

SKRIPSI

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR



*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lasharan Jaya*

Oleh
FIRMANSYAH
Nim : 2019 02 088

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN LASHARAN JAYA
MAKASSAR
2023**

Skripsi

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

Oleh :

FIRMANSYAH

No. Induk Mahasiswa : 2019 02 088
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan dihadapan Tim penguji
Pada tanggal, 09 September 2023
Dan telah diperbaiki

Makassar, 09 September 2023

Pembimbing I



Sudarmi, S.Pd, M.Pd
NIDN : 092 307 7802

Pembimbing II



Nurhidayanti, S.SE.M.Si
NIDN : 091 1119302

Skripsi

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

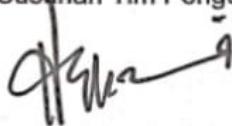
Oleh :

FIRMANSYAH

No. Induk Mahasiswa: 2019 02 088

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji
Pada tanggal, 09 September 2023
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji



Dr. Hernita, SE. MM
NIDN : 0903087402



Dr. Widiastuti, S.S. M. HUM
NIDN : 0922108603



Arif Mashuri, SE. M.Ak
NIDN : 0921017101

Makassar, 09 September 2023

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya
Ketua,



Dr. Hernita, SE., MM
NIDN : 090 3087402

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Firmansyah

Nim : 2019 02 088

Saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) Jurusan manajemen, seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain, dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari, ditemukan seluruh atau bagian skripsi bukan hasil karya saya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Makassar, 09 September 2023

Pembuat Pernyataan,



FIRMANSYAH
NIM : 2019 02 088

UCAPAN DEDIKASI

MOTTO

“TIDAK DIRANCANG UNTUK MUNDUR, APALAGI MENYERAH”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT., atas berkah dan rahmat dan hidayah-Nya serta nikmat kesehatan dan kesempatan yang telah diberikan kepada saya untuk bisa menyelesaikan segala tugas-tugas saya sebagai seorang mahasiswa.

Dan dengan penuh rasa syukur, karya ini saya persembahkan untuk orang-orang hebat dan berjasa dalam hidup saya.

Untuk harta yang paling berharga dalam hidup saya yaitu Bapak Burhanudin dan Ibu Rusni, saya mengucapkan banyak terima kasih. Karya ini bahkan tidak bisa membalas perjuanganmu. Namun, saat ini hanya ini yang bisa saya berikan. Terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, dukungan dan Do'a yang tidak pernah berhenti untuk kesuksesan anakmu.

Untuk kakak saya Fitri Andriani, Fitra Andriana dan adik saya Fera Ayu Asari serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu terima kasih telah membantu baik dari segi material maupun dukungan dan semangat yang penuh.

Teruntuk Ibu Sudarmi, S.Pd., M.Pd dan Ibu Nurhidayanti, S.SE.M.Si selaku pembimbing yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan, arahan serta semangat sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dan tak lupa untuk rekan rekan sealmamater angkatan 2019 yang sedari awal saling menyemangati dan saling membantu untuk menyelesaikan studi. Semoga setelah 4 tahun ini persaudaraan yang begitu erat kita jaga tidak akan hilang karena harus fokus menata masa depan kita masing-masing.

ABSTRAK

Firmansyah. 2019 02 088 Judul : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Dibimbing oleh Ibu Sudarmi, sebagai pembimbing I dan Ibu Nurhidayanti, sebagai pembimbing II.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang pegawai pada bidang Reklame Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Metode yang digunakan yaitu analisis analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 16.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t (parsial) variabel Kedisiplinan (X) menghasilkan nilai probability (sig) = 0,000 < 0,05, maka kedisiplinan memiliki interaksi secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, dengan nilai koefisien regresi 0,484 dan nilai probability (sig) 0,000. Dan R *Square* sebesar 0,962 atau 96,2% yang artinya kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah kota makassar dipengaruhi oleh kedisiplinan.

Kata Kunci : Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Firmansyah. 2019 02 088. Title: The Effect of Discipline on Employee Performance at the Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Supervised by Mrs. Sudarmi, as supervisor I and Mrs. Nurhidayanti, as supervisor II.

The purpose of this research is to determine the effect of Discipline on Employee Performance at the Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. This type of research is quantitative, with a total sample of 35 employees in the area Reklame Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Data collection techniques used in this research were observation, interviews and questionnaires. The method used is simple linear regression analysis with the help of SPSS 16.

The results of this research indicate that the (partial) t-test of the Discipline variable (X) produces a probability value (sig) = 0.000 <0.05, so discipline has a positive and significant interaction with Employee performance (Y) at the Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, with the regression coefficient value is 0.484 and the probability value (sig) is 0.000. And R Square of 0.962 or 96.2%, which means that the performance of employees at the Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar is influenced by discipline.

Keywords: Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar”.

Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) di Sekolah Tinggi Ilmu Lasharan Jaya. Dalam penyusunan proposal ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi. Namun pada akhirnya dapat terlampaui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan proposal ini dapat diselesaikan.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih banyak dan secara tulus kepada pihak-pihak yang telah membantu:

1. Kedua orang tua yang selalu memberikan motivasi, semangat, serta do'a, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Alm. Dr. H. Sahban Liba, MM Selaku Pendiri Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
3. Ibu H. Andi Nurlaela, Selaku Ketua Yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
4. Ibu Dr. Hernita, SE., MM Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
5. Bapak Guntur Suryo Putro, SE., MM Selaku Ketua I Bidang Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
6. Bapak Muh. Amsal Sahban, MM. P,hD Selaku Ketua II Bidang Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.

7. Ibu Arfiany, SE., MM Ketua III Bidang Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
8. Ibu Sudarmi, S.Pd., M.Pd Selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah bersedia meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis.
9. Ibu Nurhidayanti, S.SE.M.Si Selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis.
10. Segenap Dosen dan Staf serta Civitas Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya, dan
11. Rekan-rekan se-almamater Angkatan 2019 Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya yang telah berjuang bersama dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM).

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kata sempurna, jika terdapat kelebihan dalam Skripsi ini, maka semua datangnya dari Allah SWT, dan apabila terdapat kekurangan, itu tidak lepas dari penulis sebagai makhluk ciptaan-nya. Penulis berharap kiranya ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Allah SWT senantiasa membimbing dan menyertai setiap langkah kita, aamiin ya rabbal alamin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Makassar, 09 September 2023

Firmansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBARAN PERSETUJUAN DOSEN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
UNGKAPAN DEDIKASI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan penelitian	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR	7
A. Tinjauan Pustaka.....	7
B. Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Pikir	21
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
B. Jenis dan Sumber Data	23
C. Teknik Pengumpulan Data	24
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Analisis Data.....	27
F. Definisi Operasional	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
A. HASIL PENELITIAN	35

B. PEMBAHASAN	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
A. KESIMPULAN	53
B. SARAN.....	53
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Jenis Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Jenis Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4.4 Analisis Statistik Deskriptif Variabel X (Kedisiplinan).....	44
Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Y (Kinerja Pegawai)	44
Tabel 4.6 Uji Validitas Untuk X (Kedisiplinan)	45
Tabel 4.7 Uji Validitas Untuk Y (Kinerja Pegawai).....	46
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.9 Analisis Regresi Sederhana.....	49
Tabel 4.10 Uji t (Uji Parsial)	50
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	38
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	47
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil Output SPSS

Lampiran 4 Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap instansi berusaha untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dan berkualitas untuk kemajuan dan keberhasilan tujuan mereka sehingga mereka dapat bersaing dengan instansi lain. instansi harus lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia agar instansi dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan instansi secara efektif. Manajemen pribadi harus terprogram dan menyeluruh. Artinya perencanaan SDM dilakukan secara strategis dan sistematis dalam hal peramalan penawaran tenaga kerja yang akan datang dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan dengan menggunakan sumber data yang tepat.

Namun menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011), Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia untuk orang (pegawai). Manajemen sumber daya manusia merencanakan, menginstansikan, mengarahkan dan mengendalikan pelepasan akuisisi, pengembangan, penghargaan, integrasi, pemeliharaan dan sumber daya personel untuk mencapai tujuan yang berbeda individu, instansi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan instansi, pegawai dan masyarakat (Hasibuan 2007).

Sehingga pada penerapannya, manajemen sumber daya manusia yang baik dapat mendorong kontribusi pegawai terhadap instansi. Pegawai merupakan unsur yang memerlukan perhatian khusus dalam instansi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang dapat mengelola dan menentukan

kegiatan instansi. Tanpa sumber daya manusia instansi tidak dapat berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, perlu terus diupayakan dan diarahkan sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan instansi. Salah satu aspek terpenting yang harus dimiliki oleh seorang manajer SDM adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yang dinilai berdasarkan kinerja kegiatan SDM selama ini. *Efficiency* merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*.

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara khusus mengkaji hubungan dan peran manusia dalam instansi komersial. Unsur Manajemen Staf terdiri dari orang-orang, dimana adalah pegawai instansi. Orang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan instansi, karena orang menjadi perencana, operator dan penentu terwujudnya tujuan instansi. *Goals* tidak bisa dicapai tanpa peran aktif pegawai, padahal *tools* sudah begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki tidak menguntungkan instansi, kecuali peran aktif pegawai dipertimbangkan.

Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini mempromosikan semangat, moral dan tujuan instansi. Setiap pegawai yang berperilaku tidak pantas harus ditangani dan dihukum sesuai dengan itu. Kunci disiplin yang baik adalah melewati aturan sejak awal.

Faktor ini dapat menentukan pencapaian tujuan instansi. Demikian pula sebanyak mungkin pegawai dengan disiplin kerja dipekerjakan, untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dan dengan kekuatan, pegawai memiliki tanggung jawab lebih atas tugas dan tanggung

jawab mereka. Akuntabilitas yang tinggi menciptakan instansi yang lebih terfokus pada pencapaian hasil pegawai. Dan selain itu membuat instansi dapat mencapai tujuan yang diinginkan. (Sugiarti, 2018)

Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen yang mendorong anggota instansi untuk menaati berbagai peraturan, yang disiplin pelaksanaannya menekankan pada unsur kesadaran individu untuk menaati peraturan yang ada di instansi (Susilaningsih, 2008). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2012) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, disiplin penting bagi instansi karena sebagian besar pegawai mengikutinya dan kerja yang efisien diharapkan dari kerja tersebut.

Penerapan kedisiplinan pada pegawai seharusnya meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2000), salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antara rekan kerja dan antara pegawai dengan pimpinannya berpengaruh baik terhadap kepuasan dan peningkatan pegawai. performa juga bagus. Inilah fakta bahwa harus bisa memberikan pelayanan prima, sehingga menjadi nilai tambah bagi pelayanan instansi. (Astadi Pangarso, 2016)

Apabila Seorang pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang baik, ia akan memiliki kecenderungan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan, sekaligus mengindahkan atau mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu instansi, sehingga dapat dipastikan ia akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan kinerjanya akan baik pula. Namun baik atau tidaknya kedisiplinan seseorang tergantung dengan berbagai hal, salah satunya adalah *self efficacy* yaitu keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Maka seseorang yang memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya itu tinggi, ia percaya bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diperintahkan atau yang diberikan oleh instansi, dan ia cenderung tidak akan mudah menyerah, sedangkan seseorang yang *self efficacy* nya rendah, ia akan cenderung menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan suatu tugas yang diperintahkan oleh atasan, ia merasa apatis dan mudah menyerah.

Pengertian kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, dimana pegawai memenuhi tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk melakukan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki kemauan dan kemampuan tertentu. Keinginan dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Performa merupakan pemenuhan persyaratan operasional tertentu, yang pada akhirnya dapat langsung tercermin dalam performa yang dihasilkan oleh kinerja.

Kinerja merupakan hasil dari kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau perilaku nyata sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Irfan, 2022).

Hasibuan (2013), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh orang yang melaksanakan tugas yang diberikan, diantaranya berdasarkan kemampuan, pengalaman dan keikhlasan serta waktu

Masalah kedisiplinan yang ditemukan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar, yaitu kedisiplinan pegawai cenderung masih kurang tertib. Hal ini dilihat dari kehadiran pegawai yang seringkali pada hari-hari kerja masih

terdapat pegawai yang datang terlambat dari waktu yang sudah ditentukan dan masih ada beberapa pegawai yang meinggalkan pekerjaan sebelum jam istirahat. Dari masalah diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang kurang disiplin salah satu penyebabnya, karena kurangnya rasa keyakinan dan kesadaran dirinya tentang peraturan yang ada dalam suatu instansi, Sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas masih ada beberapa kesalahan kecil yang dilakukan oleh bidang-bidang yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, sehingga penulis bermaksud untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian dapat dilakukan dengan mendalam dan menghindari pembahasan yang lebih meluas, Maka dilakukan batasan masalah yang akan dirumuskan dalam perumusan masalah, Penelitian ini hanya mengulas variabel Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penadapatan Daerah Kota Makassar.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Pegawai Terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk semua kalangan dan untuk memberikan gambaran pengetahuan terhadap Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadikan sebuah dokumen yang nantinya akan menjadi sebuah masukan bagi pemerintah, masyarakat, dan bagi pembacanya serta untuk memperoleh pengalaman mengenai Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.