

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR**

**Regita Cahyani Puteri**

**E011 19 1055**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
2023**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ABSTRAK**

**Regita Cahyani Puteri (E011191055). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, xiv + 81 Halaman + 3 Gambar + 25 Tabel + 33 Daftar Pustaka + Lampiran, Dibimbing oleh Prof. Dr. Moh. Thahir Haning, M.Si dan Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Jenis penelitian ini kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 57 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Instrumen pengumpulan data berbasis pada kuesioner yang dibagikan secara langsung. Pada penelitian ini juga menggunakan 2 jenis data berbeda yaitu data primer dan data sekunder sebagai data pendukung yang didapatkan dari lokasi penelitian. Analisis regresi linear sederhana merupakan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai koefisien beta *Unstandardized* sebesar 0,243 dan bernilai positif, serta hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,411 atau 41,1%.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ABSTRACT**

**Regita Cahyani Puteri (E011191055). The Effect of Work Discipline on Employee Work Performance at the Makassar City Regional Revenue Agency, xiv + 81 Pages + 3 Figures + 25 Tables + 33 Bibliography + Attachments, Supervised by Prof. Dr. Moh. Thahir Haning, M.Si and Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si.**

This study aims to describe and determine how much influence work discipline has on employee performance at the Makassar City Regional Revenue Agency.

This type of research is quantitative. The sample used amounted to 57 respondents using the Slovin formula. The data collection instrument is based on a questionnaire that is distributed directly. This study also uses 2 different types of data, namely primary data and secondary data as supporting data obtained from the research location. Simple linear regression analysis is the analysis method used in this study to see the effect of work discipline on employee performance.

The results of this study show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with an Unstandardized beta coefficient value of 0.243 and a positive value, and the test results of the coefficient of determination of 0.411 or 41.1%.

**Keywords:** Work Discipline and Employee Work Performance



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

### LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Regita Cahyani Puteri

NIM : E011191055

Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar" adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 22 Juni 2023

Yang menyatakan,

  
Regita Cahyani Puteri



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Regita Cahyani Puteri  
NIM : E011191055  
Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK  
Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN  
DAERAH KOTA MAKASSAR

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 22 Juni 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Dr. Hasniati, S. Sos, M.Si  
NIP 19680101 199702 2 001

Mengetahui:

Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik,

Prof. Dr. Alwi, M.Si  
NIP 19631015 198903 1 006



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Regita Cahyani Puteri  
NIM : E011191055  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN  
DAERAH KOTA MAKASSAR

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 22 Juni 2023

#### Tim Penguji Skripsi:

Ketua : Prof. Dr. Moh. Thaahir Haning, M.Si

Sekretaris : Dr. Hasniati, S. Sos, M.Si

Anggota : 1. Drs. Nelman Edy, M.Si

2. Irma Ariyanti Arif, S.Sos, M.Si

(  )  
(  )  
(  )  
(  )

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Segala puji dan syukur terpanjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat, ridho, dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar**” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Departemen Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tidak lupa pula shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang dengan karunia ilmu pengetahuan yang tiada batasnya seperti saat ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu, penulis sangat mengharapkan dan terbuka terhadap saran dan kritikan yang membangun untuk penyempurnaan karyaini kedepannya. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua, **Amirullah** dan **Nurmala** yang tidak henti-hentinyamemberi dukungan baik moral maupun material kepada penulis, dan kedua kakak penulis **Muhammad Abry Yanto** dan **Afivah Indah Putri** terima kasih atas segala bantuan yang tiada hentinya pada saat penulis melaksanakan penelitian hingga proses penyusunan skripsi. Ucapan terima kasih tidak lupa pula kepada adik tercinta **Muhammad Reski Yanto** yang menjadi tempat curhat dan bersenda gurau selama proses penyusunan skripsi ini.

Pembuatan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan rasa tulus dan ikhlas kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Prof. Dr. Phill. Sukri, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
3. **Prof. Dr. Alwi, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. **Prof. Dr. M. Thahir Haning, M.Si** selaku dosen pembimbing I sekaligus penasihat akademik selama kurang lebih 4 tahun, terima kasih atas waktunya untuk memberi masukan, saran dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
6. **Dr. Hasniati, S.Sos, M.Si** selaku dosen pembimbing II, terima kasih atas waktunya serta bimbingan dan juga arahan yang diberikan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. **Drs. Nelman, M.Si** dan **Irma Ariyanti Arif, S.Sos, M.Si** selaku dewan penguji dalam ujian skripsi ini. Terima kasih atas kritik, saran dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.
8. **Seluruh Dosen Departemen ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin**, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan semoga ilmu yang diberikan dapat dimanfaatkan penulis sebaik mungkin.
9. **Seluruh Staf Departemen Ilmu Administrasi** (Ibu Rosmina, Pak Lili, Ibu Mantasia dan Pak Andi Revi), dan staf di lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan pelayanan yang telah diberikan selama penulis menjalani studi.
10. Terima kasih kepada seluruh **Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar** atas bantuannya kepada penulis selama melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



