

**SKRIPSI**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI DIKANTOR KELURAHAN BORONG**  
**KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR**

**MARYANI RIZDA PRISTIANI**

**E011181510**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**  
**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**  
**2022**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

### **ABSTRAK**

**MARYANI RIZDA PRISTIANI (E011181510), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makasar. 126 Halaman + 6 Gambar + 14 Tabel + 34 Kepustakaan + Dibimbing Oleh Dr. Nurdin Nara, M.Si dan Adnan Nasution, S.Sos, M.Si.**

Disiplin kerja ialah suatu hal yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi, baik pada instansi pemerintahan maupun swasta. Suatu instansi akan dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya apabila setiap individu atau pegawai menerapkan disiplin ditempat kerja tersebut. Dengan kinerja setiap pegawai akan meningkat dan pada saat yang sama efisiensi operasional instansi akan meningkat.. Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan Mendeskripsikan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran kuantitatif dan kualitatif. Dimana metode kuantitatif lebih dominan dan metode kualitatif sebagai pelengkap data. Sampel dalam penelitian ini berjumlah sepuluh orang dan informan dalam penelitian ini berjumlah empat orang. Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah (1) sikap, (2) Norma, (3) Tanggung Jawab. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian adalah (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif 0,876 (87,6%) dan nilai  $P = 0,000$ . Dengan nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,947 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Adapun nilai determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,896 (89,6%). Menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja dalam menjelaskan variasi nilai kinerja pegawai adalah sebesar 89,6%, sedangkan sisanya sebesar 10,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai**



**HASANUDDIN UNIVERSITY**

**FACULTY OF SOCIAL SCIENCE AND  
POLITICAL SCIENCE**

## **ABSTRACT**

**MARYANI RIZDA PRISTIANI (E011181510), The Effect of Work Discipline on Employee Performance at the Borong Village Office, Manggala District, Makassar City. 126 Pages + 6 Pictures + 14 Tables + 34 Bibliography + 13 Appendices + Supervised by Dr. Nurdin Nara, M.Si and Adnan Nasution, S.Sos, M.Si.**

Work discipline is an important thing for the success of an organization, both in government and private institutions. An agency will be said to be successful in achieving its goals if each individual or employee applies discipline in the workplace. With the performance of each employee will increase and at the same time the operational efficiency of the agency will increase. The purpose of this study was to determine and describe the effect of work discipline on employee performance at the Borong Village Office, Manggala District, Makassar City.

The method used in this research is a mixed method of quantitative and qualitative. Where quantitative methods are more dominant and qualitative methods are complementary to the data. The sample in this study amounted to 10 people and the informants in this study amounted to four people. The indicators of work discipline in this study are (1) attitudes, (2) norms, (3) responsibilities. Employee performance indicators in this study are (1) Quality, (2) Quantity, (3) Punctuality, (4) Effectiveness, (5) Independence.

The result of the research conducted, it shows that the influence of work discipline on employee performance positive value 0.876 (87.6%) and P Value = 0.000. with a correlation value (R) of 0.947 which shows a very strong relationship between work discipline and employee performance. The value of determination (R<sup>2</sup>) is 0.896 (89.6%). Shows that the contribution of work discipline in explaining variations in employee performance values is 89.6%, while the remaining 10.4% is explained by other variables not examined in this study.

**Keywords: Work Discipline, Employee Performance**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maryani Rizda Pristiani

NIM : E011181510

Progrm Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar” adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah dinyatakan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 06 Maret 2022



Maryani Rizda Pristiani



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maryani Rizda Pristiani  
NIM : E011 18 1510  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala  
Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan telah dinyatakan sesuai dengan saran tim penguji Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, 06 maret 2022

Pembimbing I

Dr. Nurdin Nara, M.Si

NIP. 19630903 198903 1 002

Pembimbing II

Adnan Nasution, S.Sos, M.Si

NIP. 19740707 200501 1 001

Mengetahui

Kepala Departemen Ilmu Administrasi,

Dr. Nurdin Nara, M.Si

NIP. 19630903 198903 1 002



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maryani Rizda Pristiani

NIM : E011181510

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor  
Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Skripsi Program Sarjana  
Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas  
Hasanuddin pada hari tanggal 04 Maret 2022.

#### Dewan Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Dr. Nurdin Nara, M.Si

Sekretaris Sidang : Adnan Nasution, S.Sos., M.Si

Anggota : 1. Dr. Muhammad Yunus, MA

2. Drs. Nelam Edy, M.Si

(.....)  
(.....)  
(.....)

