PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KOTA PANGKALPINANG

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EK MU
24/1-22.

SKRIPSI OLEH

FERDY HASAN

01011381722233

MANAJEMEN

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PUSAT STATISTIK KOTA PANGKALPINANG

Disusun Oleh :

Nama	: Ferdy Hasan
Nim	: 01011381722233
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan	Dosen Pembimbing
Tanggal	Ketua
13 NOVEMBER 2021	Dr. Hj. Zunaidah, M.Si NIP 196610221992032002
Tanggal	Anggota
30 September 2021	Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. NIP 196211101991031006

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KOTA PANGKALPINANG

Disusun oleh

Nama	: Ferdy Hasan
NIM	: 01011381722233
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI 24/1.22

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 6 Januari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 6 Januari 2022

Ketua,

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 196610221992032002

Anggota,

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP 196211101991031006

Anggota,

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Ferdy Hasan
NIM	: 01011381722233
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang"

Pembimbing:

Ketua	: Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota	: Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
Tanggal Ujian	: 6 Januari 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.
Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 6 Januari 2022
Pembuat Pernyataan

Ferdy Hasan
NIM 01011381722233

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Manisnya perjuangan tidak akan dirasakan hari ini, tapi dikemudian hari.
(Ferdy Hasan)

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya.
(QS Al Baqarah 286)

“Wa Ufawwidu Amri Ilallah”
(Dan aku menyerahkan urusanku kepada Allah)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua Orangtuaku

Saudara/i Kandungku

Keluarga dan Orang terdekatku

Sahabatku

Teman-Teman Seperjuanganku

Guru dan Dosen yang telah mendidikku selama ini

Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Selanjutnya, sholawat serta salam penulis sampaikan untuk nabi Muhammad SAW. Semoga kita semua mendapat syafaat di yaumil akhir kelak. Aamiin.

Penulis skripsi ini mengambil judul "**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang**". Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan dan belum sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Demikian skripsi ini dibuat dengan sebaik mungkin. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Indralaya, 6 Januari 2022
Penulis

Ferdy Hasan
01011381722233

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa bantuan, doa, bimbingan, arahan dan juga motivasi dari berbagai pihak yang terlibat. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Allah SWT, terimakasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabulkan apa yang disemogakan.
2. Orang Tua tercinta, yaitu Muhammad Yunus dan (alm) Ibu Haslinda yang selalu menjadi penyemangat dalam hidup melalui doa-doa yang mereka langitkan sebagai bentuk cinta dan sayang kepada anak-anaknya. Kepada Adek tercinta juga, serta cik Esi, Cu Sudar, dan Nenek Romaini yang juga memberikan motivasi yang kuat dalam menjalankan proses kehidupan terkhusus di dunia kampus.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si., dan Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan masukan ilmu, dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu memberikan kritik dan saran dalam perbaikan skripsi ini.
8. Bapak Agung Putra Raneo, SE, M.SI. selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan banyak kemudahan selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama proses perkuliahan dan Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terkhususnya kak Helmi dan bu Hambarwati yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Saudari Kandungku, Fadia dan Faizah, yang selalu memberikan bantuan support, tenaga dan pikiran selama ini, serta menjadi alasan untuk melangkah maju agar bisa menjadi tauladan kalian.
11. Keluarga besar yang selalu membantuku baik secara finansial maupun non finansial.

12. Orang yang selalu ada dan siap membantuku dalam keadaan apapun, sebaik mungkin menjadi orang yang selalu baik kepadaku
13. Sahabat Seperjuanganku, Jauhari, Faisal akbar, Alfaris, Iqbal akuntasi, Bang Bowo, kang Raghib Sumahdi, serta yang tak bisa saya sebut satu persatu yang selalu menjadi sahabat yang baik selama kuliah, selalu support dan selalu aku banggakan.
14. Teman-teman satu angkatan Manajemen 2017 Kampus Indralaya, yang menjadi warna dalam proses perkuliahanku.
15. Keluarga organisasiku di KSPM FE UNSRI, LDF UKHUWAH, ISBA, RUANG KEBAIKAN selama aku menjabat di organisasi terimakasih banyak atas pengetahuan dan pengalamannya.
16. Sahabat karib ku, OG BOYS dan VINCERA terkhususnya Akhmad Ridho Al-Farisi yang menjadi teman mabar pubgm ketika sedang lelah dalam dunia skripsi.