11. Terima kasih kepada seluruh **Keluarga Besar Hj. Yusri Daeng Sirua**, yang selalu memberi semangat, nasehat, dan bimbingannya kepada penulis dan untuk semua doa terbaik.
12. Terima kasih kepada kakak **Sri Rezki Yulianti, S.Pd., M.Pd.** yang selalu meluangkan waktu, memberikan arahan dan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada **Diva, Aura, Dirna, Via, Dewi, Afifah, Ici, Intan dan Haikal** yang telah menemani haha hihi, memberikan motivasi dan membantu dalam penyusunan skripsi.
14. Terima kasih kepada **MIRACLE 2019** atas segala suka dan duka selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa.
15. Terima kasih kepada kak **Nanda** dan **Mardiah** yang telah membantu, memberikan saran dan menjadi teman cerita selama diperkuliahan hingga penyusunan skripsi ini
16. Terima kasih kepada **HUMANIS FISIP UNHAS** yang telah memberikan banyak ilmu, pengetahuan, pengalaman. Semoga HUMANIS FISIP UNHAS selalu jaya dalam kebersamaan
17. Terima kasih kepada teman-teman **KKN IPM Takalar 3 Gel.108** atas suka maupun duka selama ber-kkn. Tetap Solid Guys dan sukses untuk semuanya.
18. Terima kasih kepada diri sendiri yang tetap kuat, waras dan mampu melewati roller coaster perskripsian ini.
19. Serta semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan dan doanya.

Makassar, 22 Juni 2023

Regita Cahyani Puteri

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Rumusan Masalah .....	9
I.3 Tujuan Penelitian .....	9
I.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
II.1 Konsep Disiplin Kerja .....	11
II.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	11
II.1.2 Indikator-indikator Kedisiplinan .....	12
II.1.3 Macam-macam Disiplin Kerja .....	14
II.2 Konsep Prestasi Kerja .....	15
II.2.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	15
II.2.2 Indikator-indikator Prestasi kerja.....	17
II.2.3 Teori-Teori Prestasi .....	20
II.2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja .....	22
II.3 Penelitian Terdahulu .....	24
II.4 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	26
II.5 Kerangka Pikir.....	27
II.6 Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
III.1 Desain Penelitian .....	31
III.2 Lokasi Penelitian .....	31
III.3 Populasi dan Sampel.....	31

III.4 Sumber Data .....	33
III.5 Teknik Pengumpulan Data .....	33
III.6 Teknik Pengolahan Data .....	34
III.7 Analisis Data .....	34
III.7.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	37
III.7.2 Analisis Regresi .....	37
III.7.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	39
III.7.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	39
III.8 Definisi Operasional Variabel .....	40
III.9 Uji Hipotesis .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
IV.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
IV.1.1 Sejarah Singkat Kota Makassar .....	44
IV.1.2 Sejarah Singkat Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.....	45
IV.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar .....	46
IV.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	47
IV.1.5 Visi dan Misi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar .....	58
IV.2 Hasil Penelitian .....	59
IV.2.1 Karakteristik Responden .....	59
IV.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	63
IV.2.3 Hasil Uji Instrumen .....	71
IV. 3 Pembahasan.....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
V.1 Simpulan.....	82
V.2 Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>84</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Perbandingan Rata-rata Masuk dan Jam Pulang Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar Periode 2022 .....	6
Tabel I.2 Target dan Realisasi Badan Pendapatan Daerah APBD 2019-2021 .....	7
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel .....	40
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	60
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian .....	61
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	63
Tabel IV. 6 Analisis Statistik Deskriptif Ketepatan Waktu Datang Ketempat Kerja .....	64
Tabel IV. 7 Analisis Statistik Deskriptif Ketepatan Jam Pulang ke Rumah .....	65
Tabel IV. 8 Analisis Statistik Deskriptif Kepatuhan terhadap Peraturan yang berlaku .....	65
Tabel IV. 9 Analisis Statistik Deskriptif Penggunaan Seragam Kerja yang Telah di Berlakukan .....	66
Tabel IV. 10 Analisis Statistik Deskriptif Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas .....	66
Tabel IV. 11 Analisis Statistik Deskriptif Melaksanakan Tugas-tugas Kerja Sampai Selesai Setiap Hari .....	67
Tabel IV. 12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar .....	68
Tabel IV. 13 Analisis Statistik Deskriptif Hasil Kerja .....	69
Tabel IV. 14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Prestasi Kerja .....	70
Tabel IV. 15 Hasil Uji Validitas Variabel .....	71
Tabel IV. 16 Hasil Uji Realibilitas .....	72
Tabel IV. 17 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov .....	73
Tabel IV. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
Tabel IV. 19 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	76
Tabel IV. 20 Analisis Koefisien Korelasi .....	77
Tabel IV. 21 Koefisien Determinasi .....	78
Tabel IV. 22 Hasil Uji t .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Bagan Kerangka Pikir.....	30
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar 2023 .....	47
Gambar IV. 2 Grafik Normal Probability Plot .....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi .....	90
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian .....	92
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian .....	96
Lampiran 4. Lampiran Tabulasi Data .....	98
Lampiran 5. Output SPSS.....	101