## KATA PENGANTAR



Asslamu'alaikum Wr.Wb Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatan, kekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BORONG KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR". Serta shalawat dan salam penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia sepanjang Zaman.

Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik (S.A.P) bagi mahasiswa program S1 di Departemen Ilmu Admnistrasi Program Studi Administrasi Publik . Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu penulis di dalam menyusun skripsi ini kepada :

1. **Allah SWT** yang telah memberikan penulis kesehatan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai;
2. **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubulu, MA** selaku Rektor Universitas Hasanuddin;

3. **Prof. Dr. Armin Arsyad, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta para staf dan jajarannya;
4. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi dan **Dr. Muh tang Abdullah, S.Sos., M.A.P.** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi;
5. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku pembimbing I dan **Adnan Nasution, S.Sos., M.Si** selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing penulis;
6. **Dr. Muhammad Yunus, MA dan Drs. Nelman Edy, M.Si** selaku tim penguji. Terimakasih atas waktu dan arahannya;
7. Para dosen program studi Administrasi Publik UNHAS terimakasih ilmu yang telah diberikan selama lebih dari 3 tahun perkuliahan, erta staff akaemik (**Ibu ros, Ibu darma, dan Pak Lili**) yang telah membantu penulis dalam pengurusan kelengkapan administrasi skripsi penulis;
8. Orang tua tercinta **Bapak Marijan dan Mama Mardawiyah, S.Pd** yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan nasehat dan masukan hingga saat ini, serta dukungannya dalam hal materi yang sudah tak terhingga jumlahnya;
9. Kakak saya yang tercinta **Maryati Rizki Amelia** yang senantiasa mendukung saya apa lagi dalam hal materi dan uang jajan;



10. Nenek dan Tante saya tercinta **Hj. Manisah** dan **Ramlah** yang senantiasa mendoakan penulis yang jauh kuliah di Makassar serta semua keluarga;
11. Abang saya **Alm. Muhammad Syamsuri** yang telah mendahului kami berpulang kerahmatullah sebelum menghadiri acara wisuda saya di makassar, seperti kemarin kami berkumpul pada acara wisuda kakak saya di Surabaya yang senantiasa mendoakan saya;
12. **Andi Zul Ashari Kaharuddin, S.STP, M.Si** selaku Lurah dan para pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar;
13. Teman-teman **LENTERA 2018** terimakasih atas segala bantuan dan perhatian kalian selama proses perkuliahan di kampus semoga cita-cita kita semua tercapai, sukses untuk kalian semua;
14. Para bestie-bestie kesayangan ku KUI (Keluarga Uwu Internasional) **Anita, Andi Arini Aswani, Anggie Sugita Rosaifa, Eka Sainuddin, Novia Salim, Sitti Khadijah Amaliah, Yunita Talib, dan Wulandari Trisetia Windy.** Terima kasih untuk waktu nya keluh kesah nya membantu penulis dalam menyusun skripsi ini. Semoga lancar urusan kalian, aamiin;
15. Terimakasih seluruh kepada warga **HUMANIS FISIP UNHAS**;
16. Semua pihak yang telah membantu, menudukung dan mendoakan penulis selama ini.

17. *Last but not least, I wanna thank me I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive.*

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini, atas segala doa dan semangat membantunya. Mohon maaf jika banyak kesalahan dan dosa yang disengaja atau tidak. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan karunia-Nya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis dengan tulus menerima saran dan kritik yang membangun dari pembaca untuk menyempurnakan dan melengkapi artikel ini. Penulis berharap semoga penulisan disertasi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan untuk pengembangan keilmuan selanjutnya.

Wassalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Makassar, 06 Maret 2022



Maryani Rizda Pristiani

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATAPENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Rumusan Masalah.....	4
I.3 Tujuan Penelitian .....	4
I.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
II.1 Konsep Disiplin Kerja .....	6
II.1.1 Definisi Disiplin Kerja .....	6
II.1.2 Fungsi Disiplin Kerja .....	7
II.1.3 Jenis Disiplin Kerja .....	9
II.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	10
II.1.5 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja.....	11
II.1.6 Indikator Disiplin Kerja .....	13
II.2 Konsep Kinerja.....	18