Saya berharap skripsi ini dengan kekurangan yang masih banyak, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Indralaya, 6 Januari 2022
Penulis,

Ferdy Hasan

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama	: Ferdy Hasan
NIM	: 01011381722233
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPS Kota Pangkal Pinang

ASLI

Telah kami periksa *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Palembang, Januari 2022

Anggota

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRAK

ASLI 24/1.22

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KOTA PANGKALPINANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, artinya apabila jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 76,4% pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang.

Kata Kunci*: *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Pembimbing Skripsi 1

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi 2

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFOMANCES OF THE CENTRAL BUREAU OF STATISTICS OF PANGKALPINANG CITY.

The study aims to determine the effect of disciplineon employee perfomances of the Central Bureau of Statistics of Pangkalpinang City. The population of this study was all employees of the Central Bureau of Statistics of Pangkalpinang City, there were 32 employees. This sampling technique used saturated sampling, meaning the whole population is used as a sample, so the sample of this research was 32 employees. This study used primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The data were processed using SPSS version 25. The data obtained is tested with validity test, simple linier regression analysis, t-test, analysis of coefficient of correlation (r) and coefficient of determination (R^2). The result of this study indicated that there was a positive and significant effect of 76,4% influence work disciplines on employee's perfomances of the Central Bureau of Statistics of Pangkalpinang City.

Keywords: Work Discipline, employee Perfomances.

Advisor 1

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor 2

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

Head of Management Department

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032 00

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Ferdy Hasan
Jenis Kelamin	: Laki - laki
Tempat Tanggal Lahir	: Pangkalpinang, 12 Oktober 2021
Agama	: Islam
Alamat	: Jl. Kedondong dusun V, RT 002/ RW 005, Desa Kace, Kec. Mendobarat, Kab. Bangka, Bangka Belitung
Email Address	: ferdyhasan1047@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar	: SD Negeri 26 Pangkalpinang
Sekolah Menengah Pertama	: SMP Negeri 1 Pangkalpinang
Sekolah Menengah Atas	: SMA Negeri 1 Pangkalpinang

Pengalaman Organisasi :
- Ikatan Mahasiswa Bangka (ISBA) (2017-2021)
- LDF Ukhuwah FE Unsri (2018-2019)
- Komunitas Studi Pasar Modal FE Unsri (2019-2021)
- Asosiasi KSPM Seluruh Indonesia (2020-2021)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF i

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ii

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

KATA PENGANTAR v

UCAPAN TERIMA KASIH vi

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....**Error! Bookmark not defined.**

ABSTRAK.....ix

ABSTRACT.....x

DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....xii

DAFTAR ISI.....xiii

DAFTAR TABEL.....xvi

DAFTAR GAMBAR xvii

DAFTAR LAMPIRAN.....xviii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 7

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 8

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....9

2.1 Landasan Teori.....9

2.1.1. Teori Kinerja *(Grand Theory)* 9

2.1.2 Disiplin Kerja 11

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja 11

2.1.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja 11
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 12
2.1.2.4 Tujuan Disiplin Kerja 13
2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja 14
2.1.3 Kinerja Pegawai 15
2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai 15
2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja 15
2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 16
2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai 16
2.1.3.6 Indikator Kinerja Pegawai 18
2.2 Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai 19
2.3 Penelitian Terdahulu 20
2.4 Kerangka Pemikiran 26
2.5 Hipotesis 26
BAB III METODE PENELITIAN 27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian 27
3.2 Rancangan Penelitian 27
3.3 Jenis dan Sumber Data 28
3.3.1 Jenis Data 28
3.3.2 Sumber Data 28
3.4 Populasi dan Sampel 29
3.4.1 Populasi 29
3.4.2 Sampel 29
3.5 Teknik Pengumpulan Data 30
3.5.1 Kuesioner 30

3.6 Uji Instrumen 30
3.6.1 Uji Validitas 30
3.6.2 Uji Reliabilitas 31
3.7 MSI (Metode Suksesif Interval) 31
3.8 Teknik Analisis Data 31
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana 31
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) 32
3.8.3 Uji Hipotesis 33
3.9 Definisi Operasional Variabel 33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 36
4.1.1 Profil Perusahaan 36
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 36
4.1.3 Struktur Organisasi 37
4.2 Hasil Penelitian 38
4.2.1 Deskripsi Profil Responden 38
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian 41
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian 55
4.2.4 Hasil Uji Statistik 57
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) 60
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian 62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 67
5.1 Kesimpulan 67
5.2 Saran 67
DAFTAR PUSTAKA 69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan BPS Pangkalpinang Tahun 2018-2020 4

Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan BPS Pangkalpinang Tahun 2018-2020 5

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 20

Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan BPS Pangkalpinang Tahun 2020 29

Tabel 3.2 Skala Pengukuran..... 30

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel..... 33

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden..... 38

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden 39

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden..... 39

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden..... 40

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Status Responden 41

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X)..... 42

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)..... 49

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)..... 55

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) 56

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian..... 57

Tabel 4.11 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana..... 58

Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) 59

Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)..... 60

Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji Signifikansi..... 61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Skematis Variabel Yang Mempengaruhi Perilaku Kinerja 10

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran 26

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 76

Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian..... 80

Lampiran 4. Hasil Uji MSI..... 87

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 95

Lampiran 6. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi..... 96

Lampiran 7. Hasil Uji Signifikansi dan Analisis Regresi Linier Sederhana. 96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan masing-masing yang ingin dicapai yang tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya yang ada di dalamnya, hal ini dikarenakan kinerja atau kualitas hasil kerja yang dihasilkan menjadi faktor penentu keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Mathis (2015), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistematis mengenai sistem-sistem formal dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan penggunaan dan penyaluran bakat dan potensi karyawan secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan. Perusahaan harus mengantisipasi kinerja pegawai yang buruk dengan berbagai cara, salah satunya dengan mendisiplinkan pegawai sehingga pegawai selalu melaksanakan pekerjaannya dengan sesuai *jobdesc* atau ketentuan perusahaan yang telah disepakati sebelumnya.

Bagi setiap perusahaan yang dapat meningkatkan dan menjaga kualitas disiplin kerja dari masing-masing pegawai tentunya akan mendapatkan *feedback* yakni berupa keuntungan kinerja karyawan tentunya akan semakin baik, dimana setiap pekerjaan yang diemban pegawai akan cepat selesai dengan tepat waktu, efisiensi waktu dan biaya, selain itu membentuk karakter sumber daya manusia yang baik. Hal ini sejalan dengan tujuan utama yakni menghasilkan tenaga kerja

atau karyawan yang berkualitas juga, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang akan berpengaruh juga kepada produktivitas kerja karyawan, dimana apabila sumber daya manusia (pegawai) sudah dalam standar kualitas yang baik akan mempermudah mencapai kesuksesan suatu perusahaan, perusahaan tentunya hanya perlu melakukan evaluasi dibidang lainnya juga. Menurut Rivai (2017), Disiplin kerja adalah suatu alat bagi atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan atau sumber daya manusianya agar dapat bersedia untuk mengubah suatu perilaku dengan perilaku yang lebih baik, serta sebagai salah satu upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, guna mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), pengertian dari disiplin adalah fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sangat penting bagi perusahaan karena semakin baik pendisiplinan bagi karyawan maka akan semakin tinggi dan semakin baik pula prestasi kerja yang dapat dicapainya, disiplin merupakan faktor yang sangat harus diperhatikan karena tanpa disiplin yang baik maka perusahaan tidak akan mendapat hasil kinerja yang diharapkan secara optimal. Kinerja yang baik akan menghasilkan tingkat produktivitas yang baik pula, maka perusahaan akan sangat memperhatikan dan mempertegas penilaian kinerja terhadap karyawan-karyawannya.

Menurut Moeheriono (2015), kinerja atau *performance* merupakan gambaran atau deskripsi tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau pekerjaan dan tugas seseorang dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis dari suatu organisasi itu sendiri.

Menurut Robbins (2015), kinerja merupakan sebuah pengukuran dari hasil kerja seseorang yang diharapkan secara optimal. Kinerja Pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Badan Pusat Statistik (BPS) Pangkalpinang merupakan Lembaga Pemerintah *Non Department* yang berlamat di Jl. Kol Yos Sudarso, Gabek Dua, Kec. Gabek, Kota Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. BPS kota Pangkalpinang dengan visinya yakni selalu mempertimbangkan capaian kinerja dengan sangat teliti dan sebaik mungkin. BPS Pangkalpinang selalu mengutamakan capaian kinerjanya, dengan berbagai cara mulai dari evaluasi pegawai dan mendisiplinkan karyawan. Terdapat permasalahan di BPS kota Pangkalpinang selama tiga tahun terakhir, yakni terjadi penurunan tingkat kedisiplinan pegawai, hal ini menjadi pusat perhatian bagi BPS Pangkalpinang karena akan menjadi indikasi turunnya kinerja pegawai, yang juga akan mengakibatkan kinerja dari BPS Pangkalpinang juga mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Keterlambatan Kedatangan Kerja Pegawai BPS Pangkalpinang
Tahun 2018-2020

