



**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) di
KABUPATEN PASER**

**THE INFLUENCE OF DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS AT THE
OFFICE OF THE REGIONAL REVENUE AGENCY (BAPENDA) IN PASER REGENCY**

Erni Susanti¹, Agus Budi Sadhono²

¹Prodi Manajemen, erni.susanti0871@gmail.com, STIE Widya Praja Tanah Grogot

²Prodi Manajemen, agusbudisadhono@gmail.com, STIE Widya Praja Tanah Grogot

ABSTRACT

Work discipline is very influential on an employee, discipline is implemented to encourage employees to follow all the rules stipulated in the law, so that irregularities can be prevented.

The type of research used in this research is quantitative research with a descriptive approach.

In this study, 51 employees were civil servants who worked at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) Paser Regency, so in determining the sample in this study, 51 people were used and the sampling technique in this study used saturated sampling technique.

The results showed a correlation coefficient (R) of 0.673 which means the relationship between the independent variables namely discipline (preventive discipline, corrective discipline and progressive discipline) and the dependent variable namely the performance of civil servants is at 0.60-0.799, so that it can be said that both the variable is strong. The coefficient of determination (R²) is 0.418 or 41.8%, the variables in this study have contributed to the performance of civil servants. While the remaining 58.2% (100%-41.8%) is influenced by other factors not included in this study. The results of the F test obtained an Fcount value of 12.953 when compared to an F table of 2.7930 or 12.953 > 2.7930 meaning that the independent variables namely discipline (preventive discipline, corrective discipline and progressive discipline) affect the dependent variable jointly, namely the performance of civil servants civil.

For progressive discipline it can still be given to employees who really make mistakes, so that in the future there will be no employees who repeat and make mistakes and the implementation of preventive discipline still needs to be continued, because this has proven to give good results to employee performance.

Keywords: *Discipline, Performance, BAPENDA of Paser Regency*

ABSTRAK

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada seorang pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti semua aturan yang diatur dalam undang-undang, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Paser sebanyak 51 pegawai, maka dalam

penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sebanyak 51 orang dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,673 yang berarti hubungan antara variabel independen yaitu disiplin (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai negeri sipil berada pada 0,60-0,799, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut adalah kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,418 atau sebesar 41,8% variabel dalam penelitian ini telah memberikan kontribusinya kepada kinerja pegawai negeri sipil. Sedangkan sisanya 58,2% (100%-41,8%) dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,953 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,7930 atau $12,953 > 2,7930$ artinya variabel independen yaitu disiplin (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) berpengaruh secara bersama-sama variabel dependen yaitu kinerja pegawai negeri sipil.

Untuk disiplin progresif masih bisa diberikan kepada pegawai yang benar-benar melakukan kesalahan, sehingga ke depannya tidak akan ada pegawai yang mengulangi dan melakukan kesalahan serta Pelaksanaan disiplin preventif masih perlu dilanjutkan, karena ini terbukti memberikan hasil yang baik terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja, BAPENDA Kabupaten Paser

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, baik secara individu maupun secara berkelompok. Di tangan mereka inilah kelangsungan aktivitas kantor tergantung. Sekalipun organisasi mempunyai sumber daya melimpah baik bahan mentah, modal maupun teknologi akan tetapi jika hal itu tidak di dukung oleh sumber daya manusianya, maka tujuan pemerintah yang telah direncanakan sebelumnya sulit untuk tercapai.

Kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tetapi menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari pimpinannya, mentaati peraturan yang berlaku dengan penuh kesadaran tanpa ada unsur pelaksanaan. Sehingga pegawai tersebut akan mempunyai kinerja yang baik dan mampu menciptakan hasil yang maksimal dalam bekerja, yang pada akhirnya target penyelesaian yang telah ditetapkan akan dapat dicapai.

Disiplin pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Paser, diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu ketetapan waktu hadir dalam jam kerja yaitu pukul 07.30 pagi sampai pukul 16.00 sore. Namun kondisi yang terjadi saat ini tidak demikian pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser, terdapat permasalahan yaitu masih adanya pegawai yang tingkat disiplinnya masih kurang baik, misalnya terlambat datang ke kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan pulang lebih awal.

Kemudian masalah yang sering dihadapi pegawai yaitu mengenai kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab, masih menggunakan absensi manual sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol, hal ini terjadi karena disebabkan karena tidak adanya pengontrolan secara efektif oleh pimpinan. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada seorang pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti semua aturan yang diatur dalam undang-undang, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Jika hal tersebut dibiarkan terus menerus akan membawa pengaruh yang tidak baik bagi dinas dan pegawainya. Karena dengan tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang maksimal, tidak sesuai dengan harapan, dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran, tujuan atau menghambat jalannya

program yang telah dibuat dan tidak dapat maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun instansi terkait.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen

Menurut Follet dalam Herlambang (2013:3) “Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.”