II.2.1 Definisi Kinerja.....	18
II.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	20
II.2.3 Dimensi Yang Menunjang Kinerja .....	21
II.2.4 Indikator Kinerja.....	21
II.3 Kerangka Pikir .....	26
II.4 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
III.1 Jenis Penelitian.....	28
III.2 Lokasi Penelitian.....	29
III.3 Unit Analisis .....	29
III.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
III.5 Sumber Data.....	30
III.6 Populasi dan Sampel .....	30
III.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	31
III.8 Uji Hipotesis .....	33
III.9 Definisi Operasional .....	34
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
IV.1 Gambaran Umum Kelurahan Borong .....	38
IV.2 Jumlah dan Kepadatan Penduduk .....	39
IV.3 Struktur Organisasi Kelembagaan Kelurahan Borong .....	41
IV.4 Tugas Pokok dan Fungsi Kelurahan Borong .....	42
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Hasil Penelitian Kuantitatif .....	46
V.1 Karakteristik Responden .....	46
V.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	49
V.3 Analisis Data Uji Regresi Linier Sederhana.....	61

V.4 Uji Hipotesis.....	62
B. Informan Penelitian Kualitatif.....	65
V.5 Pembahasan.....	66
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>69</b>
VI.1 Kesimpulan .....	86
VI.2 Saran .....	87
Daftar Pustaka .....	88
Lampiran .....	91

## **Daftar Gambar**

Gambar 2.1. Kerangka Pikir .....	27
Gambar 3.2. Desain Penelitian .....	28
Gambar 4.3 Letak Geografis Kelurahan Borong .....	38
Gambar 4.4 Peta Jumlah Penduduk & Kepadatan Penduduk Kel.Borong ....	41
Gambar 4.5 Struktur Organisasi Kelurahan .....	41

## Daftar Tabel

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	34
Tabel 4.3 Presentase Luas RW Terhadap Luas Kelurahan .....	39
Tabel 4.4 Tingkat Kepadatan Penduduk .....	40
Tabel 5.5 Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin .....	46
Tabel 5.6 Sebaran Responden Menurut Usia.....	47
Tabel 5.7 Sebaran Responden Menurut Pendidikan .....	48
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja .....	49
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja.....	55
Tabel 5.10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	61
Tabel 5.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	63
Tabel 5.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	63
Tabel 5.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	58
Tabel 5.14 Hasil Uji Silmultan (Uji F) .....	58

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang**

Disiplin kerja ialah suatu hal yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi, baik pada instansi pemerintahan maupun swasta. Suatu instansi akan dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya apabila setiap individu atau pegawai menerapkan disiplin ditempat kerja tersebut. Dengan kinerja setiap pegawai akan meningkat dan pada saat yang sama efisiensi operasional instansi akan meningkat.

Disiplin kerja pada dasarnya meliputi kesadaran pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan, salah satu langkah strategis dalam mengembangkan kapabilitas organisasi pemerintah adalah berupaya memperbaiki perilaku manusia sebagai alat yang memegang peranan penting dalam pemenuhan tugas pemerintahan agar setiap pekerjaan efektif dan efisien.

Sinambela (2016:333) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Seperti dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dituangkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Sebelum PP 94/2021 yang merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU ASN diterbitkan, ketentuan disiplin PNS merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Peraturan Pemerintah Republik



Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Pegawai Negeri Sipil sebagai pedoman untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor. Hanya faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang akan di teliti dalam penelitian ini. Disiplin kerja diyakini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin setiap pegawai, disiplin kerja yang tinggi otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat dalam wilayah kerja Kecamatan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan, disebutkan bahwa Kelurahan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang berkedudukan di wilayah Kecamatan yang dipimpin oleh lurah yang berada dan bertanggungjawab kepada Bupati/Wali Kota melalui camat.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil, di dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Ketentuan Pasal 1 (1) yang dimaksud Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati

kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala bahwa disiplin kerja yang terjadi di kantor kelurahan tersebut masih kurang berjalan dengan baik, terutama pada bagian absensi kehadiran dikarenakan ada yang masih menggunakan sistem manual yang menyebabkan kurangnya disiplin kerja dan kesadaran pegawai untuk datang dan pulang tepat waktu sesuai jam operasional kerja kantor, walaupun pegawai terlambat maka atasan tidak akan mengetahuinya. Dimana pada saat yang sama peneliti melihat ada pegawai yang pulang lebih awal dari jam operasional kerja kantor. Ini akan menjadi penyebab berpengaruhnya kinerja pegawai di kantor kelurahan tersebut. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar operasional, setiap pegawai harus memiliki kesadaran internal tentang disiplin pekerjaannya karena rata-rata orang memahami lebih baik dari yang diharapkan dalam pekerjaannya. Maka dari itu peneliti ingin meneliti sesuai dari rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penerapan disiplin merupakan sesuatu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan atau dengan kata lain disiplin bukan hanya ketaatan pada perintah, tetapi juga disiplin waktu, sikap atau tindakan yang berasal dari pegawai yang bertanggung jawab dan mematuhi kewajiban dan peraturan yang telah