Keterangan	Tahun		
	2018	**2019**	**2020**
TL 1	39	71	88
TL 2	16	14	20
TL 3	13	7	15
TL 4	22	48	75
Jumlah	**90**	**140**	**198**

Sumber Data : Tata Usaha BPS Pangkalpinang, 2019.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa selama tiga tahun terakhir yakni 2018-2020 terjadi peningkatan jumlah pegawai yang tidak disiplin, dalam hal ini pegawai terlambat datang bekerja dengan beragam waktu keterlambatan. Dengan keterangan sebagai berikut:

1. TL1 = terlambat 30 menit
2. TL2 = terlambat 1 jam
3. TL3 = terlambat 1 jam 30 menit
4. TL4 = terlambat 2 jam.

Berdasarkan jumlah keteralambatan atau ketidaksiplinan dilihat dalam jumlah pertahun setelah dilakukan perhitungan dalam persentase, diketahui bahwa terjadi kenaikan jumlah keterlambatan sebesar 55% dari tahun 2018-2019. Selanjutnya pada tahun 2019-2020 persentase kenaikan jumlah keterlambatan pegawai adalah sebesar 41%. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa setiap tahunnya dalam tiga tahun terakhir terjadi kenaikan jumlah kasus keterlambatan pegawai dengan jumlah kenaikan yang cukup signifikan, yang dapat menjadi indikasi bahwa ketidakdisiplinan pegawai mengalami kenaikan setiap tahunnya.

Berdasarkan data yang telah diuraikan pada tabel tingkat ketidakdisiplinan pegawai semakin tinggi hal ini dapat menjadi salah satu indikasi menurunnya kualitas kinerja dari pegawai, yang tentunya dapat menyebabkan kinerja perusahaan yakni BPS Pangkalpinang juga menurun.

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai BPS Pangkalpinang Tahun 2018 - 2020

No	Bagian Ketenagaan yang dinilai	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)
1	Kabag Statistik Sosial	93.76	92.87	92.95
2	Staff Statistik Sosial	88.90	88.61	86.15
3	Kabag Statistik Produksi	92.10	91.07	91
4	Staff Statistik Produksi	90.12	88.23	85.6
5	Kabag Statistik Distribusi	91.50	91.67	92.13
6	Staff Statistik Distribusi	92.24	90.76	89.17
7	Kepala Subbagian Umum	92.13	91.36	92.39
8	Staff Tata Usaha	91.13	88.96	78.60
9	Kabag Statistik Sosial	88.33	92.87	92.95
10	Staff Statistik Sosial	91.56	88.61	88.49
11	Kabag IPDS	90.11	91.22	91.87
12	Staff IPDS	90	91.11	90.18
13	Kabag Nerwilis	89.90	91.1	90.83
14	Staff Nerwilis	93.40	88.28	87.38
15	KSK	91.89	87.61	84.32
	Rata – Rata Penilaian	**91.1**	**90.2**	**88.9**

Sumber Data: Tata Usaha BPS Pangkalpinang, 2020. Data diolah peneliti.

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa terjadi penurunan pada penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir, hal ini dapat menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai menurun dalam tiga tahun terakhir ini, tentunya banyak faktor yang dapat menyebabkan penurunan penilaian kinerja pegawai, salah satunya adalah yang telah diuraikan sebelumnya yakni disiplin kinerja.

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap ketua BPS Pangkalpinang. Pimpinan mengatakan, selain faktor absensi, tingkat kedisiplinan karyawan

memang benar sedikit menurun, yaitu selain beberapa pegawai sering datang terlambat, akan tetapi dalam hal penyelesaian tugas juga beberapa pegawai masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan dalam tenggang waktu yang ditetapkan. Sebagai contoh dalam beberapa tugas yang harus diselesaikan dalam satu hari, beberapa pegawai justru menyelesaikan pekerjaan dalam dua sampai tiga hari, sehingga pekerjaan diselesaikan tidak sesuai *deadline* waktu yang ditetapkan. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara tersebut hal ini dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan beberapa pegawai masih perlu ditingkatkan, terlebih pada salah satu indikator disiplin kerja yakni dapat kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan data yang telah diuraikan, maka dapat diketahui bahwa terdapat fenomena yang terjadi pada penelitian ini yakni mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai BPS Pangkalpinang. Hal ini dilihat pada data tingkat absensi kedatangan kerja pegawai selama tiga tahun terakhir yang meningkat dengan angka yang cukup signifikan. Hal ini dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai BPS Pangkalpinang menurun, selain itu dilihat dari penilaian kinerja pegawai BPS Pangkalpinang juga mengalami penurunan yang cukup drastis, sehingga dapat diketahui bahwa kinerja pegawai BPS Pangkalpinang dalam tiga tahun terakhir menurun, dan juga adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas oleh beberapa pegawai BPS Pangkalpinang.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terdapat *research gap*. Penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Syarkani (2017), Hepiana (2012), Cleopatra (2015), Jeli (2017), Rima dkk (2016), Bambang

(2018), Rizki (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Namun, terdapat beberapa penelitian yang dilakukan oleh Sadiyo (2014) dan penelitian oleh Nelizulfa (2018) yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapatnya inkonsisten dalam penelitian ini, dan berdasarkan fenomena yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai BPS Pangkalpinang, dengan judul: **"Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu: "Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS Pangkalpinang?"

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah: "Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS Pangkalpinang?"

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, bagi penulis penelitian ini untuk memperkaya wawasan dan menambah pengetahuan terkait topik bahasan khususnya di bidang disiplin kerja dan kinerja pegawai serta sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi perusahaan

Dapat dijadikan sebagai saran ataupun masukan terhadap instansi atau perusahaan terkait sebagai salah satu pertimbangan pada saat pengambilan keputusan, terutama mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPS Pangkalpinang.

2. Manfaat bagi pembaca

Dapat sebagai sumber referensi dalam melakukan kajian penelitian berikutnya dengan topik bahasan yang sama terkait disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Bambang (2018). Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 62 No.1*.

Brigham, E, F. (2014). *Dasar- Dasar Manejemen, Edisi Sembilan Jilid 1*. Jakarta : Erlangga.

Cleopatra (2015). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*, Vol.3 No.1.

Davis, K. (2010). Terjemahan Agus Dharma. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.

Devito, J, A. (2011). *Manajemen dan Komunikasi antar manusia*. Tangerang : Karisma Publishing Group.

Fatimah (2016). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK).*

Flippo, E. (2005). *Manajemen Personalia Edisi 2*. Jakarta : Erlangga.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS.* Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Gibson, G, G. (1987). *Organisasi dan Manejemen : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1 Alih Bahasa Djakarsih*. Jakarta : Erlangga.

Handayani (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *Jurnal JENIUS.*

Hartono (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi.*

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ke – 12.* Jakarta : Bumi Aksara.

Hepiana (2012). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.3 No.1*.

Husain (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal JENIUS*.

Istiqomah (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. *Jurnal Siasat Bisnis, Vol.9 No.1*.

Jasin, A. (2015). *Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional*. Jakarta : Centre for Strategic and Internationals Studies.

Jeli (2017). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. Vol. 2 No.1

Kreitner & Kinicki (2017). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) (Edisi 9) . Jakarta : Salemba Empat.

Lubis (2019). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi2)*. Bandung : Rosdakarya.

Masram. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser.

Mathis, L. & Jackson, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku kedua.

Moeheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moekizat (2017). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja.* Bandung : Pionir Jaya.

Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif,* Yogyakarta : Gajah Mada University Fress.

Nelizulfa (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Jurnal Eprints*.

Nisemito (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku.* Jakarta: Rineka Cipta

Nurpratama (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bumi Wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi Vol.5, No.1.*

Pangarso (2016). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, No. 2.*

Raharjo. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Volume.3, No.2.

Ramli. (2016). *Skala Pengukuran Pada Proses Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara

Rima (2016). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Marketing pada Hotel Millenium Sirih Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*.

Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Rizki, N. Z. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting. Vol.1. No.2.*

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia

Rozarie. Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi, Jawa Timur : R.A Publisher.

Sadiyo (2014). Pengaruh Stres kerja, Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv. Karya Manunggal Semarang. *Jurnal Neo-bis Vol.11 , No.2.*

Sastrohadiwiryo. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional (Rev.ed). Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta*: STIE YKPN Yogyakarta.

Sinambela, L. (2017). Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Stoner, J. A. F. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prentice-Hall.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Syarkani (2017). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis,Vol.3 No.3.*

Talakua, dkk (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bhakti Rahayu Ambon. *Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.1 No.7.*

Wariati, dkk (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3, Nomor 3.*

Wiley, (2013). *Research Method*. Australia : Son Australia etd.

Zahara & Hidayat (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawanbank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting Vol. 1, No. 2.*