahun 1964.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu (2016) meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan menguraikan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*contolling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan mau mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengendalian (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut bahwa setiap fungsi dibagi menjadi 2 (dua) yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Bahwa dari setiap fungsi merupakan sebuah perencanaan dan pengembangan untuk mengatur peroses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (2015:13), “Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan”. Berikut adalah tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personel (*Personnel Objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan-tujuan organisasi karyawan atau pegawai seharusnya dipenuhi, dan ini sudah mencapai motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

Menurut Edy (2009:26) “Manajemen sumber daya manusia memperbaiki kontribusi utama yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek legal”.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edy Sutrisno (2016:80), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:210) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja dan mendorong sumber daya manusia secara etika dan sosial guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja tinggi. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dikerjakan seseorang.”

Menurut Elizabeth (2008:18) *“Performance is not only a matter of results or outputs, but also behavior and process.”*

Menurut Sedarmayanti (2011:73) mengungkapkan bahwa: “kinerja merupakan terjemahan performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2010:135) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang di harapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut Kasmir (2016:34):

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3. Rencana Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum dan serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira dan suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan keputusan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan-perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau, dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Armstrong dan Baron (2009:156) *factors that affect performance is as follows:*

1. *Personal factors, aimed by the level of education and skills, competencies possessed by motivation, work experience and commitment.*
2. *Leadership factors, determined by the quality of encouragement, guidance and the various things that managers and team leaders do.*
3. *Team factors, indicated by quality with coworkers.*
4. *System factors, which are displayed by the existence of work systems and facilities provided by the organization.*
5. *Contextual / Situational factors, aimed by the environment by internal and external*

Menurut Sofyan (2013:180) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Gaji merupakan kompensasi dasar atau kompensasi tetap yang diterima karyawan secara teratur.
2. Tunjangan merupakan imbalan0 keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya.
3. Jaminan sosial memberikan penghasilan kepada para pensiunan, orang cacat, dan orang-orang yang masih hidup dari karyawan yang berhenti kerja, serta perawatan kesehatan untuk lansia. Sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

Menurut Wahyuni (2013:201), faktor-faktor yang berpengaruh kepada kinerja pegawai adalah motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri pegawai seperti kemampuan, keahlian, motivasi, disiplin kerja dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai salah satunya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor

eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Moeherino (2014:57) terdapat 6 (enam) ukuran indikator kinerja, diantaranya adalah :

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Menurut Supriyanto (2010:123), terdapat 10 (sepuluh) indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas

Yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kualitas kegunaan yang mampu diselesaikan, disesuaikan sesuai standar.

2. Kualitas

Yaitu umum atau hasil pekerjaan yang mampu dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapihan, keberhasilan, keteraturan sedang untuk barang biasanya adalah model, bahan, image, dan lain-lain.

3. Ketepatan Waktu

Yaitu seberapa cepat pekerjaan bias diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau disesuaikan antara hasil pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan

Yaitu kemampuan untuk dapat bekerja dengan aturan yang telah ditentukan atau dengan kata lain tidak melanggar peraturan organisasi.

5. Kepemimpinan

Yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin berupa gaya atau cara dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

6. Kreativitas dan Inovasi

Yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan.

7. Kehadiran/absensi

Yaitu jumlah kehadiran disbanding dengan standar yang telah ditentukan kehadiran ini meliputi: jumlah hari masuk, cuti, libur, ketidakhadiran.

8. Kerja sama tim

Yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.

9. Tanggung jawab

Yaitu kemampuan untuk bekerja sama secara penuh tanggung jawab, dan mau untuk menanggung resiko dalam bekerja

10. Perencanaan Pekerjaan

Yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:131), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptness*)

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

3. Inisiatif (*Inisiative*)

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis.diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur melalu efektivitas, ketepatan waktu, kualitas, efisien, produktivitas dan keselamatan para pegawai itu sendiri.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin

Organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan disiplin.Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan.

“Discipline may be defined as the condution in the organization when employee conduct them selves inaccordance with the organization’s rules and standars of acceptable behavior.” (Roberto,2008:198)

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012:239) mengemukakan, “Disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.”

Menurut Sutopo (2009:89) “Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan kemampuan dengan mematuhi dan mentaati keputusan peraturan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.

2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada 2 (dua) jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013:129), yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan

perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengikuti peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Menurut Indah (2014:190), jenis-jenis disiplin kerja ada 5 (lima) yaitu:

1. Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan dalam kepentingan dalam upaya mencapai cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar organisasional.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemampuan sendiri.

4. Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman-hukuman yang lebih serius.

Menurut Handoko (2010:208), jenis-jenis disiplin kerja ada tiga, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri antara para karyawan. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka sendiri bukan semata-mata karna dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.

3. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis disiplin kerja yaitu, disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

2.3.3 Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:86), menjelaskan bahwa pentingnya disiplin kerja karyawan adalah untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, serta untuk melindungi perilaku yang lebih baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Menurut Priansa (2014:184), menjelaskan bahwa disiplin kerja harus ditegaskan dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik. Organisasi akan sulit mencapai tujuannya.

Menurut Nitisemito (2010:128), menjelaskan bahwa menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar para karyawan. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai tetapi secara kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, disimpulkan bahwa pentingnya disiplin kerja harus ditegaskan untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu, tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik akan sulit untuk organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Beberapa indikator disiplin kerja menurut Soejono (2007:67):

1. Ketepatan Waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja lebih baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja dengan baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

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

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan menggunakan seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat izin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin kerja.

Menurut Edy (2011:94) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indicator seperti:

1. Kehadiran

Hal ini menjadikan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan.

- a. Para pegawai harus datang tepat waktu
- b. Pegawai harus mengisi daftar hadir.
- c. Menerima kosekuensi atas ketidakhadiran.

2. Waktu Kerja

- a. Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja.
- b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja.
- c. Pegawai wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas.

3. Peraturan Berpakaian

- a. Kemampuan untuk menjaga penampilan, keberhasilan, kerapihan.

- b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan.
 - c. Disiplin pada pakaian dan atribut.
4. Peraturan Melakukan Pekerjaan.
 - a. Ketelitian dalam bekerja.
 - b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.
 - c. Hati-hati dalam melakukan pekerjaan.
 5. Peraturan Pegawai
 - a. Sikap dalam bekerja.
 - b. Taat pada peraturan yang ditetapkan.
 - c. Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan.

Menurut Siswanto, Bedjo (2010:120) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 4 (empat) yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

4. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai.

Berdasarkan dari berbagai pendapat para ahli diatas mengenai indikator disiplin kerja, penulis mengambil indikator dari Siswanto, Bedjo (2010:120) karena merupakan indikator yang tepat untuk organisasi atau instansi yang diteliti oleh penulis. Bahwa Frekuensi kehadiran, Ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerjan dan Etika kerja, merupakan indikator-indikator yang penting untuk dilaksanakan oleh para pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Sarah Mulyasari (2017) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anggraini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Pesona Anggraini. Penelitian ini berlokasi di Jalan Raya Puncak Km 80, Cisarua, Puncak, Jawa Barat, Indonesia. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, dan menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden yaitu karyawan Hotel Pesona Anggraini. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis korelasi product moment diperoleh $r = 0,310$. Artinya hubungan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Pesona Anggraini memiliki tingkat hubungan yang lemah. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 9,61\%$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variable disiplin kerja dengan kinerja karyawan $9,61\%$. Sedangkan sisanya sebesar $90,39\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar disiplin kerja. Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh t hitung $>$ t tabel ($2,138 > 2,0167$) maka H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan nyata antara disiplin kerja (x) dengan kinerja karyawan (y) di Hotel Pesona Anggraini. Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu disiplin kerja. Saran yang diberikan penulis untuk penelitian berikutnya adalah untuk pengembangan penelitian selanjutnya untuk menambah variabel independen lain seperti pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lain-lain yang dapat digunakan sebagai perbandingan dengan disiplin kerja dan diharapkan memberikan hasil yang lebih lengkap.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulfahmi Iskandar (2013) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Rayon Cibinong. Masih adanya perilaku aktual yang dimiliki karyawan serta pengetahuan, keterampilan, atau sikap semangat kerja yang ada pada karyawan (motivasi) yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui disiplin kerja karyawan dan untuk menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Rayon Cibinong, dengan menggunakan metode data primer dan sekunder yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden 31 orang, yang merupakan populasi atau seluruh karyawan, metode analisis yang digunakan deskriptif, kuantitatif dan kualitatif. Statisti analisis data yang digunakan koefisien korelasi product moment menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan yang diberikan oleh Disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. BFI

Finance Indonesia Tbk Rayon Cibinong, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,821. Koefisien determinasi sebesar 67,4% berarti variabel Disiplin kerja memiliki peranan sebesar 67,4% terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ($9,0107 > 1,6449$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan nyata Disiplin kerja karyawan (x) dengan kinerja karyawan (y) pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Rayon Cibinong. Saran penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dengan kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

Penelitian yang dilakukan oleh Sherly Shelviana (2017) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling penuh atau istilah lainnya adalah sensus, dari keseluruhan pegawai negeri sipil yang berjumlah 32 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koefisien Product Moment dan untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan Uji-T (t -tes).