ditetapkan, maka tanggung jawab dibebankan kepada pekerja mendisiplinkan dan mempengaruhi tugas yang dilakukan.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diangkat pada penelitian ini adalah **“Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar?”**

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

Hasil yang dicapai dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Secara Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi intelektual bagi perkembangan ilmu-ilmu pengetahuan sosial dan bermanfaat atau memberikan kontribusi bagi akademisi atau pihak lain yang berkompeten dalam mencari informasi dan bahan referensi mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kelurahan Borong kecamatan Mangala.

## 2. Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan saran bagi pihak-pihak untuk meningkatkan disiplin kerja dan menentukan kebijakan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Borong Kecamatan Manggala.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **II.1 Konse Disiplin Kerja**

##### **II.1.1 Disiplin Kerja**

Disiplin dapat dipahami sebagai perilaku tertib, patuh atau terkendali, pengendalian diri. Disiplin juga dapat dipahami sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar, tidak dipaksakan, sehingga tidak emosional.

Handoko dalam Sinambela (2016:33) berpendapat bahwa “Disiplin adalah kesediaan seseorang yang muncul dengan hati nuraninya sendiri untuk mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi”.

Disiplin merupakan pilar yang mendukung keberhasilan tujuan organisasi, baik dari sektor publik (pemerintah) maupun dari sektor swasta. Untuk alasan ini, setiap organisasi harus memiliki kebijakan disiplin terhadap pegawai organisasi tersebut. Bagi pegawai, kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menunaikan tugas dan kewajibannya. Di sisi lain, organisasi juga mendapat manfaat dari penerapan kebijakan disiplin.

Disiplin kerja adalah upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan profesionalnya. Disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, disiplin juga

membantu melatih pegawai untuk mengikuti dan menghormati aturan, prosedur dan kebijakan yang berlaku untuk kinerja yang baik.

Disiplin tenaga kerja pada dasarnya mencakup kepekaan pekerja untuk melakukan tugas yang diberikan, dimana pelatihan mereka terjadi secara spontan tetapi harus dibentuk melalui pendidikan formal dan non-formal. Oleh karena itu, semakin disiplin kerja setiap pegawai yang ditunjang dengan keterampilan, gaji atau upah yang layak, maka akan mempengaruhi operasional instansi itu sendiri.

Disiplin adalah sikap kesediaan atau kesiapan seseorang untuk menaati norma dan aturan yang berlaku di sekitarnya. Pegawai yang tidak disiplin akan mempercepat tujuan instansi sedangkan pegawai yang tidak disiplin akan menjadi penghambat atau memperlambat instansi untuk mencapai tujuannya (Singodimedjo dalam Sutrisno 2017:86). Handoko dalam Sinambela (2016:33 ) berpendapat bahwa “Disiplin adalah kemauan seseorang yang muncul dengan hati nuraninya sendiri untuk mentaati aturan yang diterapkan dalam organisasi”.

Berdasarkan pengertian dan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah kemauan, perilaku atau sikap untuk taat dan patuh terhadap peraturan dan standar yang ada pada instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis untuk mencapai suatu tujuan. kinerja yang baik untuk tujuan organisasi.

### **II.1.2 Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja diperlukan bagi semua pegawai. Disiplin merupakan syarat untuk membentuk sikap, perilaku dan ketertiban disiplin yang memudahkan

pegawai, menciptakan suasana kerja yang mendukung dan menopang upaya pencapaian tujuan. adapun fungsi disiplin, termasuk:

1. Mengatur kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Kepribadian yang terlatih
4. Pemaksaan
5. Menciptakan
6. Sanksi/hukuman

Disiplin berfungsi untuk mengatur hidup bersama, dalam kelompok tertentu atau dalam masyarakat sehingga hubungan yang terjalin antara individu dengan individu lainnya menjadi lebih baik dan lebih cair. Disiplin juga dapat membangun karakter pekerja yang disiplin, yang berdampak besar pada kepribadian orang tersebut. Lingkungan organisasi yang tenang, tertib, dan damai sangat berperan penting dalam membangun karakter yang baik.