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia sangat penting keberadaannya bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini organisasi tidak akan berarti apa-apa dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Oleh sebab itu, sumber daya manusia di organisasi harus dikelola secara *professional* agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi atau perusahaan.

Sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat, pegawai negeri sipil selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, demi perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional aparatur negara. Kedisiplinan ini bentuk dari tujuan utama pemerintah dalam rangka membangun kualitas kerja aparatur pemerintahan yang efektif dan efisien yang memiliki disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas dan tanggung jawabnya serta berorientasi pada kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi kantor mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Selanjutnya menurut Nitisemito dalam Sumanto (2020), kedisiplinan merupakan sebuah kebutuhan sekaligus tuntutan berbagai sendi kehidupan sosial kemasyarakatan, khususnya masyarakat modern disemua tempat dan waktu, baik di industri pendidikan, instansi pemerintah maupun swasta, hingga berbagai area publik. Disiplin merupakan suatu sikap peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Penerapan disiplin kerja tidaknya hanya diterapkan untuk keseluruhan pegawai tetapi pimpinan sampai pegawai pada tingkat operasional demi tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan yang baik. Perubahan-perubahan tersebut terkait dengan perubahan budaya dan perilaku pegawai yang mengarah pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2019), seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi. Kriteria yang berlandaskan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi. Kriteria



berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi.

Salah satu cara untuk menumbuhkan sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Adanya prestasi kerja yang maksimal dari tiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan untuk organisasi, karena semakin banyak pegawai yang berprestasi kerja, maka kinerja kelompok dan organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Menurut Prabowo (2007) mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang didapatkan atau dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya prestasi kerja yang maksimal, maka mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, dan hal tersebut dapat berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan padanya. Sikap optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini, serta harus berdasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi, serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Mangkunegara (2017) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja di antaranya adalah disiplin kerja. Disiplin penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena disiplin menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Sikap disiplin perlu dimiliki setiap pegawai karena dengan begitu mereka akan menjadi pegawai yang bertanggung jawab. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat, disiplin dalam bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang, yang dapat mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Bagi perusahaan prestasi kerja sangat penting diperhatikan dan diperlukan dalam setiap usaha mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, apabila prestasi kerjanya yang rendah merupakan hambatan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Prestasi kerja pegawai yang tinggi sangat penting bagi perusahaan dan sangat menguntungkan perusahaan karena akan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan keseluruhan. Kemudian, untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada perusahaan maka disiplin kerja mempunyai pengaruh yang penting karena disiplin mengacu kepada ketertiban atau keteraturan. Lebih lanjut, pengaruh dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah tujuan yang telah ditentukan dan disepakati oleh anggota perusahaan atau kelompok itu akan dicapai secara efektif dan efisien,

jika anggotanya secara sadar mau menghormati dan menegakkan setiap aturan hukum yang berlaku dilingkungan kerjanya.

Nur Awalia (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai dan Azar Sariah (2017) mengemukakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) merupakan Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makassar yang bertugas dalam melakukan pemungutan, penagihan dan pengawasan pajak dan retribusi pada daerah Kota Makassar. BAPENDA bertugas untuk melayani Wajib Pajak (WP) yang ingin membayar pajak, membayar pajak merupakan salah satu kewajiban bagi Warga Negara karena pajak adalah salah satu sumber terbesar bagi negara untuk melakukan pembangunan serta pajak harus dibayarkan tepat waktu.