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai negeri sipil (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang. Hal ini dibuktikan dengan $r=0,491$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk kategori sedang. Oleh karena itu disiplin kerja di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar tercapainya kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Kuntum Vuspasari (2011) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. PT. Varia Intra Finance yang bergerak dibidang leasing kendaraan bermotor merk KTM di Provinsi Lampung menghadapi masalah rendahnya tingkat disiplin kerja dan tingkat kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan jenis penelitian *Library Research* dan *Field Research* serta dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah karyawan 31 orang sebagai responden. Dalam melakukan analisis digunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif. Dalam analisis kuantitatif ini digunakan rumus Korelasi Product Moment dan Uji-t.

Berdasarkan hasil analisis kualitatif dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terhadap disiplin kerja masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yakni 23% menjawab tinggi, 32% menjawab sedang, 45% menjawab rendah. Respon responden terhadap kinerja juga dalam kategori rendah yaitu 19% menyatakan kinerja sudah tinggi dan 29% sedang, dan 52% menyatakan rendah. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan Korelasi Product Moment diperoleh $r = 0,802$, selanjutnya dikonsultasikan dengan r-tabel pada $n = 31$, pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh hasil r-tabel 0,355, berarti $r\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Ini berarti ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan dapat dilihat tabel interpretasi, $r = 0,802$ terletak antara 0,800 – 0, 1000 yang berarti mempunyai pengaruh yang tinggi. Dari tabel perhitungan uji-t diperoleh $t\text{-hitung} = 7,228$ dan $t\text{-tabel} = 2,048$ pada $n = 31$, $d.f = 31 - 2 = 29$ dan dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 5\%$), berarti $t\text{-hitung} 7,288 > t\text{-tabel} 2,048$, berarti H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Karena populasi relatif sedikit dan kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji realibilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t.

Kemudian untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (variabel X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (variabel Y), menggunakan analisis regresi sederhana dengan hasil adalah $Y = 32,275 + 0,826X$. Artinya bahwa nilai dari a adalah 32,275 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel Disiplin Kerja (variabel X) bernilai nol, maka Kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 32,275. Sedangkan nilai dari b adalah 0,826, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,826 satuan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,438 atau 43,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja karyawan sebesar 43,8%. sementara sisanya sebesar 56,2% (100% - 43,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t hitung sebesar 4,833. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k$) $k = 2$ dan $n = 32$

adalah 2,04227, Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan arti kata Hipotesis (H_a) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya hubungan yang disignifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Sarah Mulyasari	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Pesona Anggraini (2017)	Disiplin Kerja dan Kinerja	Disiplin Kerja : 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat (pegawasan melekat) 6. Sanksi Hukuman Kinerja 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Komitmen kerja	Hasil analisis korelasi product moment diperoleh $r = 0,310$. Artinya hubungan korelasi antara disiplin kerjan dengan kinerja karyawan di Hotel Pesona Anggraini memiliki tingkat hubungan yang lemah. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 9,61\%$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variable disiplin kerja dengan kinerja karyawan 9,61%. Sedangkan sisanya sebesar 90,39% dipengaruhi oleh faktor lain diluar disiplin kerja. Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,138 > 2,0167$) maka H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan nyata antara disiplin kerja (x) dengan kinerja karyawan (y) di Hotel Pesona Anggraini.	Skripsi Universitas Pakuan

2	Sherly Shelviana	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda (2017)	Disiplin kerja dan Kinerja.	<p>Disiplin kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat (pengawasan melekat) 6. Sanksi hukuman <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Komitmen kerja 	<p>Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai negeri sipil (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang. Hal ini dibuktikan dengan $r=0,491$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk kategori sedang. Oleh karena itu disiplin kerja di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar tercapainya kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang optimal.</p>	<p>Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol. 3. No. 4, Oktober 2017, 1912-1926 ISSN 1511-1538 print/ISSN 2448-7132 online</p>
3	Kuntum Vuspasari	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung (2011)	Disiplin kerja dan Kinerja	<p>Disiplin kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan pada peraturan kantor <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketaatan waktu 4. Kedisiplinan 5. Kepemimpinan 6. Kreativitas dan inovasi 7. Kehadiran absensi 	<p>Berdasarkan hasil analisis kualitatif dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terhadap disiplin kerja masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yakni 23% menjawab tinggi, 32% menjawab sedang, 45% menjawab rendah. Respon responden terhadap kinerja juga dalam kategori rendah yaitu 19% menyatakan kinerja sudah tinggi dan 29% sedang, dan 52% menyatakan rendah. Berdasarkan hasil</p>	<p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2. No. 1, Oktober 2011, 81-93 ISSN 1254-1325 print/ISSN 2445-5663 online</p>

				<p>8. Kerja sama tim</p> <p>9. Tanggung jawab</p> <p>10. Perencanaan pekerjaan</p>	<p>analisis kuantitatif dengan Korelasi Product Moment diperoleh $r = 0,802$, selanjutnya dikonsultasikan dengan r-tabel pada $n = 31$, pada taraf signifikan 95% ($\alpha=5$) diperoleh hasil r-tabel 0,355, berarti r-hitung $>$ t-tabel. Ini berarti ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan dapat dilihat tabel interpretasi, $r = 0,802$ terletak antara 0,800 – 0, 1000 yang berarti mempunyai pengaruh yang tinggi. Dari tabel perhitungan uji-t diperoleh t-hitung = 7,228 dan t-tabel = 2,048 pada $n = 31$, d.b = $31 - 2 = 29$ dan dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha=5\%$), berarti t-hitung $7,228 >$ t-tabel 2,048, berarti H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung dapat diterima.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

4	Zulfahmi Iskandar	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Rayon Cibinong (2013)	Disiplin kerja dan Kinerja	Disiplin kerja: 1. Rasa kepedulian 2. Semangat kerja 3. Tanggung jawab 4. Solidaritas	Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan yang diberikan oleh Disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Rayon Cibinong, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,821. Koefisien determinasi sebesar 67,4% berarti variabel Disiplin kerja memiliki peranan sebesar 67,4% terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ($9,0107 > 1,6449$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan nyata Disiplin kerja karyawan (x) dengan kinerja karyawan (y) pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Rayon Cibinong.	Skripsi Universitas Pakuan
5	Nova Syafrina	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (2017)	Disiplin kerja dan Kinerja	Disiplin kerja: 1. Mentaati jam masuk kerja dan jam pulang kerja 2. Mematuhi pemakaian seragam 3. Bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan, atasan, dan	Kemudian untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (variabel X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (variabel Y), menggunakan analisis regresi sederhana dengan hasil adalah $Y = 32,275 + 0,826X$.	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 8. No. 4, Desember 2017. P.ISSN: 1410-7988, E.ISSN: 2614-123X

				<p>anggota masyarakat lainnya.</p> <p>4. Frekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau peralatan kerja</p> <p>5. Bekerja sesuai dengan tata cara yang ditentukan instansi.</p> <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan 	<p>Artinya bahwa nilai dari a adalah 32,275 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel Disiplin Kerja (variabel X) bernilai nol, maka Kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 32,275. Sedangkan nilai dari b adalah 0,826, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,826 satuan</p> <p>2. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,438 atau 43,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja karyawan sebesar 43,8%. sementara sisanya sebesar 56,2% ($100\% - 43,8\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini</p> <p>3. Nilai t hitung sebesar 4,833. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k$) $k = 2$ dan $n = 32$ adalah 2,04227, Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0</p>	
--	--	--	--	---	---	--

					ditolak. Artinya Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan arti kata Hipotesis (Ha) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya hubungan yang disignifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel.
--	--	--	--	--	---

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2012:180) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin merupakan hal yang penting untuk diterapkan di sebuah organisasi, disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Dan disiplin kerja dapat diukur melalui indikator, menurut Eddy (2011:94) indikator disiplin kerja ada 5 (lima), yaitu: 1) Kehadiran, 2) Waktu kerja, 3) Peraturan berpakaian, 4) Peraturan melakukan pekerjaan, 5) Peraturan pegawai.