Disiplin adalah cara membentuk kepribadian pegawai agar selalu menunjukkan sikap, perilaku dan gaya hidup yang baik, serta kedisiplinan tidak membutuhkan waktu lama untuk berkembang. Salah satu proses pembentukan kepribadian adalah melalui pelatihan. Latihan tersebut dilakukan secara bersama-sama antara pegawai, manajer dan seluruh staf organisasi.

Fungsi disiplin adalah mengharuskan seseorang untuk mengikuti aturan yang berlaku di lingkungan di mana paksaan, kebiasaan, dan latihan semacam itu dapat membuat mereka memahami bahwa disiplin itu penting. Disiplin mungkin

penting pada awalnya karena paksaan, tetapi karena kebiasaan dan proses latihan terus-menerus, disiplin dipraktikkan di atas disiplin diri dan dipandang sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan ke depan disiplin ini menjadi kebiasaan berpikir yang baik, berkonotasi positif dan berwawasan ke depan, kecuali menjadi disiplin berpikir yang mendominasi dan mempengaruhi setiap aspek kehidupan setiap orang.

Disiplin yang disertai dengan ancaman hukuman atau sanksi menjadi penting karena dapat memberikan kekuatan untuk patuh. Ancaman hukuman atau sanksi mendorong kepatuhan dan kepatuhan dapat melemah jika insentif untuk mengikuti aturan yang ada.

Oleh karena itu, fungsi disiplin kerja adalah pembentukan sikap, perilaku, dan gaya hidup disiplin di lingkungan tempat orang tersebut berada, termasuk lingkungan kerja, untuk menciptakan suasana tertib, tertib, dan teratur selama bekerja.

### **II.1.3 Jenis disiplin kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya mendorong pegawai untuk mengikuti dan menaati pedoman organisasi dan aturan kerja.

2. Disiplin Korektif



Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai untuk menyetujui suatu aturan dan mengarahkan mereka untuk terus mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi. Dalam disiplin korektif, apabila ada pegawai yang melanggar peraturan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai dapat memperbaiki diri dan belajar dari kesalahannya agar dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh pegawai, atasan dan bawahan. Karena disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan dan ketaatan terhadap aturan instansi.

#### **II.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:365) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur dan faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja.

2. Tingkat kewaspadaan

Tingkat kehati-hatian pegawai dalam bekerja atau kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dituntut atau diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan melalui aturan atau pedoman yang harus digunakan.

#### 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Kesanggupan pegawai dalam mentaati peraturan yang berlaku. Ketaatan atau mematuhi peraturan ini untuk kenyamanan dan kelancaran bekerja

#### 5. Etika kerja

Etika kerja yaitu nilai-nilai, sikap atau perilaku yang dipegang seseorang atau sekelompok orang. Etika kerja sangat penting bagi seluruh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya agar tercipta suasana yang harmonis, saling menghormati antar rekan kerja.

### **II.1.5 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja**

Menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2016:346), dijelaskan tujuh prinsip baku yang harus diperhatikan dalam mengelola disiplin pegawai, yaitu:

#### 1. Prosedur dan kebijakan yang pasti

Prosedur disiplin yang dimulai dengan perencanaan, penentuan, dan pelaksanaan mengikuti serangkaian tindakan yang telah disepakati sejak awal sehingga dapat ditegakkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam jajaran pelaksana harus berpegang teguh pada aturan yang ada dan melaksanakannya secara konsisten.

#### 2. Tanggung jawab kepengawasan

Pengawas biasanya bertanggung jawab untuk memulai tindakan disipliner. Pengawas juga menyiapkan peringatan dengan berkonsultasi dengan tingkat manajemen berikutnya.

3. Mengkomunikasikan berbagai peraturan

Pegawai harus mengetahui peraturan dan standar agensi dan konsekuensi dari pelanggarannya. Setiap pegawai harus memahami sepenuhnya kebijakan dan prosedur disiplin. Pegawai yang melanggar aturan atau gagal memenuhi kriteria kinerja harus diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka.

