

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN BIRINGKANAYA KOTA MAKASSAR**

FEBIO MIRANDA DEWA

E011181001



**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
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

ABSTRAK

Febio Miranda Dewa (E011181001), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar Tahun 2022. XV + 85 Halaman + 24 Tabel + 6 Gambar + 30 Daftar Pustaka + Lampiran + Dibimbing Oleh Prof. Dr. Moh. Thahir Haning, M.Si dan Irma Ariyanti Arif, S.Sos., M.Si

Pegawai adalah penggerak kegiatan suatu organisasi. Peningkatan kinerja pegawai membawa kemajuan bagi suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pegawai memerlukan petunjuk kerja organisasi agar pelaksanaannya dapat dilaksanakan sesuai rencana dan harus didukung dengan peraturan kerja untuk menciptakan disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 25 *for windows*, data yang diolah didapatkan dari data primer melalui pembagian kuesioner kepada 92 sampel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil tabel regresi didapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,241, hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Disiplin Kerja sebanyak 24,1%, selebihnya 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai



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

ABSTRACT

Febio Miranda Dewa (E011181001), The Effect of Work Discipline on Employee Performance at the Biringkanaya District Office, Makassar City in 2021. XV + 85 Pages + 24 Tables + 6 Images + 30 Bibliography + Attachment + Guided By Prof. Dr. Moh. Thahir Haning, M.Si dan Irma Ariyanti Arif, S.Sos., M.Si

Employees are the driving force of the activities of an organization. Improved employee performance brings progress for a government organization in achieving its goals. In improving employee performance, employees need organizational work instructions so that their implementation can be carried out according to plan and must be supported by work regulations to create work discipline.

This study aims to analyze how much influence work discipline has on employee performance at the Biringkanaya District Office, Makassar City. This study uses a quantitative research method approach. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using the SPSS 25 for windows program, the processed data is obtained from primary data through the distribution of questionnaires to 92 samples.

The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, from the results of the regression table, the coefficient of determination (R^2) is 0.241, it shows that employee performance is influenced by work discipline as much as 24.1%, the remaining 75.9% is influenced by work discipline. other factors not studied.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance



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

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febio Miranda Dewa

NIM : E011181001

Program Studi : Administrasi Publik

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

Makassar, 08 April 2022

Yang Menyatakan



Febio Miranda Dewa



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Febio Miranda Dewa
NIM : E011 18 1001
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

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

Makassar, 28 April 2022

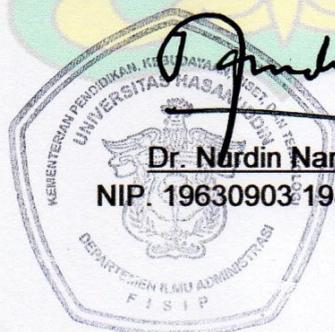
Pembimbing I

Prof. Dr. Moh. Thahir Haning, M.Si
NIP. 19570507 198403 1 001

Pembimbing II

Irma Ariyanti Arif, S.Sos., M.Si
NIDK. 8874999920

Mengetahui
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,



Dr. Nurdin Nara, M.Si
NIP. 19630903 198903 1 002



KATA PENGANTARUNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Febio Miranda Dewa
NIM : E011181001
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Skripsi Program Sarjana,
Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Hasanuddin.

Makassar, 28 April 2022

Dewan Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Prof. Dr. Moh. Thahir Haning, M.Si (.....)

Sekretaris Sidang : Irma Ariyanti Arif, S.Sos., M.Si (.....)

Anggota : 1. Dr. Badu Ahmad, M.Si (.....)

2. Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si (.....)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan Anugerah-Nya yang melimpah serta kemurahan hati-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar”** yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa selama menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan rintangan yang dihadapi, akan tetapi dengan pertolongan Tuhan Yang Maha Esa dan bantuan maupun dukungan dari berbagai pihak sehingga hambatan dan rintangan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan baik. Maka melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta Bapak **Muindar Acongnge** dan Ibu **Rusni** yang senantiasa mendidik, memberikan kasih sayang, perjuangan dan pengorbanan agar penulis dapat menyelesaikan pendidikan yang lebih layak dengan baik, serta memberikan semangat dan mendoakan penulis yang tiada hentinya hingga saat ini. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada kakak tersayang **Monica Indra Dewa** yang senantiasa memberikan dukungan, semangat dan doa hingga akhir studi ini. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar atas segala dukungan dan doa yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak lepas dari dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staf.
2. **Prof. Dr. Armin, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
3. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muh.Tang Abdullah, S. Sos, M.AP** selaku sekretaris Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
5. **Prof. Dr. Moh. Thahir Haning, M.Si** selaku dosen penasehat akademik sekaligus pembimbing I dan **Irma Ariyanti Arif, S.Sos., M.Si** selaku pembimbing II. Terima kasih yang sebesar-besarnya karena telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Bapak dan Ibu sehat selalu dan selalu dalam lindungan Tuhan YME.
6. **Dr. Badu Ahmad, M.Si** dan **Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si** selaku dewan penguji. Terima kasih yang sebesar-besarnya karena telah meluangkan waktunya dalam memberikan kritik dan saran yang sangat membangun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Bapak dan Ibu sehat selalu dan selalu dalam lindungan Tuhan YME.
7. **Seluruh Dosen Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin**, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan dan semoga penulis dapat memanfaatkan ilmu yang

diberikan sebaik mungkin. Semoga Bapak dan Ibu sehat selalu dan selalu dalam lindungan Tuhan YME.

8. Seluruh staf Departemen Ilmu Administrasi (**Ibu Rosmina, Ibu Darma, Pak Lili, Ibu Cia, dan Ibu Baya**) dan staf di Lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
9. Terima kasih kepada **Bank Indonesia** yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjadi Awardee Bank Indonesia Scholarship sehingga penulis dapat menempuh dan menyelesaikan kuliah dengan baik.
10. Terima kasih kepada **Seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar** yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian serta bantuannya kepada penulis selama melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Terima kasih kepada keluarga besar **Humanis Fisip Unhas** yang telah memberikan wadah kepada penulis sehingga penulis mendapatkan pengalaman dalam berorganisasi serta bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
12. Terima kasih kepada teman seperjuangan **Lentera 2018** atas suka duka yang telah kita lewati bersama, canda tawa yang diberikan, segala kebersamaan yang kita alami bersama, serta terima kasih pengalaman dan bantuannya selama ini semoga apa yang kita cita-citakan dapat tercapai.
13. Terima kasih kepada **Departemen Biro Kesekretariatan Humanis Fisip Unhas Periode 2020 – 2021 (Uni, Zahra, Ratnika, Jema, Kahfi, Dira, Habsy, dan Sabrina)** atas suka duka yang telah kita lewati bersama, ilmu dan pengalaman selama masa kepengurusan.

14. Terima kasih kepada **Unhas Dagang** tercinta (**Adriani, Apri, Danti, Ekky, Inles, Nabila, Susan, Uli, Yurike, Zahra**) telah menjadi sahabat penulis di kampus, atas kesabarannya menghadapi penulis, atas suka dukanya selama ini, serta bantuan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Terima kasih kepada **Yuli Rahayu H.N dan Namirah** atas bantuan, bimbingan, dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku **Nur Jum'ainna Saleh, Nurul Aqiella Polanunu, Rury Ramdhan, Mawarda, Englins Andulung, dan Farah Miya** atas canda tawa, bantuan dan semangat tiada hentinya yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
17. Terima kasih kepada **KKN Biringkanaya 7** atas kebersamaannya dan keseruannya yang telah menghibur penulis selama menjalani status mahasiswa.
18. Serta semua pihak yang tidak dapat dituliskan namanya satu per satu oleh penulis, terima kasih atas bantuan, semangat, dan doanya.

Tiada lain harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi mereka yang membacanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Penulis memohon maaf atas segala kekurangan, karena kesempurnaan hanya milik Tuhan Yang Maha Esa. Terima kasih.

Makassar, 08 April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACK	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	5
I.3 Tujuan Penelitian	6
I.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
II.1 Konsep Disiplin Kerja	7
II.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	7
II.1.2 Indikator Disiplin Kerja	9
II.1.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja	16
II.1.4 Manfaat Disiplin Kerja	17
II.1.5 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	18
II.2 Konsep Kinerja Pegawai	22
II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	22
II.2.2 Indikator Kinerja Pegawai	24
II.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	28
II.3 Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	31

II.4 Penelitian Terdahulu	33
II.5 Kerangka Konsep	34
II.6 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
III.1 Pendekatan Penelitian	39
III.2 Lokasi Penelitian.....	39
III.3 Populasi dan Sampel	40
III.4 Teknik / Instrumen Pengumpulan Data	41
III.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	42
III.5.1 Teknik Pengolahan Data	42
III.5.2 Teknik Analisis Data.....	44
III.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	50
IV.1 Gambaran Umum Kecamatan Biringkanaya	50
IV.2 Visi dan Misi Kecamatan Biringkanaya	50
IV.3 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Biringkanaya	51
IV.4 Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan Biringkanaya	52
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	60
V.1 Karakteristik Responden.....	60
V.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
V.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
V.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
V.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
V.2 Hasil Penelitian	65
V.2.1 Analisis Deskriptif Variabel.....	65
V.2.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	65
V.2.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	69
V.2.2 Uji Instrumen Penelitian	73

V.2.2.1 Hasil Uji Validitas	73
V.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
V.2.3 Analisis Data.....	75
V.2.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	75
V.2.3.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	76
V.2.3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78
V.2.3.4 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	79
V.3 Pembahasan	79
BAB VI PENUTUP	82
VI.1 Kesimpulan.....	82
VI.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Absensi Pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar Tahun 2021	5
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel III.1 Alternatif Jawaban dan Penentuan Skor	43
Tabel III.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	46
Tabel III.3 Operasional Variabel Penelitian	47
Tabel V.1 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kehadiran	65
Tabel V.2 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja	66
Tabel V.3 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja	66
Tabel V.4 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi	67
Tabel V.5 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Bekerja Etis	67
Tabel V.6 Rekapitulasi Keseluruhan Indikator Pada Variabel Disiplin Kerja	68
Tabel V.7 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kualitas Kerja	69
Tabel V.8 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Ketepatan Waktu	69
Tabel V.9 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Inisiatif	70
Tabel V.10 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kemampuan	71
Tabel V.11 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Komunikasi.....	72
Tabel V.12 Rekapitulasi Keseluruhan Indikator Pada Variabel Kinerja Pegawai	72
Tabel V.13 Hasil Uji Validitas	74
Tabel V.14 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel V.15 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	75
Tabel V.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	77

Tabel V.17 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	77
Tabel V.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	78
Tabel V.19 Hasil Uji Simultan (Uji-F).....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konsep.....	37
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Biringkanaya.....	52
Gambar V.1 Persentasi Jenis Kelamin Responden.....	60
Gambar V.2 Persentasi Usia Responden.....	61
Gambar V.3 Persentasi Pendidikan Terakhir Responden	63
Gambar V.4 Persentasi Masa Kerja Responden.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Sumber daya manusia juga berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Pegawai sebagai sumber daya manusia adalah faktor terpenting dari suatu organisasi pemerintah. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai adalah penggerak kegiatan suatu organisasi. Peningkatan kinerja pegawai membawa kemajuan bagi suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Siagian (2002) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu

kedisiplinan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pegawai memerlukan petunjuk kerja organisasi agar pelaksanaannya dapat dilaksanakan sesuai rencana dan harus didukung dengan peraturan kerja untuk menciptakan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan dari orang-orang dalam organisasi tersebut terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Rahayu dan Ajimat, 2018). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Mengingat pentingnya disiplin kerja bagi pegawai, maka pegawai diharapkan selalu berusaha untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang baik. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.

Penerapan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh pegawai. Oleh karena itu, di era teknologi dan peradaban yang sangat maju

saat ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena ketidakdisiplinan kerja pegawai mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Kinerja yang buruk dari pegawai akan menjadi masalah bagi suatu organisasi, karena kinerja yang diberikan oleh pegawai tidak sesuai dengan harapan organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi, ketika suatu organisasi melakukan kegiatan organisasi pemerintahan yang kurang baik maka citra organisasi tersebut tidak akan baik.

Menurut Hasibuan (2014) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi mencerminkan kedisiplinan seorang pegawai. Sikap tanggung jawab yang dimaksud ialah tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di suatu organisasi. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan suatu organisasi menjadi tertib, aman, dan tujuan organisasi tercapai. Jika pegawai dapat menjalankan disiplin kerja dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian pentingnya disiplin kerja untuk suatu organisasi yaitu agar

organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di suatu organisasi.

Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar adalah salah satu organisasi yang merupakan bagian dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makassar yang mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan pemerintahan di wilayah kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat kelurahan, dan pelayanan publik. Sehubungan dengan hal tersebut, pegawai kantor Kecamatan Biringkanaya memerlukan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai kinerja pegawai yang baik dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, terdapat beberapa masalah mengenai disiplin kerja para pegawai yaitu masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, adanya pegawai yang keluar masuk pada saat jam kerja, dan adanya pegawai yang tidak berada di tempat ataupun diruangannya melainkan melakukan aktifitas yang tidak produktif sesuai dengan tuntutan kerjanya masing-masing sehingga membuat pekerjaan pegawai tertunda, serta masih kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Hal ini didukung oleh data di bawah ini yang di dapatkan dari kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar mengenai jumlah data absensi pegawai pada tahun 2021:

Tabel I.1
Data Absensi Pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar
Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			Total	Persentase
			Izin/Sakit	Terlambat	Alfa		
1.	Januari 2021	120	4	16	5	25	20,83%
2.	Februari 2021	120	4	11	5	20	16,66%
3.	Maret 2021	120	5	20	3	28	23,33%
4.	April 2021	120	6	18	3	27	22,5%
5.	Mei 2021	120	4	17	2	23	19,16%
6.	Juni 2021	120	2	18	4	24	20%
7.	Juli 2021	120	3	20	3	26	21,66%
8.	Agustus 2021	120	4	22	4	30	25%
9.	September 2021	120	5	24	6	35	29,16%

Sumber: Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Dari tabel I.1 diatas disadari bahwa kedisiplinan pegawai yang ada pada kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar masih kurang baik dengan tingkat persentase absensi pegawai yang masih meningkat dan apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan merumuskan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.**

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah "Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar ?".

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah “Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar”.

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan teori Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai serta dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi yang terkait dengan kinerja pegawai khususnya di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak organisasi dalam hal menyadari pentingnya disiplin kerja untuk mewujudkan suatu kinerja pegawai yang baik antara para anggota organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Konsep Disiplin Kerja

II.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada di antara pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin mencakup ketaatan dan penghormatan terhadap kesepakatan yang dibuat antara pegawai dan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga erat kaitannya dengan sanksi yang harus dijatuhkan kepada yang melakukan pelanggaran aturan. Dalam segala bidang kehidupan, dimanapun kita berada, kita membutuhkan aturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada kewajiban dan sanksi atas pelanggarannya.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (Sinambela, 2018) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Menurut Prijodarminto (1994) mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Karena dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali dirasakan sebagai beban. Bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Menurut Rivai (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2013) disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban.

Menurut Sinungan (2008) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2017) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang

berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar.

Menurut Handoko (Sinambela, 2018) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai pengertian disiplin kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian disiplin kerja merupakan suatu sikap, perbuatan, dan tingkah laku seorang pegawai yang sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesadaran diri seorang pegawai agar tidak melakukan pelanggaran atas peraturan yang telah ditetapkan organisasi agar menghasilkan kinerja yang baik di dalam organisasi tersebut.

II.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator merupakan ukuran terhadap sesuatu yang hendak dicapai. Jika yang dibahas tentang disiplin maka tolak ukur orang dikatakan disiplin didasarkan pada beberapa hal. Adapun indikator disiplin kerja menurut Rivai (Sinambela, 2018) diantaranya adalah sebagai berikut:

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 sesuai dengan ketentuan sosial, sehingga dengan memperbaiki etika kerja pegawai tentunya diharapkan akan membantu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja antara lain :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Taat terhadap peraturan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai.

Menurut Siswanto (Sinambela, 2018) menyatakan indikator dari disiplin kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, berikut ini adalah indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2014) diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang tidak baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang

kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Soedjono (1983) jenis indikator-indikator dalam pendisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Yaitu para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur. Sehingga segala aktivitas kerja di dalam kantor dapat berjalan semaksimal mungkin.

2. Kesetiaan/ patuh pada peraturan yang ada

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan tata tertib yang telah ditetapkan.

3. Penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor

Yaitu sikap hati-hati dalam menggunakan perlengkapan atau peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4. Kehadiran

Seorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

Berdasarkan uraian indikator pengukuran disiplin kerja di atas maka peneliti akan menggunakan indikator disiplin kerja menurut Rivai (Sinambela, 2018) yang meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

II.1.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (Sinambela, 2018) disiplin dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (Triguno, 1997) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 macam bentuk, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan

pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

II.1.4 Manfaat Disiplin Kerja

Sutrisno (2017) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Simamora (Sinambela, 2018) menjelaskan manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun

oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan.

II.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai di tempat kerja. Menurut Soejono (1998) disiplin pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Para karyawan datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dikatakan baik. Mengingat bahwa disiplin erat kaitannya dengan waktu. Jika seseorang lebih menghargai waktu maka dia akan dapat menerapkan disiplin pada dirinya.

2. Berpakaian rapi ditempat kerja

Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik, karena apabila tidak hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian perusahaan.

4. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi.

Faktor-faktor yang berasal dari dalam seperti motivasi dan faktor-faktor yang berasal dari luar saling berkaitan dan berpengaruh dalam menciptakan disiplin kerja. Menurut Prijodarminto (1994) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.
2. Kepemimpinan sangat berperan menentukan kedisiplinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Komunikasi sangat penting karena komunikasi merupakan kegiatan untuk saling memberi keterangan dan ide secara timbal balik, yang diperlukan dalam setiap usaha kerjasama manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Dengan lingkungan kerja yang baik dan aman maka dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, bila seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempratikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan

bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat semauanya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan. Masuk akal tidaknya peraturan yang berlaku juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

II.2 Konsep Kinerja Pegawai

II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2016) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja setiap individu dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah keseluruhan hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Menurut Mitchell (Sedarmayanti, 2009) mengemukakan definisi kinerja pegawai yaitu bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Widodo (Pasolong, 2010) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Bangun (2012), mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok pada suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan dari organisasi secara ilegal tanpa melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai pengertian kinerja pegawai, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tentu tidak akan tercapai jika kinerja pegawai tidak optimal.

II.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi organisasi, pegawai itu sendiri, maupun masyarakat. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018) seperti berikut ini:

- a. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau nilai lainnya.
- b. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif kemampuan diri dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada tanpa harus diberitahu oleh orang lain tentang kesalahan kesalahan tersebut, bergerak dengan sendirinya dalam mengendalikan

setiap permasalahan yang ada serta selalu berusaha dengan keras dan tetap tenang dengan tekanan yang begitu tinggi.

- f. Ketelitian tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Indikator kinerja menurut Bangun (2012) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam suatu instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketetapan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

Sedangkan Mitchell (Sedarmayanti, 2009) mengemukakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek:

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. Ketepatan waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) 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 dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

II.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Pasolong (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, kecerdasan yang mencukupi dan minat.
- b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

- d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata apalagi *IQ superior, very supoerior, gifted, dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja

yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.
7. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

II.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2014).

Disiplin kerja pegawai yang baik akan menunjukkan bahwa sebuah organisasi dapat menjaga dan mempertahankan loyalitas dan kualitas pegawainya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja pegawai maka

akan dapat diketahui nilai kinerja dari para pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amran (2009) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor departemen sosial kabupaten Gorontalo, dengan menggunakan variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, menyimpulkan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten Gorontalo secara positif dan signifikan. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana menunjukkan besarnya hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten Gorontalo termasuk dalam kategori tinggi sebesar 51,5% pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPU-LLAJ Karanganyar dengan menggunakan variabel penelitian disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan sebesar 53% antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sub dinas kebersihan dan tata kota DPU-LLAJ kabupaten Karanganyar, dan sisanya sebesar 46,7% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Dari penjelasan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena

melalui disiplin kerja yang tinggi maka pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kinerja pegawai dapat meningkat dan juga akan mempengaruhi tujuan organisasi yang ingin dicapai secara optimal.

II.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel II.1

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Windya Sara Yulius (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Joko Sarwanto (2007)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar	Hasil penelitiannya terdapat hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.
3.	Dewi Untari (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia.

4.	Fitriana (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Wajo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wajo.
5.	Devy Dayang Septiasari (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

II.5 Kerangka Konsep

Kerangka konsep yang mendasari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus ada dalam diri pegawai, karena dengan tingkat disiplin kerja yang baik pada pegawai maka kinerjanya juga akan baik. Hal ini juga yang mendukung peneliti untuk melihat pengaruh antar variabel yaitu disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Rivai (Sinambela, 2018) mengenai disiplin kerja, adapun indikatornya sebagai berikut:

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 sesuai dengan ketentuan sosial, sehingga dengan memperbaiki etika kerja pegawai tentunya diharapkan akan membantu meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, dalam mengukur kinerja pegawai tentunya juga membutuhkan indikator, maka penulis menggunakan teori yang

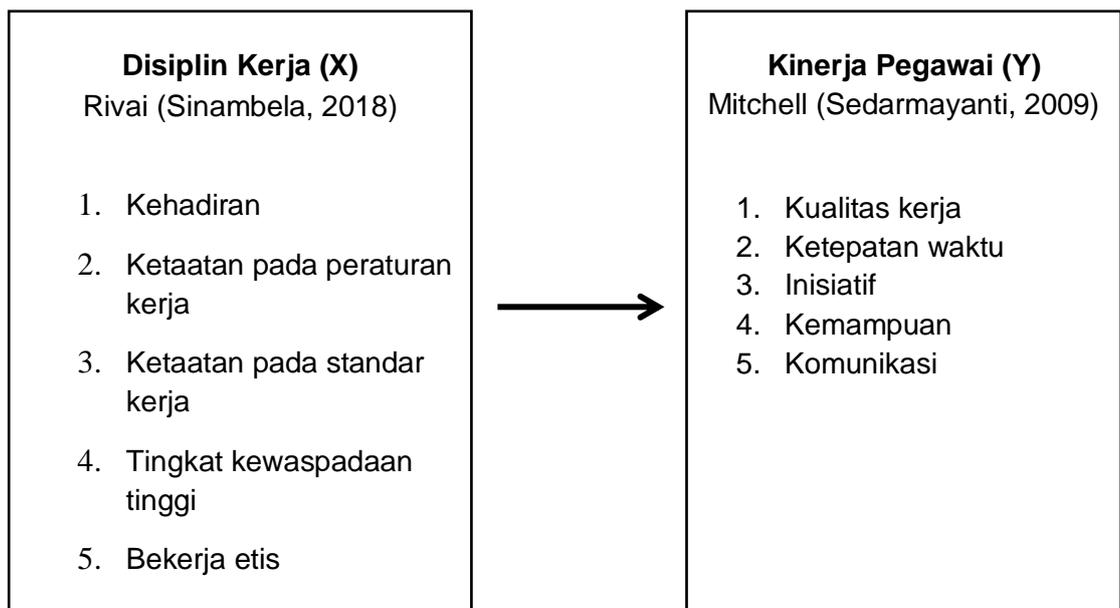
dikemukakan oleh Mitchell (Sedarmayanti, 2009) bahwa kinerja meliputi beberapa aspek:

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. Ketepatan waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) 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 dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai

dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Berdasarkan teori diatas nantinya dijadikan sebagai alat ukur atau indikator dalam mengkaji Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Adapun bentuk dari kerangka konsep tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar II.1
Kerangka Konsep



II.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada poin sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

Ho: Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Ha: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.