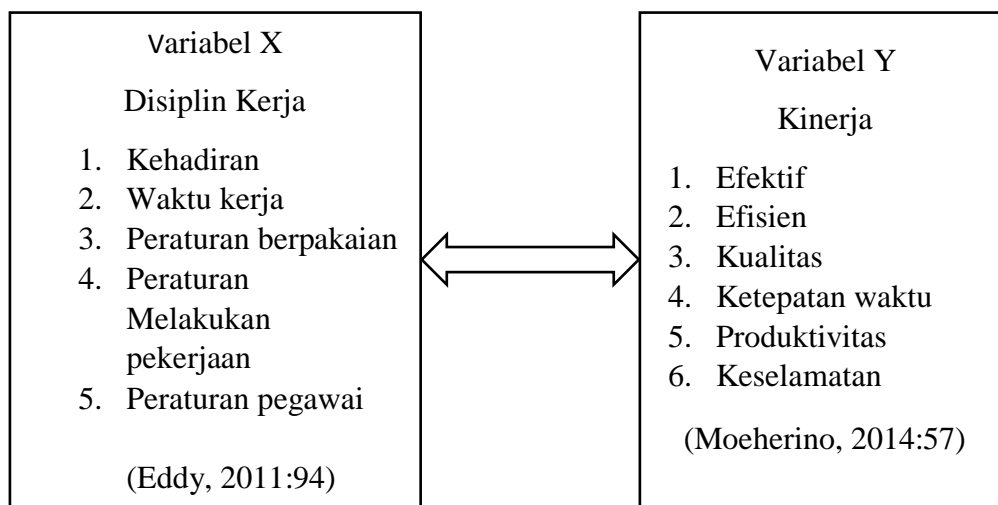
Menurut Sutrisno, Edy (2011:120) “Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.” Hal tersebut dapat dievaluasi untuk mengetahui tingkat kinerja pegawainya melalui indikatornya. Menurut Moeharino (2014:57) terdapat 6 (enam) ukuran indikator kinerja, diantaranya adalah: 1) Efektif, 2) Efisien, 3) Kualitas, 4) Ketepatan waktu, 5) Produktivitas, 6) Keselamatan.

Hasibuan (2010:125), menyatakan bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu: “Kedisiplinan adalah sikap atau perilaku ketaatan

seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga mengakibatkan kinerja meningkat.”

Penelitian yang menyangkut hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, seperti Sarah Mulyasari (2017) melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel Pesona Anggraini Cisarua, Zulfahmi Iskandar (2013) melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Rayon Cibinong, dan Sherly Shelviana (2015) melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran. Maka hipotesis untuk penelitian ini adalah:

1. Terdapat Disiplin Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi kurang baik.

2. Terdapat Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Ojek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti yang terdapat dalam tema penelitian. Dimana pada objek penelitian ini terdiri dari variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, serta variabel dependen adalah kinerja pegawai.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah mengenai “siapa yang diteliti” yaitu individu (perorangan), kelompok (gabungan perorangan), organisasi, atau daerah/wilayah. Dalam penelitian ini, yang dijadikan sebagai unit analisis adalah pegawai yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi dengan jumlah 56 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat variabel-variabel penelitian dianalisis seperti organisasi/perusahaan/instansi atau daerah (wilayah, kota, kabupaten, provinsi, negara) tertentu. Dalam penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi yang beralamatkan di Komplek Perkantoran Jajaway, Pelabuhan Ratu, Sukabumi, Jawa Barat 43364.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan yaitu data kuantitatif dan kualitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil observasi, wawancara, dan uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Selanjutnya data kualitatif tersebut dikuantitatifkan agar dapat memudahkan dalam pengolahan data.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Diperoleh dengan membagikan kuesioner, wawancara, dan observasi secara langsung kepada pihak pegawai.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari informasi yang telah jadi yang dimiliki oleh instansi, seperti data kehadiran, dan data capaian sasaran kerja pegawai. Selain itu, diperoleh dari berbagai buku literatur, buku-buku kepustakaan, tulisan-tulisan ilmiah, dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran masing-masing variabel kedalam indikator, ukuran dan skala yang digunakan dalam penelitian.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Independen (Variabel X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (Variabel X) yaitu Disiplin Kerja.

b. Variabel Dependen (Variabel Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Variabel Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah
Kabupaten Sukabumi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja. • Pegawai harus mengisi daftar hadir. • Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja 	Ordinal
	2. Waktu kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu • Tepat waktu datang dan pulang dalam bekerja. • Pegawai wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas. 	Ordinal
	3. Peraturan berpakaian	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai menjaga penampilan, dan kebersihan. • Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan. • Pegawai disiplin pada pakaian dan atribut. 	Ordinal

	4. Peraturan melakukan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja. • Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien. • Hati-hati dalam melakukan pekerjaan. 	Ordinal
	5. Peraturan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menjaga sikap dalam bekerja. • Taat pada peraturan yang ditetapkan. • Mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja. 	
Kinerja Pegawai (Y)	1. Efektif	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya. • Pekerjaan yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif • Organisasi memiliki struktur organisasi, jelas & rinci yang masih berlaku, diketahui dan dijadikan acuan oleh seluruh pimpinan dan pegawai.. 	Ordinal
	2. Efisien	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menyadari betapa pentingnya bekerja secara efisien agar dapat memperbaiki kinerja perorangan • Menurut pengalaman saya, bekerja secara efisien sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. • Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia. 	Ordinal
	3. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini saya capai dengan baik. • Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja. • Kuantitas/jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi rata-rata karyawan lain. 	Ordinal
	4. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Membutuhkan waktu yang relatif cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaan baru. • Bekerja setiap hari dengan cepat. • Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya tiba. 	Ordinal
	5. Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya. • Bersedia bekerja melampaui batas waktu normal (lembur). • Mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode. 	Ordinal
	6. Keselamatan	<ul style="list-style-type: none"> • Instansi sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja anda. • Instansi menyediakan P3K • Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan yang aman dan bersih. 	Ordinal

Sumber: Data diolah tahun 2018

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011:80). Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di organisasi atau instansi yang jumlah pegawainya banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 56 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar, maka seluruh pegawai yang berjumlah 56 orang dipilih sebagai sampel. Menurut Suharsimi (2013:178), penelitian ini disebut dengan studi populasi atau studi sensus.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan data sekunder:

1. Data primer

Survey, teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian ini yaitu:

- a. Wawancara, langsung dengan pegawai bagian kepegawaian dan umum untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

2. Data sekunder

Dilakukan untuk mendapatkan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, seperti buku-buku, jurnal-jurnal, tulisan ilmiah serta instansi penyedia data.

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian, menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengolahan/analisis data. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

3.7.1 Uji Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang diisyaratkan dalam penelitian dikarenakan data primer yang digunakan adalah kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat

dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

2. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:248), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Rumus:

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

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Y = skor tertinggi tiap responden

X = skor tiap butir soal untuk setiap responden

$\sum y$ = jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$ = jumlah nilai dalam distribusi Y

n = jumlah responden

Kriteria pengujiannya adalah:

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Berikut adalah hasil pengolahan data kuesioner untuk uji validitas:

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Corrected Item. Total corrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak, penulis menggunakan bantuan program SPSS 22 untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df = n - 2$. Untuk mencari r_{tabel} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = n - 2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361.

- a. Uji validitas variabel (X) Disiplin Kerja dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan 15 dimensi Disiplin Kerja dengan menggunakan perhitungan computer program SPSS 22, berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kehadiran					
1	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja.	0,797	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pegawai harus mengisi daftar hadir.	0,885	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.	0,872	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Waktu Kerja					
4	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,872	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Tepat waktu datang dan pulang dalam bekerja.	0,896	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pegawai wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas.	0,789	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Peraturan Berpakaian					
7	Pegawai menjaga penampilan dan kebersihan.	0,786	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan.	0,560	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pegawai disiplin pada pakaian dan atribut.	0,882	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Peraturan Melakukan Pekerjaan					
10	Ketelitian dalam bekerja.	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.	0,797	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Hati-hati dalam melakukan pekerjaan.	0,834	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Peraturan Pegawai					
13	Saya menjaga sikap dalam bekerja.	0,882	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Taat pada peraturan yang ditetapkan	0,847	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja.	0,842	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Disiplin Kerja diatas, dengan kriteria r_{tabel} 0,361 dari 15 pernyataan Disiplin Kerja keseluruhan pernyataan dinyatakan valid.

- b. Uji validitas variabel (Y) Kinerja Pegawai dilakukan terhadap 6 indikator yang dijabarkan 18 dimensi kinerja pegawai dengan menggunakan perhitungan computer program SPSS 22, berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Efektif					
1	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.	0,627	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pekerjaan yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif	0,625	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Organisasi memiliki struktur organisasi yang jelas, dan rinci yang masih berlaku, diketahuim dan dijadikan acuan oleh seluruh pimpinan dan pegawai.	0,670	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Efisien					
4	Saya menyadari betapa pentingnya bekerja secara efisien agar dapat memperbaiki kinerja perorangan.	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Menurut pengalaman saya, bekerja secara efisien sangat dipengaruhi oleh tingkat lingkungan kerja.	0,629	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia.	0,573	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kualitas					
7	Standat kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.	0,709	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Kuantitas/jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi rata-rata 0,pegawai lain.	0,633	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketepatan Waktu					
10	Membutuhkan waktu yang relatif cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaan baru.	0,670	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Bekerja setiap hari dengan cepat.	0,209	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya tiba.	0,680	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Produktivitas					
13	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya	0,707	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Bersedia bekerja melampaui batas waktu normal (lembur).	0,390	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode.	0,580	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Keselamatan						
16	Instansi selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja anda.	0,533	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
17	Instansi menyediakan P3K	0,382	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
18	Setiap pegawai yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.	0,337	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid	

Sumber: Data diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas kinerja pegawai diatas, dengan kriteria r_{tabel} 0,361 dari 18 pernyataan kinerja pegawai terdapat 16 pernyataan yang sudah valid yaitu pernyataan nomer 1-10, 12, 13, 14, 15, 16, dan 17. Sedangkan pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan nomer 11 dan 18, dengan $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,361.

3. Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya.

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena menggunakan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna. Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan program SPSS.

Berikut rumus *Cronbach alpha*, Menurut Umar, Husen (2010:42):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = nilai reliabilitas

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = varians total

Menurut Ghazali, Imam (2009:53), suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian terhadap koefisien α - *Cronbach* sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Berikut adalah hasil dari pengolahan data kuesioner uji reliabilitas :

- a. Menguji reliabilitas instrument variabel (X) Disiplin kerja dapat dianalisis melalui program computer SPSS 22, maka diperoleh nilai Cronbach alpha, sebagai berikut:

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja dengan SPSS 22 Item-Total Statistik

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Disiplin Kerja	Item 1	0,961	0,959	Reliabel
	Item 2	0,961	0,957	Reliabel
	Item 3	0,961	0,957	Reliabel
	Item 4	0,961	0,957	Reliabel
	Item 5	0,961	0,957	Reliabel
	Item 6	0,961	0,959	Reliabel
	Item 7	0,961	0,959	Reliabel
	Item 8	0,961	0,964	Reliabel
	Item 9	0,961	0,957	Reliabel
	Item 10	0,961	0,964	Reliabel
	Item 11	0,961	0,959	Reliabel
	Item 12	0,961	0,958	Reliabel
	Item 13	0,961	0,957	Reliabel
	Item 14	0,961	0,958	Reliabel
	Item 15	0,961	0,958	Reliabel

Sumber: Data output SPSS 22.

Tabel 3.6
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	15

Sumber: Data output SPSS 22

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,961 > 0,6$ yang artinya instrument variabel Disiplin kerja telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

- b. Menguji reliabilitas instrument variabel (Y) Kinerja pegawai dapat dianalisis melalui program computer SPSS 22 maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha, sebagai berikut:

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai dengan SPSS Item-Total Statistik

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha's if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Pegawai	Item 1	0,869	0,859	Reliabel
	Item 2	0,869	0,859	Reliabel
	Item 3	0,869	0,857	Reliabel
	Item 4	0,869	0,858	Reliabel
	Item 5	0,869	0,859	Reliabel
	Item 6	0,869	0,861	Reliabel
	Item 7	0,869	0,860	Reliabel
	Item 8	0,869	0,855	Reliabel
	Item 9	0,869	0,859	Reliabel
	Item 10	0,869	0,857	Reliabel
	Item 11	0,869	0,875	Reliabel
	Item 12	0,869	0,857	Reliabel
	Item 13	0,869	0,857	Reliabel
	Item 14	0,869	0,875	Reliabel
	Item 15	0,869	0,861	Reliabel
	Item 16	0,869	0,864	Reliabel
	Item 17	0,869	0,870	Reliabel
	Item 18	0,869	0,873	Reliabel

Sumber: Data output SPSS 22.

Tabel 3.8
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	18

Sumber: Data output SPSS 22.

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,869 > 0,6$ yang artinya instrument variabel Kinerja pegawai telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

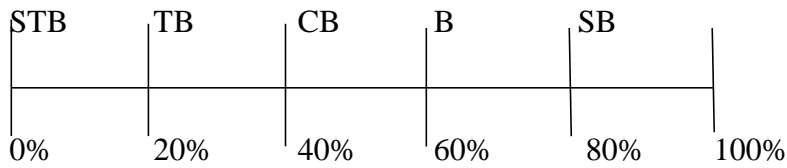
3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skot Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



Sumber: Sugiyono (2014:104)

Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

$$\text{Mean} \quad \bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = rata-rata hitung

xi = data ke-i

n = jumlah data

3.7.3 Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja Pegawai yang berskala ordinal.

Menurut Sugiyono (2013:214), rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan:

r_s = nilai korelasi rank spearman

n = ukuran sampel

R = ranking

d_i = selisih dari ranking ke-i

Menurut Sugiyono (2013:214), untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.9
Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Silaen, Sofan (2017:380), untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dengan menggunakan determinasi yaitu dengan rumusan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

3.7.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi dan untuk membuktikan apabila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis sebagai berikut, menurut Sugiyono (2016:148):

$$t_h = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t_{hitung} = nilai t

r = koefisien korelasi hasil r hitung

n = jumlah sampel

Kaidah pengujian:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara variabel x dan variabel y.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan antara variable x dan variable

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Untuk unit analisis yang digunakan adalah unit analisis berupa individual, data yang diperoleh penulis dari respon setiap orang/individu. Individu yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi dengan jumlah 56 orang. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu data primer yang diperoleh penulis secara langsung dari hasil kuesioner berupa pertanyaan kepada pihak pegawai, dan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, dokumen atau laporan lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar maka seluruh pegawai yang berjumlah 56 orang dipilih sebagai sampel dan metode sampling dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus. Berdasarkan metode sampling, maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini di kumpulkan melalui metode data primer yaitu survey dan observasi. Sedangkan data sekunder yaitu diperoleh penulis dari sumber yang sudah ada seperti buku-buku, jurnal-jurnal serta instansi penyedia data. Untuk jumlah sampel data sebanyak 56.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi, dengan sejarah perkembangan embrionya diawali dengan dibentuknya suatu Biro Pendapatan dan Perpajakan sebagai Sub Ordinat dari Administratur Bidang Keuangan (Kepgub No. 60/PO/V/OM/SK/71). Dalam rangka peningkatan status kelembagaanya maka dibentuklah Jawatan Perpajakan dan Pendapatan dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi (Kepgub No. 219/PO/V/O.M/SK/1971) tanggal 25 September 1971, sebagai unit kerja yang berdiri sendiri dan menjadi tonggak sejarah berdirinya Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi. Sejak tahun 1984 sampai dengan saat ini Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi bertempat di Komplek Perkantoran Jajaway, Pelabuhanratu, Sukabumi, Jawa Barat 43364.

1. Profil Responden

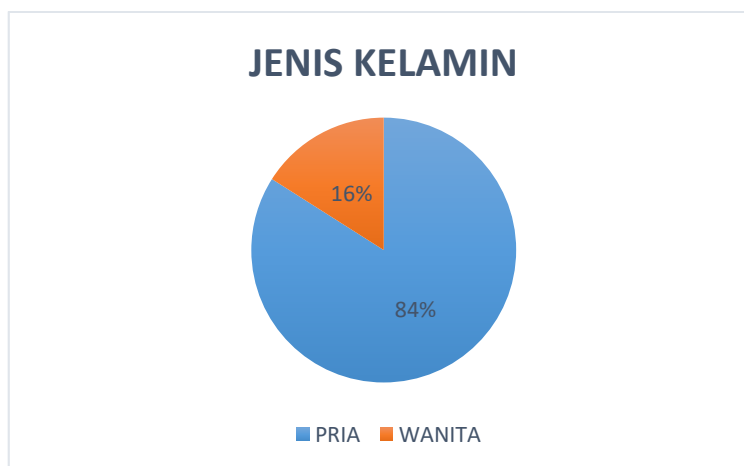
Profil responden yang diteliti terbagi atas 5 (lima) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan penghasilan. Berikut hasil data profil responden yang merupakan pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Data pegawai berdasarkan jenis kelamin

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Pria	47	84%
2	Wanita	9	16%
	Jumlah	56	100%

Sumber: Data diolah tahun 2019.