4. Tanggung jawab pemaparan bukti

Orang tersebut harus dianggap tidak bersalah sampai terbukti bersalah. Instansi harus membuktikan bahwa pegawai tersebut benar-benar bersalah sebelum menjatuhkan hukuman. Manajer harus mengumpulkan beberapa bukti yang memungkinkan tindakan disipliner. Bukti akan didokumentasikan dengan hati-hati sehingga sulit untuk dibantah.

5. Perlakuan yang konsisten

Aturan dan sanksi harus diterapkan secara tidak memihak dan tanpa diskriminasi. Penerapan disiplin yang timpang tidak hanya dapat mempengaruhi efektifitas sistem kedisiplinan, tetapi juga dapat menimbulkan perasaan di antara pegawai bahwa ada nepotisme di satu sisi dan diskriminasi di sisi lain. Konsistensi pengobatan adalah salah satu prinsip yang paling penting dan sering diabaikan.

6. Pertimbangan atas berbagai situasi

Perlunya perlakuan yang konsisten tidak berarti bahwa dua orang yang melakukan pelanggaran yang sama akan selalu menerima hukuman yang sama. Situasi dalam berbagai kasus patut mendapat perhatian, begitu juga dengan fakta pelanggarannya.

7. Peraturan dan hukum yang masuk akal

Hukuman harus masuk akal. Artinya, hukuman yang sangat berat untuk pelanggaran ringan oleh pegawai tidak akan dianggap adil. Aturan dan hukuman yang tampaknya tidak masuk akal dapat menciptakan sikap negatif terhadap disiplin dan mendorong sikap tidak kooperatif pada pegawai.

### **II.1.6 Indikator Disiplin Kerja**

Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Veithzal Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja.

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis.

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan enggan meninggalkan pekerjaan jika tidak diselesaikan, bahkan akan senang jika selesai tepat waktu, memiliki tujuan dalam menyelesaikan suatu tugas sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Kedisiplinan kerja pegawai tercermin dari kejujurannya dalam bekerja, penuh semangat dan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Tingkah laku pegawai selalu menunjukkan kesopanan dan kepercayaan diri dalam menjaga fasilitas kerja. Selain itu, seorang pegawai dengan disiplin

kerja yang tinggi mampu melaksanakan pekerjaannya seefektif dan seefisien mungkin. Inisiatifnya sering mendapat dukungan dari pimpinan, tidak hanya itu, ia selalu menunjukkan kreativitas dalam bekerja sehingga tidak pernah bosan dalam bekerja, apalagi meninggalkan pekerjaannya dan menumpuknya.

Menurut Sutrisno (2017) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat

1. Peraturan yang bersifat jelas, peraturan yang bersifat jelas dan mudah dimengerti ataupun dipahami para pegawai.
2. Peraturan mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016) indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran  
Frekuensi kehadiran pegawai, yaitu bagaimana atau seberapa jumlah kehadiran pegawai hadir dengan tepat waktu sesuai peraturan standar operasional jam kerja kantor.
2. Tingkat kewaspadaan  
Tingkat kewaspadaan pegawai dalam mengerjakan tanggung jawab dan tugasnya masing-masing di tempat kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja  
Ketaatan pegawai pada standar operasional kerja ditempat bekerja pegawai.

#### 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pegawai pada peraturan yang telah ditetapkan di tempat kerja atau instansi pegawai tersebut.

#### 5. Etika Kerja

Etika kerja yaitu sikap, pandangan, atau kebiasaan seorang pegawai di tempat bekerja.

Menurut Setiawan (2013) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator hadir tepat waktu, mengutamakan persentase kehadiran, mentaati jam kerja, semangat kerja, sikap, kreatif dan inovatif. Adapun menurut Puryana (2016) indikator-indikator disiplin kerja terbagi atas ketaatan dalam jam kerja, ketaatan dalam bekerja, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Serli, dkk., (2018) ada 3 indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, dan taat terhadap perilaku.

Menurut Hasibuan dalam Hardiansyah (2017) ada tiga Indikator Disiplin Kerja. Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1. Sikap Mental

Sikap mental dan perilaku pegawai yang timbul dari kesadaran atau kemauan sendiri untuk melaksanakan tugas dan aturan keagenan, indikator-indikator tersebut diwujudkan:

- Kehadiran menyangkut keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja.

- Mampu menggunakan dan mengoperasikan fasilitas kantor dengan baik.

## 2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai di tempat kerja dan sebagai acuan dalam bersikap, hal ini tercermin dari keadaan yang:

- Mematuhi peraturan, di mana pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh agen tenaga kerja.
- Mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh instansi.