Namun demikian, terdapat fenomena yang terjadi saat ini berdasarkan hasil observasi lapangan secara sederhana pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Makassar adalah masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, jika ini menjadi sebuah kebiasaan akan menjadi hal yang lumrah dilakukan. Masih adanya pegawai yang keluar kantor pada waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Kemudian masih adanya pegawai yang menggunakan waktu istirahat dengan cukup lama dan ada beberapa pegawai yang pulang sebelum waktu kerja selesai. Pemanfaatan waktu kerja yang kurang baik ini akan berdampak pada penyelesaian tugas pekerjaan yang semakin lama penyelesaiannya.

Melihat fenomena yang terjadi di atas mengenai disiplin kerja, di sini penulis akan mencantumkan data absensi dari jam masuk kantor sampai dengan jam pulang pegawai pada BAPENDA Kota Makassar Tahun 2022, sebagai berikut:

Tabel I.1 Perbandingan Rata-rata Masuk dan Jam Pulang Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar Periode 2022

No	Periode	Presensi		
		Aturan Jam Masuk 7.30	Aturan Jam pulang 16.00 dan Jum'at 16.30	KET
		Realitas	Realitas	
1	Januari	7.59	15.43	
2	Februari	7.49	15.47	
3	Maret	7.49	15.47	
4	April	7.53	15.48	
5	Mei	7.49	15.38	
6	Juni	7.53	15.40	
7	Juli	7.48	15.42	
8	Agustus	7.49	15.43	
9	September	7.45	15.49	
10	Oktober	7.43	15.46	
11	November	7.45	15.46	
12	Desember	7.50	15.45	

Sumber: BAPENDA Kota Makassar Tahun 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel I.1, menunjukkan bahwa hampir rata-rata pegawai terlambat masuk kantor dan tidak sesuai aturan jam masuk kantor pukul 7.30. Keterlambatan tertinggi dilihat dari tabel di atas pada bulan Januari. Begitu juga pada aturan jam pulang pegawai, terlihat disini pegawai yang absen pulang lebih cepat pada bulan Mei atau sekitar 52 menit lebih awal dari waktu yang ditentukan kantor.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai, tentu keberhasilan dalam organisasi atau perusahaan tidak lepas dari prestasi kerja pegawai karna di era yang persaingannya begitu ketat dan juga perusahaan yang telah memiliki Akreditasi yang tinggi, tentu saja memiliki pegawai berprestasi kerja yang baik agar sasaran pencapaian perusahaan tersebut tercapai. Prestasi kerja pegawai merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target yang telah ditentukan. Sebagai berikut dicantumkan data Target dan Realisasi Pendapatan Badan Pendapatan Daerah 2019-2021:

Tabel I.2 Target dan Realisasi Badan Pendapatan Daerah APBD 2019-2021

No.	Uraian	Tahun								
		2019			2020			2021		
		Target Perubahan	Realisasi	%	Target Perubahan	Realisasi	%	Target Perubahan	Realisasi	%
1	<b>Badan Pendapatan Daerah</b>	<b>1.340.000.000.000</b>	<b>1.073.061.660.653</b>	<b>80,08</b>	<b>850.672.543.763</b>	<b>868.699.900.035</b>	<b>102,12</b>	<b>1.005.025.000.000</b>	<b>930.261.385.437</b>	<b>92,56</b>
	<b>A. Hasil Pajak Daerah</b>	<b>1.315.000.000.000</b>	<b>1.067.323.035.833</b>	<b>81,17</b>	<b>846.699.298.871</b>	<b>864.313.239.515</b>	<b>102,08</b>	<b>1.000.025.000.000</b>	<b>924.347.962.910</b>	<b>92,43</b>
	1. Pajak Hotel	135.000.000.000	120.484.485.188	89,25	72.000.000.000	55.082.353.413	76,50	70.000.000.000	75.704.945.896	108,15
	2. Pajak Restoran	185.000.000.000	210.332.199.489	113,69	111.637.986.374	136.496.439.278	122,27	140.000.000.000	144.692.145.121	103,35
	3. Pajak Hiburan	77.000.000.000	40.227.621.280	52,24	30.000.000.000	14.435.494.763	48,12	28.000.000.000	9.534.978.993	34,05
	4. Pajak Reklame	53.000.000.000	53.641.688.525	101,21	41.000.000.000	46.606.813.357	113,68	47.000.000.000	48.340.313.357	102,85
	5. Pajak Penerangan Jalan	250.000.000.000	222.267.797.099	88,91	209.000.000.000	219.727.194.495	105,13	200.000.000.000	209.906.567.343	104,95
	6. Pajak Mineral bukan Logam/mulia	2.000.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	7. Pajak Parkir	60.750.000.000	20.073.510.111	33,04	11.000.000.000	9.962.069.183	90,56	80.000.000.000	10.917.705.943	13,65
	8. Pajak Air Bawah Tanah	7.000.000.000	3.873.728.024	55,34	3.036.312.497	4.428.233.192	145,84	5.000.000.000	4.681.438.763	93,63
	9. Pajak Sarang Burung Walet	250.000.000	33.713.400	13,49	25.000.000	28.539.800	114,16	25.000.000	16.125.000	64,50
	10. Pajak BPHTB	330.000.000.000	232.812.018.732	70,55	205.000.000.000	207.950.696.893	101,44	250.000.000.000	240.543.050.091	96,22
	11. PBB Sektor P2	215.000.000.000	163.576.273.985	76,08	164.000.000.000	169.595.405.141	103,31	180.000.000.000	180.010.692.403	100,01
	<b>B. Hasil Retribusi Daerah</b>	<b>25.000.000.000</b>	<b>5.738.624.820</b>	<b>22,95</b>	<b>3.973.244.892</b>	<b>4.386.660.520</b>	<b>110,40</b>	<b>5.000.000.000</b>	<b>5.913.422.527</b>	<b>118,27</b>
	Retribusi Jasa Usaha	25.000.000.000	5.738.624.820	22,95	3.973.244.892	4.386.660.520	110,40	5.000.000.000	5.913.422.527	118,27
	<b>Total Pendapatan 2019</b>	<b>1.340.000.000.000</b>	<b>1.073.061.653</b>	<b>80,08</b>	<b>850.672.543.763</b>	<b>868.699.900.035</b>	<b>102,12</b>	<b>1.005.025.000</b>	<b>930.261.385.437</b>	<b>92,56</b>

Sumber: BAPENDA Kota Makassar Tahun 2019-2021

Berdasarkan data tabel I.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2019 merupakan pencapaian target realisasi tertinggi sebesar 1.073.061.660.653 dengan capaian 80,08%. Sedangkan, yang terendah pada tahun 2021, realisasi yang diperoleh sebesar 930.261.385.437 atau sebanyak 92,56%.

Berdasarkan observasi pada Kasubid Hotel dan ABT Bidang Pajak II, menyatakan secara spesifik yang sangat berpengaruh terhadap penerimaan terbesar adalah Pajak Restoran, Pajak Hotel, dan Pajak Hiburan. Kemudian, untuk ditahun 2020 secara umum pendapatan yang menurun disebabkan oleh *Covid-19*, misalnya Pajak Hiburan seperti Bioskop dan Pajak Hotel. Lanjut di tahun 2021 Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) *Covid-19* juga masih

ada sampai bulan Juni, ini menyebabkan menurunnya penerimaan Pajak Hiburan sebagai penyumbang terbesar. Misalnya, bioskop yang selalu rame dan banyak dikunjungi, sejak PPKM *Covid-19* yang tutup cukup lama dan akhir tahun 2021, bioskop telah beroperasi kembali dengan mengikuti Protokol Kesehatan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penerimaan Pajak Restoran mulai tahun 2019-2020 berturut-turut paling tinggi mendukung pendapatan atau pemasukan daerah. Pada tahun 2020 penurunan penerimaan Pajak Hiburan sebesar 48,12% disebabkan oleh *Covid-19*, kemudian pada tahun 2021 penerimaan pajak terendah yaitu pada Pajak Parkir sebanyak 13,65% dari target yang ditetapkan dan Pajak Hiburan sebesar 34,05%, ini disebabkan masih adanya virus *Covid-19* dan masih diberlakukannya PPKM di Makassar.

Dari yang dipaparkan sebelumnya ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Tentu hal ini berkaitan dengan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi suatu instansi, organisasi, ataupun perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Jika disiplin kerja masih belum bisa diterapkan oleh pegawai dengan baik, maka prestasi kerja akan menurun. Hal seperti ini akan sangat mempengaruhi pada penyelesaian kualitas dan kuantitas pekerjaan pegawai.