Gambar 2

Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

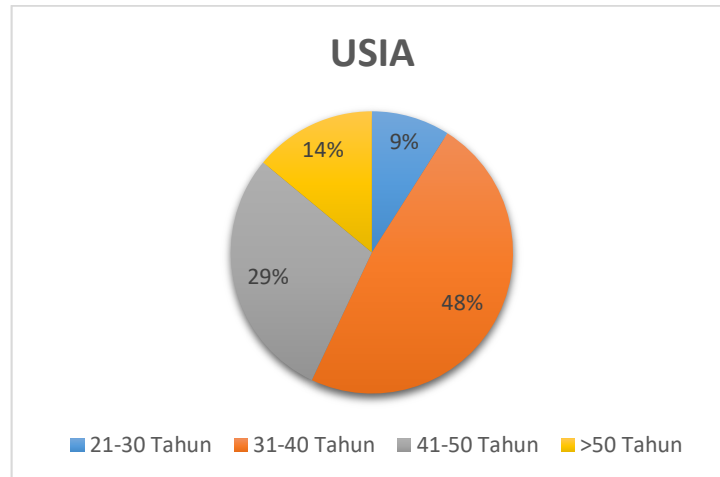
Berdasarkan data diatas diketahui bahwa jumlah pegawai berjenis kelamin Pria sebanyak 47 orang dengan persentase 84% dan yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 9 orang pegawai dengan persentase 16% dari 56 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin Pria.

2. Usia Responden

Tabel 4.2
Data pegawai berdasarkan usia

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1	21-30 Tahun	5	9%
2	31-40 Tahun	27	48%
3	41-50 Tahun	16	29%
4	>50 Tahun	8	14%
	Jumlah	56	100%

Sumber: Data diolah tahun 2019.



Gambar 3
Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden

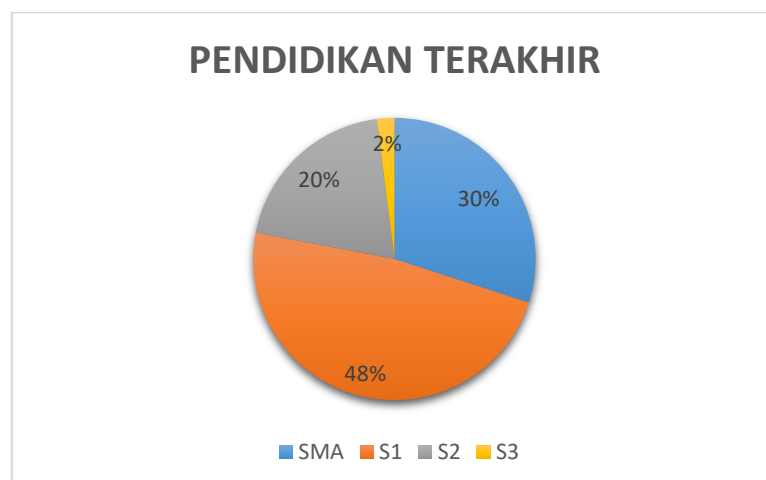
Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia diantara 31-40 tahun sebanyak 27 pegawai dengan persentase 48% dari 56 responden. Sedangkan usia terendah adalah antara 21-30 tahun sebanyak 5 pegawai dengan persentase 9%.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Data pegawai berdasarkan pendidikan terakhir

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1	SMA/SMK	17	30%
2	D3	-	-
3	S1	27	48%
4	S2	11	20%
5	S3	1	2%
	Jumlah	56	100%

Sumber: Data diolah tahun 2019



Gambar 4
Tingkat Persentase Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

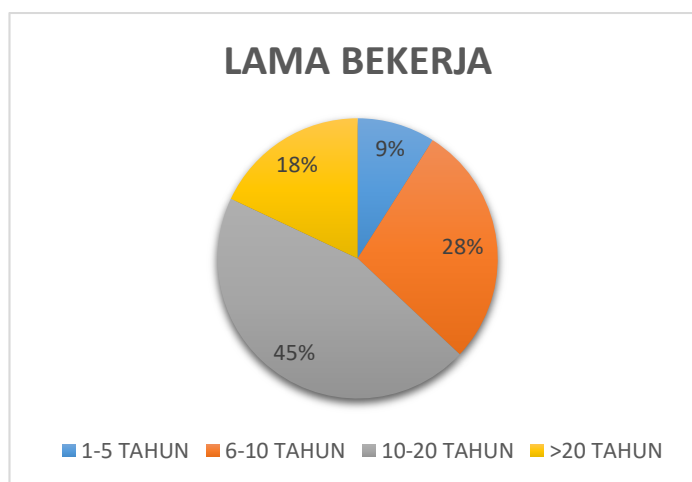
Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang pegawai dengan tingkat persentase 30%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 27 orang pegawai dengan tingkat persentasi sebanyak 48%, responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 11 orang pegawai dengan tingkat persentase 20%, dan responden dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 1 orang pegawai dengan tingkat persentase 2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 27 orang atau 48%.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Data pegawai berdasarkan lama bekerja

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1	1-5 Tahun	5	9%
2	6-10 Tahun	16	28%
3	10-20 Tahun	25	45%
4	>20 Tahun	10	18%
	Jumlah	56	100%

Sumber: Data diolah tahun 2019



Gambar 5
Tingkat Persentase Berdasarkan Lamanya Bekerja

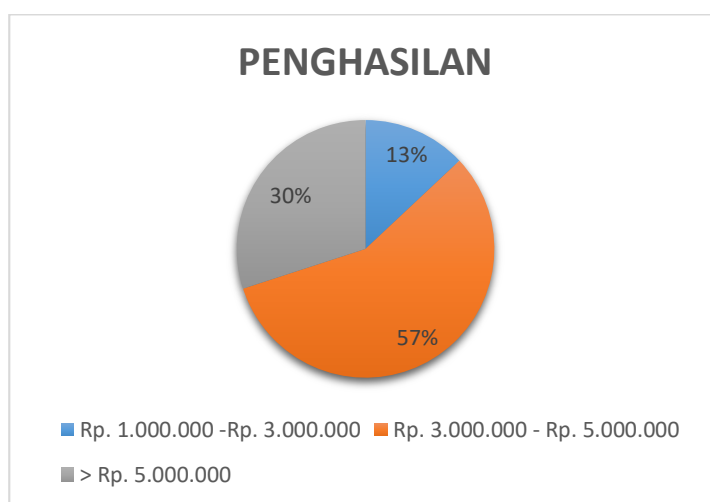
Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam lama bekerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi adalah antara 10-20 tahun lamanya bekerja dengan jumlah 25 pegawai dengan tingkat persentase sebanyak 45% dari 56 responden.

5. Penghasilan

Tabel 4.5
Data pegawai berdasarkan penghasilan

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Rp. 1000.000 – Rp. 3000.000	7	13%
2	Rp. 3000.000 – Rp. 5000.000	32	57%
3	>Rp. 5.000.000	17	30%
	Jumlah	56	100%

Sumber: Data diolah tahun 2019.



Gambar 6
Tingkat Persentase Berdasarkan Penghasilan

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui mayoritas penghasilan Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi sebanyak Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 (tiga juta sampai lima juta rupiah) dengan jumlah 32 pegawai dengan tingkat persentase 57% dari 56 responden.

Tabel 4.6
Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Pria	47
2	Usia	31- 40 Tahun	27
3	Pendidikan Terakhir	S1	27
4	Lama Bekerja	10 – 20 Tahun	25
5	Penghasilan	Rp. 3.000.000 – 5.000.000	32

Sumber: Data diolah tahun 2019.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin pria dengan usia antara 31-40 tahun yang memiliki tingkat pendidikan S1, dan bekerja selama 10 – 20 tahun dengan mayoritas berpenghasilan antara Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000.

2. Disiplin Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi, mentaati peraturan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target organisasi atau instansi akan tercapai.