## 3. Tanggung jawab

Adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan peraturan di dalam instansi tersebut. Jika pekerja menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, ia harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan memenuhi tanggung jawabnya.



## **II.2 Konsep Kinerja**

### **II.2.1 Defenisi Kinerja**

Secara umum, konsep kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas penting sebagai pegawai, dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja setiap pegawai untuk membantu organisasi bisnis mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya prestasi seseorang bersifat pribadi, karena setiap pegawai memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda.

Kinerja juga dikenal sebagai kinerja pekerjaan atau kinerja aktual, yang menunjukkan seberapa sukses pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Prestasi bukanlah karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk melakukan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan keterampilan tertentu.

Menurut Sutrisno (2016:151) prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sebagai akibat dari perilaku kerjanya dalam melakukan aktivitas di tempat kerja. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya erat kaitannya dengan kinerja pegawainya, pencapaian

kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dan jumlah, kualitas dan waktu yang dihabiskan untuk tugas tersebut.

Robbin dalam Sopiah dan Etta (2017) mendefinisikan prestasi sebagai hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari berbagai pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan organisasi, dan hasil pekerjaannya disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi. instansi diharapkan dengan kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku di instansi tersebut.

Menurut Colquitt dalam Kasmir (2015:183) kinerja ditentukan oleh 3 faktor, yaitu:

1. Kinerja tugas
2. Perilaku kesetiaan (citizenship behavior) sebagai perilaku positif
3. Perilaku produktif tandingan sebagai perilaku negatif.

## **II.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Menurut Kasmir (2016:188), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi dan keahlian, yaitu kecakapan atau kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya.
2. Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang.
3. Desain kerja adalah seperangkat proses yang mendukung pencapaian tujuan.
4. Kepribadian, yaitu pola perilaku dan cara berpikir yang khas pada setiap individu untuk menentukan adaptasinya terhadap lingkungan.
5. Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
6. Kepemimpinan, yaitu hubungan antara pemimpin dan bawahan yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya untuk memerintah guna mencapai tujuan yang direncanakan.
7. Gaya kepemimpinan, yaitu gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengatur atau berhubungan dengan bawahan.
8. Budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma yang diulang-ulang dalam organisasi.
9. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologis dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai.
11. Loyalitas adalah kualitas kesetiaan seseorang.
12. Komitmen adalah menaati, memenuhi atau memenuhi janji yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi.
13. Disiplin kerja, yaitu kesadaran pegawai untuk mematuhi aturan atau standar yang berlaku dalam organisasi.

### **II.2.3 Dimensi Yang Menunjang Kinerja**

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat mendukung kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila digunakan dengan baik, dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), ada empat dimensi yang menjadi tolak ukur untuk mencapai atau menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, akurasi.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu kerja yaitu ketidakhadiran karena sakit, keterlambatan, waktu kerja efektif/kehilangan jam kerja.
4. Berkolaborasi dengan orang lain di tempat kerja.

### **II.2.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kuantitas kinerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Ada 5 Indikator kinerja menurut (Syafitri & Wasiman, 2020 : 109) yakni:

1. Kualitas

Pekerjaan Kualitas pegawai yang bisa diamati dari kecakapan kinerja dikuasainya.

2. Keakurasian waktu

Pegawai bisa melangsungkan kerjaan tepat sesuai aturan yang telah dikukuhkan.

3. Inisatif

Tingkat penguasaan inisiatif pegawai yang tinggi dalam menjalankan peran dan beban kerja yang dibebankan kepadanya serta kelincihan dalam menemukan wawasan baru yang nantinya dapat mendukung pekerjaannya. Tentu saja berdampak pada perolehan performa yang baik.

4. Keahlian

Keahlian yang baik bisa menuntaskan tugas yang dilimpahkan mencakup keseluruhan didalam pekerjaan.

#### 5. Komunikasi

Komunikasi dapat mempengaruhi perolehan kinerja seorang pegawai. Komunikasi merupakan alat untuk mendapatkan korelasi yang baik dan memaksimalkan kualitas kerja yang dikuasai oleh pegawai.

Menurut Zaputri, dkk (2013), untuk mengukur kinerja ditentukan melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Farhah, dkk (2020) mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketetapan penyelesaian tugas, merupakan pengelolaan dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan ksediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk / pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran, dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar karyawan, merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Etta (2017:151), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (pegawai), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan merupakan ukuran seberapa lama pegawai dapat bekerja dalam sehari.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandiriann

Kemandirian adalah tingkat seorang pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi kerjanya.