Fenomena di atas merupakan salah satu bentuk kurangnya kedisiplinan pegawai dan cukup menjadi gambaran bahwa disiplin kerja pegawai belum dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga ini mungkin berpengaruh terhadap kurangnya prestasi kerja pegawai di perusahaan tersebut. Keadaan ini harus diatasi sedini mungkin karena hal tersebut akan berakibat terhadap kelancaran pelaksanaan

tugasnya, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dengan sempurna.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti ingin menyusun suatu penelitian dengan formulasi judul: “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.”

### **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: “Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar?”.

### **I.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagaimana rumusan masalah yang ada di atas yaitu “Untuk mendeskripsikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar”.

### **I.4 Manfaat Penelitian**

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

#### **1. Secara Akademis**

Hasil dari 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 prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Makassar.

## 2. Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan disiplin kerja dan menentukan kebijakan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Makassar.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **II.1 Konsep Disiplin Kerja**

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

Disiplin dapat dipahami sebagai perilaku yang tertib dan patuh atau terkendali, menahan diri. Disiplin juga dapat dipahami sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang bersifat rasional, sadar, kompulsif dan tidak emosional. Handoko dalam Sinambela (2016) berpendapat bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang muncul dengan hati nuraninya sendiri untuk mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin adalah sikap kesediaan atau kesiapan seseorang untuk menaati norma dan aturan yang berlaku di sekitarnya. Pegawai yang disiplin akan mempercepat tujuan instansi sedangkan pegawai yang tidak disiplin akan menjadi penghambat atau memperlambat instansi untuk mencapai tujuannya, Singodimedjo dalam Sutrisno (2017).

Disiplin kerja adalah salah satu fungsi operasional sumber daya manusia (SDM) yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik juga prestasi kerja pegawai tersebut. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2014) disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang yang menaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Selanjutnya Singodimedjo dalam Sutrisno (2017), mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Namun

(Fererius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian dan pendapat para ahli di atas, makadapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemauan, perilaku, atau sikap untuk patuh dan mengikuti norma dan standar yang terdapat dalam otoritas, baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk mencapai suatu tujuan.

### **II.1.2 Indikator-indikator Kedisiplinan**

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja

Seseorang yang disiplin dapat dilihat dari tepat waktunya ia datang ke tempat kerja sesuai dengan aturan yang bisa dijadikan tolak ukur disiplin kerja, untuk memperlihatkan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam instansi tersebut.

2. Ketepatan jam pulang ke rumah

Hal ini menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang berkaitan dengan kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerjanya.

3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Mematuhi semua peraturan- peraturan yang tertulis dan tidak tertulis agar tujuan suatu instansi/lembagadapat dicapai dengan baik.

4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan

Menggunakan seragam kerja salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila ada pegawai yang melanggar atau tidak menggunakan seragam kerja yang telah diberlakukan di suatu instansi, hal tersebut menunjukkan adanya sikap ketidakdisiplinan.

5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas ditunjukkan dalam diri pegawai dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta ikhlas dalam mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya dengan konsekuensi yang ada setelahnya, karena pegawai yang sadar akan tugas yang diberikannya adalah pegawai yang memiliki sifat mandiri, disiplin, dan tanggung jawab.

6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap hari

Dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas pegawai dapat membuat skala prioritas supaya dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan setiap harinya tersebut tidak menunda-nunda pekerjaan karna hal itu dapat membuat pegawai menjadi malas untuk mengerjakannya.

Menurut Hasibuan dalam Pratiwi (2014), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

Sedangkan menurut Sustrisno (2017), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat

yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

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

3. Taat terhadap aturan dalam pekerjaan

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

### II.1.3 Macam-macam Disiplin Kerja

Ada beberapa macam disiplin kerja, menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu usaha mendorong pegawai untuk menyetujui aturan dan mengarahkan mereka agar tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman perusahaan.

Selanjutnya Handoko (2001) berpendapat bahwa terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Aturan Kompur Panas

Hakekat aturan ini menyatakan bahwa tindakan penidiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

d. Disiplin Progresif

Memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dimiliki oleh pegawai dan atasan. Karena ini mencerminkan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan dan ketaatan terhadap aturan instansi.

## **II.2 Konsep Prestasi Kerja**

### **II.2.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dilihat berdasarkan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam suatu perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Menurut

Tanjung (2015) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemudian menurut Sunyoto dalam Hasibuan (2014) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang pegawai berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaannya yang diberikan perusahaan kepadanya.