Menurut Millet dalam Herlambang (2013:3) “Manajemen adalah proses memimpin dan melancarkan pekerjaan dari orang yang terorganisir secara formal untuk mencapai tujuan

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk menentukan serta mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan.

2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Subekhi dan Jauhar (2012:12) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Mangkunegara dalam Subekhi dan Jauhar (2012:21) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan dari pada fungsi-fungsi personalia agar efektifitas dan efisiensi dari personalia dapat membantu tercapainya tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

2.3. Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan dalam Subekhi dan Jauhar (2012:39) “Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.”

Menurut Handoko dalam Hamali (2016:213) “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.”

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas bahwa disiplin pegawai pada umumnya mempunyai makna yang luas yaitu tidak hanya untuk hormat, taat dan patuh terhadap setiap aturan, standar atau norma yang berlaku, akan tetapi juga mempunyai makna sebagai suatu kesanggupan untuk menjalankan aturan tersebut dengan sungguh-sungguh serta kesediaan menerima sanksi-sanksi bila melanggar.

2.4. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Handoko dalam Hamali (2016:216) Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

- 1) Disiplin preventif adalah kegiatan pelaksanaan yang mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewangan-penyelewangan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin dari pegawai. Dengan cara ini pegawai menjaga disiplin mereka dan bukan karena suatu paksaan.
- 2) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki

Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan

kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Sasaran pendisiplinan secara lingkas adalah sebagai berikut:

- a) Untuk memperbaiki pelanggar.
 - b) Untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
 - c) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
- 3) Disiplin progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dikenakan hukuman yang lebih berat. Sebuah contoh sistem disiplin progresif yang tersusun atas dasar tingkat berat atau kasarnya hukuman secara ringkas yaitu teguran secara lisan oleh pimpinan, teguran tertulis, dengan catatan dalam file ke pegawai, skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari skorsing, satu minggu atau lebih diturunkan pangkatnya, dan dipecat.

2.5. Pengertian Kinerja

Menurut Suntoro dalam Uha (2013:212) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Uha (2013:213) "Kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu."

Dari definisi diatas, maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan

2.6. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

- 1) Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- 2) Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misal 30 menit).
- 4) Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan
- 5) Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
- 6) Hubungan antar karyawan
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan

2.7. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya

2.8. Kerangka Pikir

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2009:88) “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.”

Kerangka pikir disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antar variabel independen, dalam hal ini adalah Disiplin yang terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif, disiplin progresif terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Paser sebanyak 51 pegawai, maka dalam penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sebanyak 51 orang dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

3.3 Analisis Data

Menurut Priyatno (2010:61) Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan:

Y' : Variabel Dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1, X_2, \dots, X_n : Variabel Independen

a : Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n=0$)

b_1, b_2, \dots, b_n : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Jadi, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen dengan variabel dependen pada suatu penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	
1	(Constant)		1,321
	Disiplin preventif (X ₁)		0,328
	Disiplin korektif (X ₂)		0,168
	Disiplin progresif (X ₃)		0,197

Sumber: data primer yang diolah dalam penelitian tahun 2019

Berdasarkan dari tabel 26 tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$Y = 1,321 + 0,328X_1 + 0,168X_2 + 0,197X_3$, yang berarti bahwa:

- 1) Angka 1,321 adalah konstanta, artinya jika disiplin preventif (X₁), disiplin korektif (X₂) dan disiplin progresif (X₃) nilainya sama dengan 0 (nol), maka besarnya variabel Y (kinerja PNS) adalah 1,321.
- 2) Angka 0,328X₁ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel disiplin preventif (X₁). Yang berarti jika nilai X₁ dinaikkan 1 satuan, maka kinerja PNS (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,328 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan dan berpengaruh positif terhadap kinerja PNS (Y).
- 3) Angka 0,168X₂ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel disiplin korektif (X₂). Yang berarti jika nilai X₂ dinaikkan 1 satuan, maka kinerja PNS (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,168 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja PNS (Y).
- 4) Angka 0,197X₃ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel disiplin progresif (X₃). Yang berarti jika nilai X₃ dinaikkan 1 satuan, maka kinerja PNS (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,197 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja PNS (Y).

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,673 ^a	0,453	0,418	0,31854

Sumber: data primer yang diolah dalam penelitian tahun 2019

1) Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan tabel 27 tersebut diketahui hasil uji koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,673 yang berarti pada tingkatan 0,60-0,799. Karena itulah maka hubungan antara variabel

independen (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) dengan variabel dependen (kinerja PNS) dinyatakan kuat.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Pada tabel 27 untuk hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dari *Adjusted R Square* dengan nilai sebesar 0,418 yang berarti variabel yang diteliti (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) telah memberikan kontribusinya sebesar 41,8% terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS), sedangkan sisanya sebesar 58,2% (100%-41,8%) tidak termasuk dalam penelitian ini

4.3 Uji F (Simultan)

Tabel 3
Hasil Uji F (Simultan Atau Bersama-Sama)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,943	3	1,314	12,953	0,000 ^b
	Residual	4,769	47	0,101		
	Total	8,712	50			

Sumber: data primer yang diolah dalam penelitian tahun 2019

Dari hasil perhitungan SPSS yang telah ditampilkan pada tabel 28 dapat dilihat hasil uji F atau F_{hitung} adalah sebesar 12,953. Dan jika dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu sebesar 2,7930 diperoleh dari $n-k-1$ atau $51-3-1=47$ pada kolom $df(3)$, maka akan diperoleh hasil yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,953 > 2,8024$, artinya bahwa minimal ada salah satu diantara variabel disiplin preventif (X_1), disiplin korektif (X_2) dan variabel disiplin progresif (X_3) yang berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Paser.

Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.4 Uji t Parsial

Tabel 4
Hasil Uji T (Parsial Atau Secara Sendiri-Sendiri)

Model		t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1	Disiplin preventif (X_1)	2,724	1,6779	0,009	Signifikan
	Disiplin korektif (X_2)	1,638	1,6779	0,108	Tidak signifikan
	Disiplin progresif (X_3)	1,655	1,6779	0,105	Tidak Signifikan

Sumber: data primer yang diolah dalam penelitian tahun 2019

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X (disiplin preventif, disiplin korektif, disiplin progresif) terhadap variabel Y (kinerja PNS), adapun hasilnya adalah:

- 1) Disiplin preventif (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,724 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6779, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,724 > 1,6779$, yang berarti bahwa variabel disiplin preventif (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS (Y), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

- 2) Disiplin korektif (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,638 dengan tingkat signifikan sebesar 0,108, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6779, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,638 < 1,6779$, yang berarti bahwa variabel disiplin korektif (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS (Y) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 3) Disiplin progresif (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,655 dengan tingkat signifikan sebesar 0,105, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6779, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,655 < 1,6779$, yang berarti bahwa variabel disiplin progresif (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS (Y) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh variabel dominan yaitu disiplin preventif (X_1) karena memiliki t_{hitung} tertinggi dibandingkan t_{hitung} variabel lainnya, maka hipotesis kedua tidak terbukti benar atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- 1) Hasil uji validitas menunjukkan semua butir soal yang berjumlah 16 dalam kuesioner mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , di mana r_{tabel} nya sebesar 0,276
- 2) Untuk uji reliabilitas diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,868 dengan demikian kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliabel* atau layak, karena nilainya lebih besar dari 0,60 atau $0,868 > 0,60$.
- 3) Persamaan regresi linear berganda diperoleh $Y = 1,321 + 0,328X_1 + 0,168X_2 + 0,197X_3$, yang berarti semua variabel dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
- 4) Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,673 yang berarti hubungan antara variabel independen yaitu disiplin (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai negeri sipil berada pada 0,60-0,799, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut adalah kuat.
- 5) Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,418 atau sebesar 41,8% variabel dalam penelitian ini telah memberikan kontribusinya kepada kinerja pegawai negeri sipil. Sedangkan sisanya 58,2% ($100\% - 41,8\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- 6) Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,953 jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,7930 atau $12,953 > 2,7930$ artinya variabel independen yaitu disiplin (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) berpengaruh secara bersama-sama variabel dependen yaitu kinerja pegawai negeri sipil.
- 7) Disiplin preventif diperoleh hasil uji t sebesar 2,724 dan t_{tabel} sebesar 1,6779 atau $2,724 > 1,6779$ dengan nilai signifikan 0,009 artinya variabel disiplin preventif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
- 8) Disiplin korektif diperoleh uji t sebesar 1,638 dan t_{tabel} sebesar 1,6779 atau $1,638 < 1,6779$ dengan nilai signifikan 0,108 artinya variabel disiplin korektif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
- 9) Disiplin korektif diperoleh uji t sebesar 1,655 dan t_{tabel} sebesar 1,6779 atau $1,655 < 1,6779$ dengan nilai signifikan 0,105 artinya variabel disiplin progresif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil

5.2 Saran

- 1) Sebaiknya untuk penerapan disiplin korektif perlu selalu dijalankan, karena hal ini mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

- 2) Untuk disiplin progresif masih bisa diberikan kepada pegawai yang benar-benar melakukan kesalahan, sehingga ke depannya tidak akan ada pegawai yang mengulangi dan melakukan kesalahan.
- 3) Pelaksanaan disiplin preventif masih perlu dilanjutkan, karena ini terbukti memberikan hasil yang baik terhadap kinerja karyawan.
- 4) Kepada peneliti lain diharapkan mampu menambahkan variabel lain ketika akan melakukan penelitian lain, karena masih terdapat 58,2% yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Perijinan Terpadu (KPMPT) Kabupaten Paser
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia. Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta CPAS.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen. Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta. Gosyeng Publishing.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Mailiana. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. (Online), Vol. 10, No. 1 (<http://www.stiem-samarinda.ac.id/soal/soal40.pdf>, diakses 20 Maret 2018)
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data dengan SPSS*. MediaKom. Jakarta
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta Prestasi Pustaka raya.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja. Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta. Kencana Prenadamedia