Adapun untuk membandingkan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti, maka peneliti membuat tabel penelitian terdahulu, sebagai berikut :

**Tabel 2.1**

**Penelitian terdahulu**

Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
Muhammad Andi Prayogi (2019) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Kompetensi 2. Disiplin kerja 3. Kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	Secara parsial kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Ferisman Gulo (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja	Analisis regresi linear sederhana	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Sri Purnama (2018) Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Pengawasan 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Pengawasan berpengaruh signifikan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



### **II.3 Kerangka Pikir**

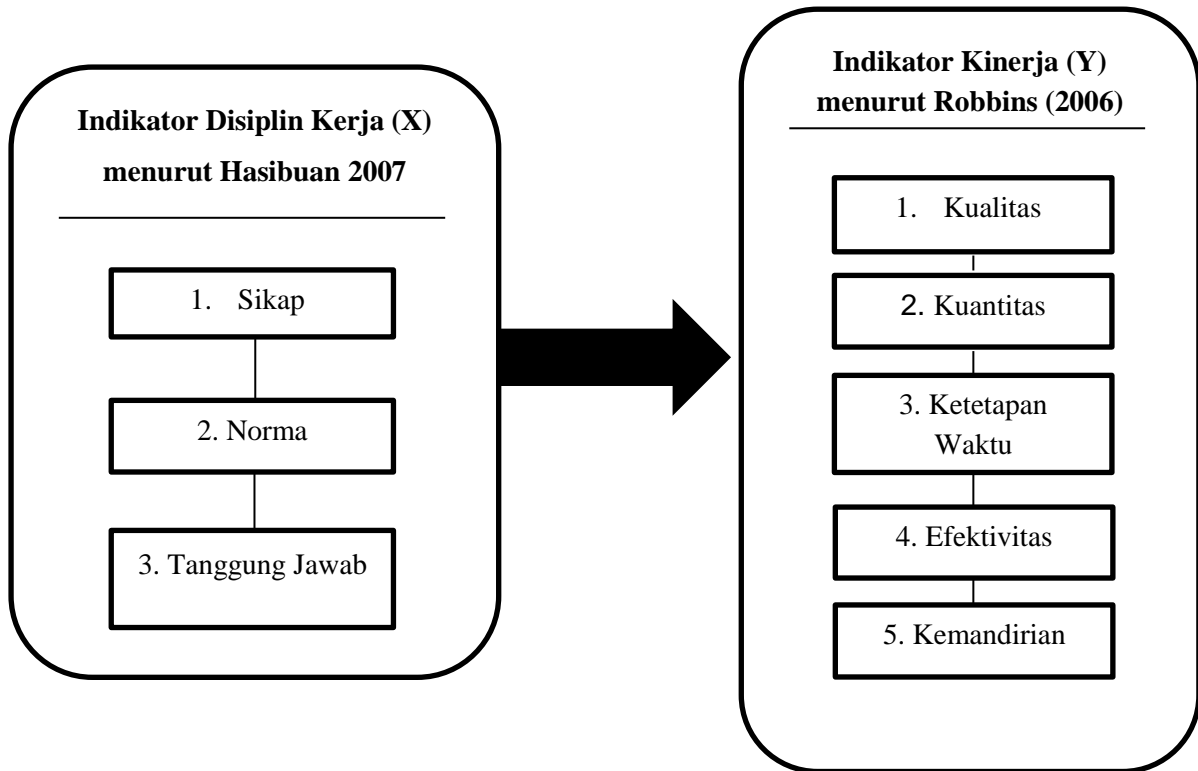
Disiplin kerja adalah sikap yang dianut untuk mematuhi semua peraturan dalam organisasi. Sedangkan kinerja merupakan tujuan dari suatu organisasi. Jika pegawai menerapkan disiplin kerja maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kerangka kerja adalah hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang telah diuraikan. Untuk memudahkan penelitian ini dalam implementasinya, telah dijabarkan kerangka konseptual dalam bentuk kerangka yang saling berhubungan.

Dari uraian di atas dijelaskan bahwa diperkirakan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan dalam model kerangka pikir berikut:

Gambar 2.1

**Bagan Kerangka Pikir**



**II.4 Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Borong Kecamatan Manggala.

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Borong Kecamatan Manggala.