Menurut Dharma (2018) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok. Kemudian menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2017) mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2013) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Prabowo dalam Khaerul Umam (2010) prestasi kerja adalah tingkatan keberhasilan yang di capai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau nilai. Selanjutnya menurut (Ratnasari, 2017) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas dari pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Prestasi kerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan kemampuan yang dimiliki. Serta prestasi kerja seorang pegawai tidak hanya diperoleh begitusaja, akan tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

## **II.2.2 Indikator-indikator Prestasi kerja**

Didalam prestasi kerja terdapat indikator-indikator yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, berikut indikator-indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2017) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang terlambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain, Hasibuan (2014):



1. Kejujuran

Penilaian disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kerjasama

Penilaian menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Pengalaman

Penilai menilai pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

#### 7. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 8. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukandan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

#### 9. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

### **II.2.3 Teori-Teori Prestasi**

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David Mc Clelland (1974) disebut juga dengan teori Prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, yaitu kebutuhan akan:

#### *1. Need for achievemant*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang akan diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

## 2. *Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

## 3. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut:

- a. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, maksudnya apabila pegawai ingin mendapatkan prestasi kerjayang tinggi maka wajah para setiap pegawai harus memenuhi kebutuhan dari prestasi itu misalnya berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif. Pegawai ini hanya memikirkan kebutuhan dirinya saja, tidak memandang pegawai lainnya seperti menganggap teman adalah rivalnya.
- b. Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, jika pegawai sudah memiliki prestasi yang baik misalkan telah mencapai suatu target perusahaan, maka pegawai tersebut tentunya ingin mendapatkan *feed back* atau umpan balik seperti adanya promosi jabatan dan naiknya bonus yang diberi oleh perusahaan.

- c. Memilih resiko yang moderat (sedang) didalam perbuatannya, dengan memilih resiko yang sedang masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi, maksudnya pegawai lebih memilih mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan melihat resiko yang tidak terlalu berat sehingga apabila terjadi kesalahan maka masih ada peluang untuk meningkatkan prestasi dan tidak terlalu fatal akibatnya. Pegawai ini hanya memikirkan kebaikan dirinya tidak memikirkan resiko yang ditanggung temannya.
- d. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya. Maksudnya Ketika berbuat suatu tindakan maka karyawan ini akan menghubungkannya dengan tanggung jawab pribadinya.

Kesimpulan teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfied factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, karena telah menyelesaikan kerjaan yang cukup penting serta memiliki rasa tanggung jawab.

#### **II.2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap pegawai. Untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut

Sutrisno (2017) terdapat enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci dari perusahaan yang bersangkutan yaitu:

1. Hasil kerja

Tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan terhadap tugas atau pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.

4. Kecakapan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja dan sikap positif yang tercermin dari pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan.

Selanjutnya menurut Stress dalam buku Edy Sutrisno, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai (tingkah laku), dan minat seseorang pekerja Setiap orang yang berprestasi tentunya memiliki kemampuan, perangai, dan minat kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja Setiap orang yang berprestasi tentunya lebih menyukai adanya penjelasan perbaikan atas kesalahan dan dapat menerima penjelasan yang diberikan demi sebuah prestasi yang tinggi.
3. Tingkat Motivasi kerja

Setiap orang memiliki prestasi yang tinggi tentunya ia juga memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi pula, karena dengan motivasilah ia dapat mencapai atau mengejar sebuah target yang telah ditentukan baik itu untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan berhasilnya sebuah perusahaan. Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan

### **II.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti ialah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang mendukung bentuk penelitian selanjutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai disiplin

kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berikut ini adalah tabel perbandingan yang mendukung penelitian.

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Azar Sariah (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pt. Multimas Nabati Asahan	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di PKS PT. Multimas Nabati Asahan
Ahmad Jais (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit (Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
Lana Paujiah (2018)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan	Disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas Kependudukan dan

		Pencatatan Sipil Kota Medan
Nur Awaliah (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Sumber: Diolah dari beberapa hasil peneliti terdahulu.

#### II.4 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja berhubungan terhadap prestasi kerja, dengan disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai karena disiplin mengandung unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dipertegas oleh Syadam bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ermaneti (2010) mengatakan bahwa "Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Utara".



Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja agar dapat meningkatkan kualitas kerja yang maksimal.

## **II.5 Kerangka Pikir**

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan sebelumnya, maka kerangka pikir dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu: Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja. Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja

Seseorang yang disiplin dapat dilihat dari tepat waktunya ia datang ke tempat kerja sesuai dengan aturan yang bisa dijadikan tolak ukur disiplin kerja, untuk memperlihatkan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam instansi tersebut.