Berdasarkan hasil data responden diatas, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi yang diperoleh dari hasil kuesioner, dan dapat disajikan dalam tabel berikut:

Kehadiran

1. Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja

Tabel 4.7

Pendapat Responden Tentang Selalu Datang Tepat Waktu Saat Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	18	90	32,1
Sering	4	38	152	67,9
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	242	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 18 orang dengan persentase 32,1% dan yang menjawab sering sebesar 38 orang dengan persentase sebesar 67,9%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 67,9% dengan pernyataan “Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja”, ini artinya responden sering datang tepat waktu saat bekerja.

2. Pegawai Harus Mengisi Daftar Hadir

Tabel 4.8

Pendapat Responden Tentang Pegawai Harus Mengisi Daftar Hadir

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	19	95	33,9
Sering	4	37	148	66,1
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	243	100%

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 19 orang dengan persentase 33,9%, dan yang menjawab sering sebesar 37 orang dengan persentase 66,1%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 66,1% dengan pernyataan “Pegawai harus mengisi daftar hadir”, ini artinya responden sering mengisi daftar hadir sebelum masuk kerja.

3. Saya Memberi Tahu Lebih Dahulu (Surat Izin) Jika Absen Bekerja

Tabel 4.9

Pendapat Responden Tentang Memberi Tahu Lebih Dahulu (Surat Izin) Jika Absen Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	17	85	30,4
Sering	4	39	156	69,6
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	241	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 30,4%, dan yang menjawab sering sebanyak 39 orang dengan persentase 69,6%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 69,6% dengan pernyataan “Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja”. Ini artinya bahwa responden sering memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.

Waktu Kerja

4. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Tabel 4.10

Pendapat Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	18	90	32,1
Sering	4	37	148	66,1
Kadang-kadang	3	1	3	1,8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	241	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 32,1%, responden yang menjawab sering sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 66,1%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,8%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 66,1% dengan pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Ini artinya bahwa responden sering menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

5. Tepat Waktu Datang dan Pulang Dalam Bekerja

Tabel 4.11

Pendapat Responden Tentang Tepat Waktu Datang dan Pulang Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	14	70	25
Sering	4	42	168	75
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	238	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 25%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 75%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 75% dengan pernyataan “tepat waktu datang dan pulang dalam bekerja”. Ini artinya bahwa responden sering tepat waktu datang dan pulang dalam bekerja sesuai peraturan yang sudah ditetapkan instansi.

6. Pegawai Wajib Mentaati Jam Kerja dan Melaksanakan Tugas

Tabel 4.12

Pendapat Responden Tentang Pegawai Wajib Mentaati Jam Kerja dan Melaksanakan Tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	19	95	33,9
Sering	4	37	148	66,1
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	243	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 33,9%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 66,1%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 66,1%, dengan pernyataan “ Pegawai wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas. Ini artinya bahwa responden sering wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas sesuai peraturan yang telah ditetapkan instansi.

Peraturan Berpakaian

7. Pegawai Menjaga Penampilan dan Kebersihan

Tabel 4.13

Pendapat Responden Tentang Pegawai Menjaga Penampilan dan Kebersihan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	25	125	44,6
Sering	4	31	124	55,4
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	249	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 44,6%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 55,4%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 55,4% dengan pernyataan “pegawai menjaga penampilan dan kebersihan”. Ini artinya bahwa responden sering menjaga penampilan dan kebersihan pada saat bekerja.

8. Menggunakan Pakaian Dinas atau PDH Sesuai dengan Ketentuan

Tabel 4.14

Pendapat Responden Tentang Menggunakan Pakaian Dinas atau PDH Sesuai dengan Ketentuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	34	170	60,7
Sering	4	22	88	39,3
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	258	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 34 orang dengan persentase 60,7%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan persentase 59,3%. Dari pernyataan diatas paling tertinggi responden menjawab “Sangat Sering” yaitu sebesar 60,7% dengan pernyataan “menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan. Ini artinya bahwa responden sangat sering para pegawai menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan yang telah diterapkan instansi.

9. Pegawai Disiplin pada Pakaian dan atribut

Tabel 4.15
Pendapat Responden Tentang Pegawai Disiplin pada Pakaian dan Atribut

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	16	80	28,6
Sering	4	40	160	71,4
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	240	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 16 orang dengan persentase 28,6%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 71,4%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab “Sering” yaitu sebesar 71,4% dengan pernyataan “pegawai disiplin pada pakaian dan atribut”. Ini artinya bahwa responden sering pegawai harus disiplin pada pakaian dan atribut sesuai peraturan yang telah ditetapkan instansi.

Peraturan Melakukan Pekerjaan

10. Ketelitian dalam bekerja

Tabel 4.16
Pendapat Responden Tentang Peraturan Melakukan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	26	130	46,4
Sering	4	30	120	53,6
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	250	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 26 orang dengan persentase 46,4%, dan

responden yang menjawab sering sebanyak 30 orang dengan persentase sebanyak 53,6%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 53,6% dengan pernyataan “Ketelitian dalam bekerja”. Ini artinya bahwa responden sering teliti dalam bekerja guna meningkatkan hasil kinerja pegawai.

11. Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien

Tabel 4.17

Pendapat Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien

Keterangan	Skor	Jumlah Pegawai	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	20	100	35,7
Sering	4	36	144	64,3
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	244	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 35,7%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 64,3%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 64,3% dengan pernyataan “mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”. Ini artinya bahwa responden sering mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya target yang optimal.

12. Hati-Hati Dalam Melakukan Pekerjaan

Tabel 4.18

Pendapat Responden Tentang Hati-Hati dalam Melakukan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	15	45	26,8
Sering	4	41	164	73,2
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	209	100%

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 26,8%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang dengan persentase sebanyak 73,2%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 73,2%, dengan pernyataan “hati-hati dalam

melakukan pekerjaan”. Ini artinya bahwa responden sering harus berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.

Peraturan Pegawai

13. Menjaga Sikap dalam Bekerja

Tabel 4.19
Pendapat Responden Tentang Menjaga Sikap dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	14	70	25
Sering	4	42	168	75
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	238	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 25%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 42% dengan persentase sebesar 75%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab “Sering” yaitu sebesar 75% dengan pernyataan “menjaga sikap dalam bekerja”. Ini artinya bahwa responden sering menjaga sikap dalam bekerja.

14. Taat Pada Peraturan yang Ditetapkan

Tabel 4.20
Pendapat Responden Tentang Taat pada Peraturan yang Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	15	75	26,8
Sering	4	41	172	73,2
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	247	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 26,8%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 73,2%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 73,2% dengan pernyataan “taat pada peraturan yang ditetapkan”. Ini artinya bahwa responden sering taat pada peraturan yang ditetapkan instansi.

15. Mampu Bekerja Sama dengan Baik dalam Bekerja

Tabel 4.21

Pendapat Responden Tentang Mampu Bekerja Sama dengan Baik dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	13	65	23,2
Sering	4	43	172	76,8
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	237	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 13 orang dengan persentase 23,2%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 76,8%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 76,8% dengan pernyataan “mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja”. Ini artinya bahwa responden sering mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja:

Tabel 4.22

Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Responden %	Rata-rata Perindikator %
Kehadiran				
1	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja.	242	86	86
2	Pegawai harus mengisi daftar hadir.	243	87	
3	Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.	241	86	
Waktu Kerja				
1	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	241	86	86
2	Tepat waktu datang dan pulang dalam bekerja.	238	85	
3	Pegawai wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas.	243	87	
Peraturan Berpakaian				

1	Pegawai menjaga penampilan dan kebersihan.	249	89	89
2	Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan.	258	92	
3	Pegawai disiplin pada pakaian dan atribut.	240	86	
Peraturan Melakukan Pekerjaan				
1	Ketelitian dalam bekerja.	250	89	84
2	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.	244	87	
3	Hati-hati dalam melakukan pekerjaan.	209	75	
Peraturan Pegawai				
1	Menjaga sikap dalam bekerja.	238	85	86
2	Taat pada peraturan yang ditetapkan.	247	88	
3	Mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja.	237	85	
Rata-rata		86,2		

Sumber: data diolah, tahun 2019.

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yakni sebesar 86,2%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, dan peraturan pegawai. Nilai rata-rata tanggapan responden perindikator, tanggapan responden yang paling besar nilainya adalah indikator peraturan berpakaian sebesar 92% dengan pernyataan “menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan”. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 75% terdapat pada indikator peraturan melakukan pekerjaan dengan pernyataan “hati-hati dalam melakukan pekerjaan”.

3. Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi yang diperoleh dari hasil kuesioner dan dapat disajikan dalam tabel berikut:

Efektif

1. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.

Tabel 4.23

Tanggapan Responden Tentang Tidak Pernah Menunda-nunda Pekerjaan yang Telah Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	11	55	19,6
Sering	4	45	180	80,4
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	235	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 19,6%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 80,4%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 80,4% dengan pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya”. Ini artinya bahwa responden sering tidak pernah menundah-nunda pekerjaan yang telah diberikan.

2. Pekerjaan yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif

Tabel 4.24

Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Ada Saat Ini Sudah Memberikan Hasil Yang Cukup Efektif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	12	60	21,4
Sering	4	41	164	73,2
Kadang-kadang	3	3	9	5,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	233	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21,4%, responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang dengan persentase 73,2%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,4%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 73,2%. Ini artinya bahwa responden sering pekerjaan yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif.

3. Organisasi memiliki struktur organisasi, jelas, dan rinci yang masih berlaku, diketahui, dan dijadikan acuan oleh seluruh pimpinan dan pegawai.

Tabel 4.25

Tanggapan Responden Tentang Organisasi Memiliki Struktur Organisasi, Jelas, dan Rinci yang Masih Berlaku, Diketahui, dan Dijadikan Acuan Oleh Seluruh Pimpinan dan Pegawai

Keterangan	Skor	Jumlah Pegawai	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	14	70	25
Sering	4	42	168	75
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	238	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 25%, dan responden yang menjawab sering sebanyak 42 orang dengan persentase 75%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Sering" yaitu sebesar 75%, ini artinya bahwa responden sering organisasi memiliki struktur organisasi, jelas, dan rinci yang masih berlaku, diketahui, dan dijadikan acuan oleh seluruh pimpinan dan pegawai.

Efisien

4. Saya menyadari betapa pentingnya bekerja secara efisien agar dapat memperbaiki kinerja perorangan.

Tabel 4.26

Tanggapan Responden Tentang Menyadari Betapa Pentingnya Bekerja Secara Efisien Agar Dapat Memperbaiki Kinerja Perorangan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	14	70	25
Sering	4	40	160	71,4
Kadang-kadang	3	2	6	3,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	236	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 25%, responden yang menjawab sering sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 71,4%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan

persentase 3,4%. Dari pernyataan diatas yang paling tinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 72,4%, ini artinya bahwa responden sering menyadari betapa pentingnya bekerja secara efisien agar dapat memperbaiki kinerja perorangan.

- Menurut pengalaman saya, bekerja secara efisien sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja.

Tabel 4.27

Tanggapan Responden Tentang Menurut Pengalaman Bekerja Secara Efisien Sangat Dipengaruhi Oleh Tingkat Disiplin Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	11	55	19,6
Sering	4	41	164	73,2
Kadang-kadang	3	4	12	7,1
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	231	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 11 orang dengan persentase 19,6%, responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 73,2%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 73,2%, ini artinya bahwa responden sering dengan menurut pengalaman bekerja secara efisien sangat dipengaruhi oleh tingkat lingkungan kerja.

- Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia.

Tabel 4.28

Tanggapan Responden Tentang Berusaha Bekerja Secara Efisien dengan Memanfaatkan Waktu Kerja yang Tersedia

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	12	60	21,4
Sering	4	43	172	76,8
Kadang-kadang	3	1	3	1,8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	235	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21,4%, responden yang menjawab sering sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 76,8%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan

persentase 1,8%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 76,8%, ini artinya bahwa responden sering berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia.

Kualitas

- Standar Kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.

Tabel 4.29

Tanggapan Respondeng Tentang Standar Kualitas Kerja yang Telah Ditetapkan oleh Instansi Selama Ini Dapat Saya Capai dengan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	9	45	16,1
Sering	4	45	180	80,4
Kadang-kadang	3	2	6	3,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	231	100

Sumber: Data diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, responden yang menjawab sering sebanyak 45 orang dengan persentase 80,4%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 80,4% , ini artinya responden sering standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.

- Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.

Tabel 4.30

Tanggapan Responden Tentang Berusaha Menghasilkan Kualitas Kerja yang Baik Dibandingkan dengan Rekan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	13	65	23,2
Sering	4	38	152	67,9
Kadang-kadang	3	5	15	8,9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	232	100

Sumber: Data Kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 23,2%, responden yang menjawab sering sebanyak 38 orang dengan persentase 67,9%.

Dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase 8,9%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 67,9% , ini artinya bahwa responden sering berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.

9. Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi rata-rata pegawai lain.

Tabel 4.31

Tanggapan Responden Tentang Kualitas/Jumlah Kerja yang Saya Lakukan Dalam Satu Periode Melebihi Rata-Rata Pegawai Lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	8	40	14,3
Sering	4	41	164	73,2
Kadang-kadang	3	7	21	12,5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	225	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 14,3%, responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 73,2%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 12,5%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu sebesar 73,2% , ini artinya bahwa responden sering kualitas/jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode melebihi rata-rata pegawai lain.

Ketepatan Waktu

10. Membutuhkan waktu yang relatif cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaan baru

Tabel 4.32

Tanggapan Responden Tentang Membutuhkan Waktu yang Relatif Cukup Lama Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Baru

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	8	40	14,3
Sering	4	34	136	60,7
Kadang-kadang	3	14	42	25
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	218	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 8 orang dengan persentase 14,3%, responden yang menjawab sering sebanyak 34 orang dengan persentase 60,7%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 25%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 60,7% , ini artinya bahwa responden sering membutuhkan waktu yang relatif cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaan baru.

12. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya tiba

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Waktunya Tiba

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	9	45	16,1
Sering	4	45	180	80,4
Kadang-kadang	3	2	6	3,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	231	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, responden yang menjawab sering sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 80,4%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,6%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 3,6% , ini artinya bahwa responden sering mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya tiba.

Produktivitas

13. Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Tentang Tetap Melaksanakan Pekerjaan dengan Segera Walaupun Tidak Dituntut Diselesaikan Secepatnya.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	6	30	10,7
Sering	4	49	196	87,5
Kadang-kadang	3	1	3	1,8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	229	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 10,7%, responden yang menjawab sering sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 87,5%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 87,5%. Ini artinya bahwa responden sering melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.

14. Bersedia bekerja melampaui batas waktu normal (lembur)

Tabel 4.35

Tanggapan Responden Tentang Bersedia Bekerja Melampaui Batas Waktu Normal (Lembur)

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	9	45	16,1
Sering	4	41	164	73,2
Kadang-kadang	3	5	15	8,9
Pernah	2	1	2	1,8
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	226	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 16,1%, responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 73,2%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 8,9%, dan responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,8%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 73,2% , ini artinya responden sering bersedia bekerja melampaui batas waktu normal (lembur).

15. Mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode.

Tabel 4.36

Tanggapan Responden Tentang Mempunyai Target Kinerja Yang Harus Dicapai Dalam Satu Periode

Keterangan	Skor	Jumlah Pegawai	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	13	65	23,2
Sering	4	42	168	75
Kadang-kadang	3	1	3	1,8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	236	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 13 orang dengan persentase 23,2%, responden yang menjawab sering sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 75%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,8%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 75%, ini artinya bahwa responden sering mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode.

Keselamatan

16. Instansi sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja anda.

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Tentang Instansi Sangat Memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Anda

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	13	65	23,2
Sering	4	37	148	66,1
Kadang-kadang	3	6	18	10,7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	231	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 13 orang dengan persentase 23,2%, responden yang menjawab sering sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 66,1%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 10,7%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 66,1%, ini artinya responden sering instansi sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja anda.

17. Instansi Menyediakan P3K

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Tentang Instansi Menyediakan P3K

Kuesioner	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Sering	5	7	35	12,5
Sering	4	39	156	69,6
Kadang-kadang	3	10	30	17,9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		56	221	100

Sumber: Data kuesioner diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 12,5%, responden yang menjawab sering sebanyak 39 orang dengan persentase 69,6%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase 17,9%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu sebesar 69,6% , ini artinya bahwa sering instansi menyediakan P3K.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pegawai:

Tabel 4.39
Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Responden %	Rata-rata Perindikator %
Efektif				
1	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.	235	70	70
2	Pekerjaan yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif.	233	69	
3	Organisasi memiliki struktur organisasi, jelas, dan rinci yang masih berlaku, diketahui, dan dijadikan acuan oleh seluruh pimpinan dan pegawai.	238	71	
Efisien				
1	Saya menyadari betapa pentingnya bekerja secara efisien agar dapat memperbaiki kinerja perorangan.	236	70	70
2	Menurut pengalaman saya, bekerja secara efisien sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja.	231	69	
3	Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia.	235	70	
Kualitas				
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.	231	69	68
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.	232	69	
3	Kuantitas/jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi rata-rata pegawai lain.	225	67	
Ketepatan Waktu				
1	Membutuhkan waktu relatif cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaan yang baru.	218	65	45
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya tiba.	231	69	
Produktivitas				
1	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.	229	68	

2	Bersedia bekerja melampaui batas waktu normal (lembur).	226	67	68
3	Mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode.	236	70	
Keselamatan				
1	Instansi sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja anda.	231	69	45
2	Instansi menyediakan P3K.	221	66	
Jumlah		61		

Sumber: Data diolah, tahun 2019.

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai yakni sebesar 61%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Nilai rata-rata tanggapan responden perindikator, tanggapan responden yang paling besar nilainya adalah indikator efektif sebesar 71% dengan pernyataan “organisasi memiliki struktur organisasi, jelas, dan rinci yang masih berlaku, diketahui dan dijadikan acuan oleh seluruh pimpinan dan pegawai”. Sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling terkecil adalah sebesar 65% terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “membutuhkan waktu relatif cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaan yang baru”.

4.2 Analisis Data

1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi rank spearman menggunakan SPSS 22 untuk mengetahui keeratan hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi.

Tabel 4.40
Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai
Correlations

			disiplin_kerja	kinerja_pegawai
Spearman's rho	disiplin_kerja	Correlation Coefficient	1.000	.956**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	56	56
	kinerja_pegawai	Correlation Coefficient	.956**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Output SPSS 22.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 22 bahwa besarnya rank spearman adalah $r_s = 0,956$. Artinya Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

mempunyai hubungan yang sangat kuat. Ini berarti Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.41
Nilai Interval Koefisien

Interval	Persentase	Keterangan
0,00-0,199		Sangat Lemah
0,20-0,399		Lemah
0,40-0,599		Sedang
0,60-0,799		Kuat
0,80-1,00	0,956	Sangat Kuat

Sumber: Sugyono (2013)

2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi rank spearman diketahui nilai korelasi sebesar $r_s = 0,956$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,956^2) \times 100\% \\ &= 91,3936\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $\text{KD} = 91,3936\%$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 91,3936% sedangkan sisanya 8,6064% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Disiplin Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja yakni sebesar 86,2%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) artinya dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, dan peraturan pegawai. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling besar adalah indikator peraturan berpakaian sebesar 92% dengan pernyataan “menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan”. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 75% terdapat pada indikator peraturan melakukan pekerjaan dengan pernyataan “hati-hati dalam melakukan pekerjaan”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarah Mulyasari dan Sherly Shelviana (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja pada perusahaan yang mereka teliti sangat baik.

4.3.2 Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi

Hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yakni sebesar 61%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60%-80%) artinya dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi baik. Dan hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden perindikator yang paling besar nilainya adalah indikator efektif sebesar 71% dengan pernyataan “organisasi memiliki struktur organisasi, jelas, dan rinci yang masih berlaku, diketahui dan dijadikan acuan oleh seluruh pimpinan dan pegawai”. Sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling terkecil adalah sebesar 65% terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “membutuhkan waktu relatif cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaan yang baru”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif, jadi ketika disiplin kerja baik maka kinerja pegawai akan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfahmi Iskandar (2013) dan Nova Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai pada perusahaan yang mereka teliti baik.

4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi

Untuk membuktikan hubungan tersebut dilakukan perhitungan statistik dengan koefisien korelasi *rank spearman*. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r_s = 0,956$, artinya disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi mempunyai hubungan yang sangat kuat dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis sejalan dengan penelitian yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi, maka hipotesis diterima.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa sikap dan tindakan disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sangat penting. Hal ini mengingat karena jika sikap pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, maka pegawai akan semakin taat dan patuh pada aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kinerjanya pun semakin baik. Sebaliknya apabila sikap disiplin kerja pegawai buruk, maka sikap bertanggung jawab pegawai pada pekerjaan/kinerjanya pun semakin berkurang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfahmi Iskandar (2013), Nova Syafrina dan Sherly Selviana (2017) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan yang mereka teliti.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi instansi.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik simpulan bahwa:

1. Didapatkan hasil yang menunjukkan data penelitian mengenai variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja yakni sebesar 86,2%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) artinya dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi sangat baik.
2. Didapatkan hasil yang menunjukkan data penelitian mengenai variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yakni sebesar 61%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60%-80%) artinya dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi baik.
3. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan $r_s = 0,956$, artinya disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi mempunyai hubungan yang sangat kuat dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Saran

Saran yang dikemukakan oleh peneliti sesuai dengan pembahasan mengenai “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi” yaitu sebagai berikut:

1. Praktik

Bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi khususnya bagian kepegawaian disarankan untuk memperhatikan lagi kontrol yang telah dilakukan saat ini kepada pegawai untuk datang tepat waktu, tertib, dan teratur dalam bekerja seperti secara berkala instansi memantau absensi agar pegawai yang telah melampaui batas aturan, instansi pun akan segera memanggil dan memberikan sanksi sesuai aturan instansi (memberikan surat teguran) sehingga suasana kerja menjadi lebih efektif. Dan memperhatikan terkait ketepatan waktu, dimana pegawai membutuhkan waktu yang relatif cukup lama untuk menyelesaikan

pekerjaan baru, oleh karena itu diharapkan instansi untuk mengoptimalkan kinerja para pegawai agar waktu luang yang digunakan dan dimanfaatkan sebaik mungkin untuk kegiatan instansi. Hal ini ditujukan untuk waktu kinerja yang luang tidak terbuang percuma ataupun tidak terpakai sia-sia, agar pekerjaan selesai sesuai target yang dicapai.

2. Teoritis

Dalam penelitian ini hanya meneliti variabel disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti oleh peneliti, agar memberikan masukan untuk instansi guna mencapai tujuan instansi yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11th ed. London: Kogan Page.
- Assauri, Sofjan. (2013). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Bambang, Sutopo. (2009). *Manajemen Laba dan Manfaat Kualitas Laba dalam keputusan Investasi*. Penerbit: UPT Perpustakaan UNS.
- Corwin, Elizabeth J. 2008. *Human Resourch Management*. Jakarta: EGC
- Dessler, Gary. (2011). *Human Resource Management*. 12th Edition. United States: Pearson Education.
- Diskominfo Kab. Sukabumi. (2016). *Profil Daerah dan Geografis*. Tersedia di: <https://sukabumikab.go.id/portal/profil/geografi-kabupaten-sukabumi.html> [Diakses 5 November 2018]
- Ghazali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Laksana.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit PT. BPFEE.
- Houldsworth, Elizabeth. (2007). *Manage Performance*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Iskandar, Zulfahmi. (2013). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Rayon Cibinong*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. Anwar Prabu AA. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Moehertino. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Tujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyasari, Sarah. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Pesona Anggraini Cisarua Bogor*. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Roberto, E Slavin. (2008). *Cooperative Learning Teori Riset dan Pratik*. Terjemahan Lita. Bandung: Nusa Media.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Ke Lima. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Shelviana, Shelvi. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, [online] Volume 3 (4), 1912-1926. Tersedia di: [http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/12/ejurnal%20\(12-16-15-03-28-20\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/12/ejurnal%20(12-16-15-03-28-20).pdf) [Diakses pada 10 Desember 2018].
- Silaen, Sofan. (2017). *Pengantar Statistika Social*. Inmedia.
- Siswanto, Bedjo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Soekanto, Soejono. (2007). *Sosiologi suatu pengantar*. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Afabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukabumikab.go.id. *Perangkat Daerah, Daftar Badan di Kabupaten Sukabumi, dan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi*. Tersedia di: <https://sukabumikab.go.id/portal/badan/badan-pendapatan-daerah.html> [Diakses 5 November 2018].
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Center for Academic Publishing Service.
- Supriyanto.(2010). *Metodologi Riset: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2011). *Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Grup.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Tujuh. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syafrina, Nova. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, [online] Volume 8 (4), 1410-7988. Tersedia di: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5/2> [Diakses pada 10 Desember 2018].
- Umar, Husein. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Vuspasari, Kuntum. (2011). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, [online] Volume 2 (1), 81-93. Tersedia di: <https://media.neliti.com/media/publications/111431-ID-hubungan-disiplin-kerja-dengan-kinerja-k.pdf> [Diakses pada 10 Desember 2018].

Wahyuni. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Pustaka Belajar.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke Tiga. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.