2. Ketepatan jam pulang ke rumah

Hal ini menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang di mana, kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerjanya.

3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Mematuhi semua peraturan-peraturan yang tertulis dan tidak tertulis agar tujuan suatu instansi/lembaga dapat dicapai dengan baik.

4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan

Menggunakan seragam kerja salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila ada pegawai yang melanggar atau tidak menggunakan seragam kerja yang telah diberlakukan di suatu instansi, hal tersebut menunjukkan adanya sikap ketidakdisiplinan.

5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas ditunjukkan dalam diri pegawai dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta ikhlas dalam mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya dengan konsekuensi yang ada setelahnya, karena pegawai yang sadar akan tugas yang diberikannya adalah pegawai yang memiliki sifat mandiri, disiplin, dan tanggung jawab.

6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap hari

Dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas pegawai dapat membuat skala prioritas supaya dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan setiap harinya tersebut tidak menunda-nunda pekerjaan karna hal itu dapat membuat pegawai menjadi malas untuk mengerjakannya.

Dari beberapa teori yang dijabarkan sebelumnya mengenai prestasi kerja, peneliti menggunakan indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2017) terdapat enam indikator pengukuran prestasi kerja di antaranya:

1. Hasil kerja

Tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan terhadap tugas atau pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.

#### 4. Kecakapan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

#### 5. Sikap

Tingkat semangat kerja dan sikap positif yang tercermin dari pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

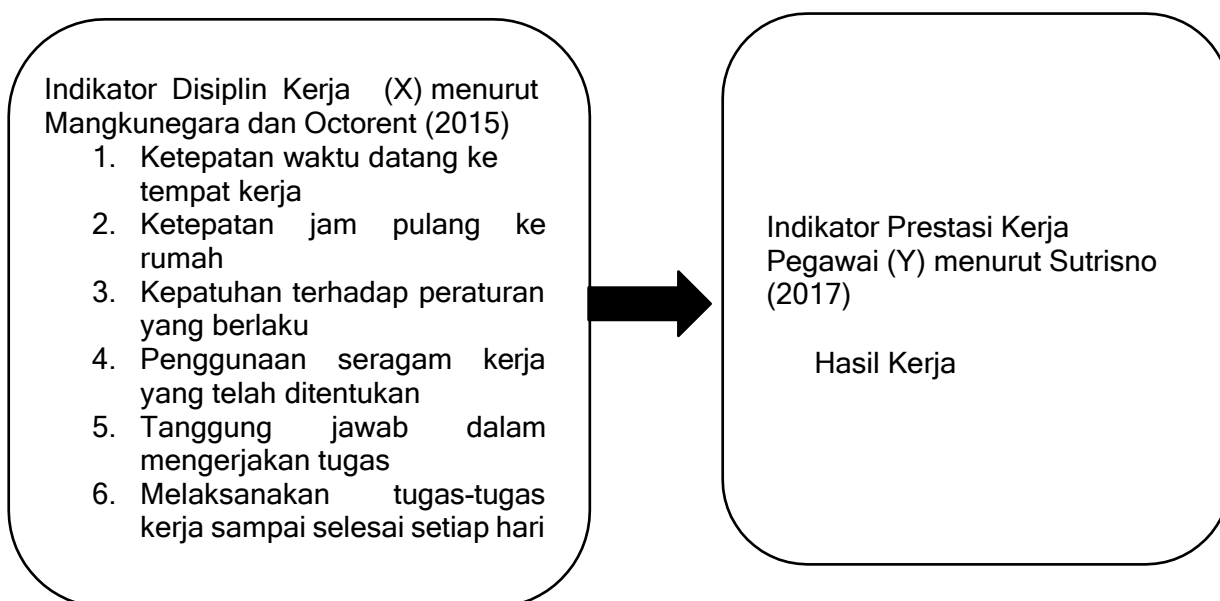
#### 6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan.

Dari keenam indikator prestasi kerja, penulis hanya mengambil 1 indikator yaitu hasil kerja. Hal ini berdasarkan pada pertimbangan bahwa hasil kerja, lebih mudah diukur karna ada target dan realisasi. Sedangkan, pengetahuan, inisiatif, kecakapan mental, dan sikap adalah sesuatu yang abstrak dan sulit untuk diukur.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.1 Bagan Kerangka Pikir



**Variabel X**

**Variabel Y**

## II.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara *empiric* (Narbuko dan Achmad, 2018). Berdasarkan uraian kerangka pikir pada gambar II.1 maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>0</sub> Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

H<sub>a</sub> Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja