

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA
PERTANIAN MAKASSAR



VINSENSIO A. SANYOSLUK
1810421182

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA
PERTANIAN MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen

VINSENSIO A. SANYOSLUK
1810421182

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

VINSENSIO ANUGERAH SANTYOSLUK
1810421182

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 16 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 16 September 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Nurmadhani Fitri Seyuthi, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yusmarizal, S.Sos., M.I.Kom.
UNIVERSITAS FAJAR
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA
PERTANIAN MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh

**VINSENSIO ANUGERAH SANTYOSLUK
1810421182**

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 16 September 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Numadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	2. 
3.	Virza Hadrianti, S.Sos., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : VINSENSIO ANUGERAH SANTYOSLUK
NIM : 1810421182
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 16 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Vinsensio Anugerah Santyosluk

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat karuniaNya. Sehingga Membantu Penulis Menyelesaikan Skripsi ini. Dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR”**

Selama penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh banyak masukan, dorongan, dukungan dan semangat serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebagai bentuk apresiasi penulis kepada mereka yang ikut terlibat dalam penyusunan Skripsi ini.

Terimakasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Frederikus Pancesius dan Ibunda Rofina Gere, S.pd yang mencurahkan kasih sayangnya dengan segenap hati serta selalu senantiasa memberikan semangat, dorongan, motivasi dan dukungan, baik dalam material serta dukungan doa. Terwujutnya Skripsi ini juga berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dari itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak limpah terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si, Selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
4. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing Akademik Sekaligus Pembimbing dalam Penyusunan Skripsi ini, yang banyak

memberikan bantuan dan meluangkan waktunya untuk memberikan masukan, motivasi serta bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M, selaku Sekertaris Program Studi Manajemen yang selalu membantu penulis dalam urusan administrasi. Universitas Fajar Makassar
6. Kepala Balai Bapak Lutfie Natsier, S.H., M.H dan Kepala Bagian Umum Bapak Ferdianto Eko S, S.Sos Beserta seluruh pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Makassar yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kepada seluruh sahabat seperjuangan Basecamp 18 dan sahabat Rakat Melanesia yang sudah sama-sama berjuang kurun waktu 5 tahun dengan senantiasa memberikan full support dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang telah mewarnai proses penulisan Skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam lembaran ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kelancaran skripsi ini

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat kepada para pembaca dan terkhusus bagi penulis, sepenuhnya bertanggung jawab dan bersedia menerima kritik dan saran yang membangun.

Makassar, 16 September 2023

Vinsensio A. Santyosluk

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR

**Vinsensio A. Santyosluk
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah jumlah Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Makassar dengan sampel yang di gunakan sebanyak 66 responden dengah menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi serta telah dilakukan pengujian validitas, reabilitias. Dan teknik analaisis data menggunakan analisis regresi liner sederhana dan persial t dengan Sofware SPSS VERSI 29. Hasil dari anlalsisi data menunjukan bahwa nilai signifikan pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di mana t hitung sebesar $10.819 >$ nilai t tabel $2,384$. Hal ini menjukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE LARGE HALL OF AGRICULTURAL QUARANTINE IN MAKASSAR

**Vinsensio A. Santyosluk
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the Makassar Agricultural Quarantine Centre. The population used in this study was the number of employees of the Makassar Agricultural Quarantine Centre with a sample of 66 respondents using data collection techniques using questionnaires and documentation and validity testing, reliability. And the data analysis technique uses simple linear regression analysis and partial t with SPSS Version 29 software. The results of the data analysis show that the significant value of the effect of Work Discipline (X) on Employee Performance (Y) where t count is 10.819 > t table value 2.384. This shows that the Work Discipline variable has a significant positive effect on Employee Performance.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKARTA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.1 Manfaat Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4 Disiplin Kerja	12
2.1.5 Kinerja Pegawai	21
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Pikir	27
2.4 Definisi Operasional	28
2.5 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Rancangan Penelitian	30
3.2 Tempat Dan Waktu	30
3.3 Populasi Dan Sampel	31
3.4 Jenis Dan Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Pengukuran Variabel	35
3.7 Instrumen Penelitian	36
3.8 Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Balai Besar Karantina Pertanian Makassar	40
4.2 Karakteristik Responden	46
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2.2 Karakteristik Usia Responden	47
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja	47
4.3 Analisis Variabel	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reabilitas	49
4.4.1 Analisis Regresi Sederhana	50
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	51
4.4.3 Uji Parsial (t)	55
4.4.4 Uji Koefisien Determinan	55

4.5 Pembahasan	56
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai BBKP Makassar	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Skala Likert.....	34
Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)	47
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	48
Tabel 3.7 Uji Reabilitas.....	48
Tabel 3.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	49
Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.1 Hasil Uji Parsial (t)	54
Tabel 4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	27
Gambar 2.2 Struktur Organisasi	21
Gambar 2.3 Peta Wilayah Kerja BBKP Makassar	44
Gambar 2.4 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	52
Gambar 2.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
Gambar 2.6 Prosedur Pelayanan Sertifikasi Karantina.....	81
Gambar 2.7 Logo Instansi BBKP Makassar	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah instansi pemerintahan suatu organisasi merupakan sumber utama dan begitu penting sebagai penentu berhasil tidaknya suatu instansi dalam menjalankan kewajibannya. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi publik atau aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik.

Pegawai negeri sipil memiliki tugas yang mana tugas tersebut mencakup tugas pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Maka dari itu dibutuhkan pegawai negeri sipil yang bertanggung jawab, adil, jujur, ulet dan profesional agar kedepannya memberikan kinerja yang sesuai dan baik untuk mendorong kemajuan organisasi .

Aparatur pemerintahan adalah salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 30 Tahun 2019 pada ketentuan umum Pasal 1 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, yang mana sangat berpengaruh sekaligus memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam pekerjaan individu maupun kelompok. Secara

umum disiplin sangat bermanfaat mendidik para pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik menunjukkan sikap rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menumbuhkan gairah kerja, semangat kerja, tercapainya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

Disiplin diartikan sebagai suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dalam Syuaib 2017). Emmel dalam Syuaib (2017) disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Hamali (2018) disiplin yaitu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Jadi dapat menyimpulkan bahwa disiplin yaitu suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada organisasi tersebut.

Disiplin kerja digunakan untuk mengatur tindakan-tindakan pegawai dalam bekerja. Pegawai harus secara sadar tunduk dan taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan demi kebaikan bersama dan tercapainya tujuan instansi. Dipertegas oleh pendapat Handoko (dalam Sinambela 2012;238), disiplin adalah ketersediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Oleh sebab itu para pegawai dituntut untuk menerapkan disiplin kerja agar dapat membangun kinerja pada suatu organisasi dengan peraturan pemerintah guna

melancarkan penyelenggaraan berkaitan urusan pemerintahan, yang tentunya akan berdampak pada hasil kerja sekaligus kinerjanya.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa banyak pegawai mempengaruhi dan juga memberi kontribusi terhadap organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja 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 organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018;83).

Oleh karena itu kinerja pegawai tidak terlepas dari penerapan disiplin kerja yang pada hakikatnya pegawai dengan disiplin yang baik akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan segala pekerjaan dengan tanggung jawab, efisien dan efektif serta tepat pada waktunya. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari penerapan disiplin kerja.

Balai Besar Karantina Pertanian Makassar adalah salah satu unit pelaksana teknis (UPT) dari Badan Karantina Pertanian berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian (Permenten) Nomor 22 Permenten OT.140/4/2008 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis karantina pertanian. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Karantina Pertanian adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Karantina Pertanian.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Karantina Pertanian yang mempunyai tugas melaksanakan Kegiatan Operasional Perkarantinaan Hewan dan

Tumbuhan, serta pengawasan keamanan hayati dan nabati. Dalam struktur organisasi Balai Besar Karantina Pertanian Makassar terdiri atas Kepala Balai, Bagian umum, Bidang karantina hewan, Bidang karantina tumbuhan, Bidang pengawasan dan penindakan, serta kelompok jabatan fungsional.

Setelah ditetapkannya peraturan terbaru mengenai disiplin kerja pegawai yang telah di jelaskan pada PP. No. 94 Tahun 2021, sebagaimana mengatur antara lain mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran.

Namun, setelah ditetapkan peraturan terkait disiplin kerja pegawai masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi aturan tersebut. Berikut rekapitulasi absensi pegawai pertiga bulan terakhir pada tahun 2023.

Tabel. 1.1

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian
Makassar**

Rekapitulasi Aspek Kehadiran Kepegawaian		Bulan Juni, Juli & Agustus 2023		
UNIT KERJA : BBKP MAKASSAR, SULSEL				
Kriteria Absensi	Bulan			
	Juni	Juli	Agustus	
Tidak Masuk Kerja	12	14	17	
Tidak Absen/ Lupa	6	9	11	
Cuti	15	5	20	
Sakit	14	10	16	
Tidak Upacara	13	7	9	
Tidak Pakai Seragam	0	0	0	
Jumlah	60	45	73	
Persentase	43%	32%	52%	

Sumber : Kepegawaian BBKP Makassar

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai menurun pada tiga bulan terakhir tahun 2023. Hal tersebut mengungkapkan bahwa penerapan disiplin pegawai masih rendah. Dapat dilihat dari ketidakdisiplinan waktu atau keterlambatan saat masuk kerja, ketidaktepatan waktu saat masuk kerja dan pulang lebih awal yang tidak sesuai dengan jam kerja, dan tidak mengikuti apel maupun upacara. Dari permasalahan yang telah dijelaskan tentunya ada sanksi berupa potongan tunjangan kinerja yang nantinya akan ditindak lanjuti sesuai dengan aturan disiplin kerja pegawai sebagaimana yang sudah dijelaskan di atas. Berdasarkan pernyataan diatas terkait masalah kedisiplinan dalam bekerja peneliti melihat bahwa penting untuk mengkaji berbagai penyebab yang mempengaruhi disiplin kerja pada kinerja pegawai dan juga melihat faktor mana yang paling berpengaruh besar terhadap disiplin kerja pada kinerja pegawai

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis urai kan di atas sebelumnya. Apakah **Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar?**

1.3 Tinjauan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam melakukan penelitian maupun pemahaman mengenai disiplin kerja juga sebagai informasi bagi seluruh pihak yang terlibat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan yang berarti bagi instansi Balai Besar Karantina Pertanian Makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Hamali (Dalam Laksono, B. T. 2018:7) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut (Edison, Emron, dkk. 2016:10-2) manajemen sumber daya manusia juga dapat dicirikan sebagai cara untuk mengawasi, menginspirasi dan membangun sumber daya manusia untuk dapat membantu pelaksanaan organisasi dengan sukses dan produktif sesuai dengan tujuan utama organisasi, dengan kapasitas termasuk informasi data kepegawaian, pengaturan dan pengembangan pegawai, rekrutmen, kompensasi, kesejahteraan, kedisiplinan, aturan, penilaian, dan penghargaan, memotivasi, pemeliharaan, pengintegrasian, dan kesehatan kerja. Kemudian menurut Hamli (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Selain itu menurut Sutrisno (2016:6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan,

pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dan yang terakhir menurut Hasibuan (2017:10) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektifitas dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat diatas mengenai manajemen sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi sekaligus pada upaya pengelolaan strategi yang dapat digunakan dalam mencapai tujuan dari pada sebuah instansi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Aspek penting lain dari manajemen sumber daya manusia adalah perannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu dalam kepentingan individu pegawai, kepentingan perusahaan, dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas dan efisiensi perusahaan yang dimana akan sangat berdampak positif terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia bervariasi antara satu organisasi perusahaan yang lainnya, tergantung dari pada tingkat perkembangan organisasi. Menurut Sudaryo, Agus dan Nunung (2018:2) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Sinambel

(2019:9) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama. Melalui penerapan fungsi maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Sinambela (2019:13) menjelaskan bahwa tujuan dari pada manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sasaran merupakan titik puncak dan tindakan yang perlu dievaluasi. Sasaran sumber daya manusia tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga menetralkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat dan orang lain. Terdapat 4 (empat) sasaran manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Sasaran Organisasi

Sasaran untuk mengenali manajemen sumber daya manusia dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi.

b. Sasaran Fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada level yang cocok untuk kebutuhan organisasi meliputi : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran Sosial

Sasaran yang selalu tanggap dan etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi yang meliputi keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. **Sasaran Peribadi Pegawai**

Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan pribadi yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, departemen sumber daya manusia membantu pimpinan untuk mendapatkan, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan.

3. Tujuan Kemasyarakatan Sosial

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat serta meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi.

4. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan sasaran organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan tertentu.

5. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional merupakan mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Tujuan Individual

Tujuan Individual merupakan tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:9), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk

memastikan organisasi/ perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung pada manusia, sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya.

Terry dalam bukunya *Principles of Management* membagi empat fungsi dasar manajemen yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi diatas disingkat dengan POAC.

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan

dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah proses menyusun dan membagi tugas dan tanggung jawab ke masing-masing unit kerja berdasarkan fungsi-fungsinya.

3. *Actuating* (Pengarahan)

Pengarahan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkeinginan dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

4. *Controlling* (Pengawasan)

Controlling atau pengawasan adalah proses kegiatan pemantauan untuk memastikan bahwa hal yang dipantau tercapai sesuai rencana dan mengoreksi penyimpangan yang signifikan.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan ada dengan rasa senang hati. Dalam hal ini kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan dari pada sebuah instansi dapat tercapai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi

artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. (Sinambela 2016:335).

1. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan Khusus Disiplin Kerja

Tujuan khusus antara lain:

- a. Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berperilaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi

sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan pegawai akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin diri
2. Disiplin kelompok
3. Disiplin preventif
4. Disiplin korektif
5. Disiplin progresif

Dari pendapat Hartatik jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan

sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan atau pegawai agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu :

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan ataupun pegawai akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin korektif

merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak

baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap pegawai patuh dan taat terhadap peraturan instansi. Pegawai yang melakukan pelanggaran tata tertib dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki kinerja para pegawai yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

4. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

- a. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- b. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim, tingkah laku dan suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari pendapat tersebut bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap pegawai baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut, seperti :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahaan para pegawai, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu pegawai untuk bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para pegawai akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh pegawai. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang

ada, maka semua pegawai akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pimpinan yang memberi perhatian kepada pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja para pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin pegawai dalam suatu instansi yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama pegawai dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

6. Indikator Disiplin kerja

Didalam disiplin kerja juga ada indikator beserta aspek yang akan digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) indikator yang digunakan yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

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

2. Taat terhadap peraturan perusahaan/Instansi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Dalam PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan Hukuman Disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan suatu instansi maupun bagi para pegawai. Bagi suatu instansi adanya disiplin kerja akan sangat membantu sekaligus menjamin ketaatan segala peraturan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi para pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja sekaligus dapat mengembangkan pikiran semaksimal mungkin demi kelancaran dan terwujudnya tujuan instansi.

Jadi berdasarkan penjelasan di atas penulis menyimpulkan bila

peraturan dari instansi baik berupa tertulis maupun lisan, sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya jika pegawai menaati semua peraturan dari instansi maka disebut disiplin yang baik.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Dalam sisi lain kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi, oleh karena itu kinerja yang memuaskan dari pegawai tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan.

Kinerja dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya. Selanjutnya kemampuan seseorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kinerjanya, artinya untuk melihat kemampuan dari seorang pegawai dinilai dari kinerjanya juga pengangkatan seorang pegawai sesuai dengan sistem kerja yang ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja. Dalam penilaian kinerja pegawai, sangat penting bagi setiap pegawai artinya pegawai tersebut merasa bahwasannya kinerja yang diberikan pada tempatnya bekerja mendapat perhatian sewajarnya dan sebagaimana mestinya. Dimana terdapatnya manfaat yang besar baik bagi organisasi tersebut maupun bagi pegawai.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai memiliki kaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif ditingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok

kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada didalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai dengan harapan akan terwujud bila manusia memiliki daya sekaligus kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut kasmir (2019:189-93), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan mengenai pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan maupun pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang yang pegawai berbeda-beda.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan

10. Lingkungan Kerja

Merupakan Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan Kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan Usaha setiap karyawan maupun pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu senantiasa memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka dari itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan harus memenuhi berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain:

1. Pendidikan dan Kesehatan.

2. Gizi/Nutrisi dan Kesehatan.
3. Bakat atau Bawahan.
4. Kesempatan Kerja.
5. Kesempatan Manajemen.
6. Motivasi dan Kemampuan.
7. Kebijakan pemerintah. Sinungan, (2018:7).

Hasil kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai, kinerja akan lebih dalam pengertiannya ditinjau dari sifat fisik yaitu sebuah perbandingan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output). Secara lebih sederhana ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau atau diperhatikan untuk menjamin dan meningkatkan kinerja yang tinggi yaitu aspek efisiensi, kemampuan manajemen, kondisi lingkungan pekerjaan. Dari ketiga aspek tersebut memiliki keterkaitan dan terpadu dalam satu sistem yang dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana.

Dari beberapa faktor diatas pada umumnya merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, sedangkan dalam sebuah instansi faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain;

1. Kecakapan Pegawai.
2. Kreativitas.
3. Hasil kerja yang bermutu.
4. Disiplin Kerja.
5. Pribadi yang produktif menggambarkan potensi.
6. Persepsi dan
7. Kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungan.

Jadi orang yang produktif merupakan orang bisa memberikan sumbangsi yang nyata bagi lingkungan sekitar dengan memiliki imajinatif

dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada kondisi yang sama setiap individu seperti ini senantiasa bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya kepada individu lainnya (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian kerja organisasi.

2. Indikator-Indikator kinerja

Menurut fasha dan lestari (2019) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator kinerja pegawai.

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam ruang lingkup perusahaan.
3. Kompensasi, yaitu bentuk motivasi pegawai agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan pegawai.
4. Kebijakan pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi pegawai agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat

ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan judul yang penulis kaji.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Devy Dayang Septiasari (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.	Jenis penelitian ini menggunakan analisis data yaitu regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji parsial.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang sekretariat dan bidang industri di kantor Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.
2	Elianti (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo	Jenis penelitian ini menggunakan teknik analisis data dan analisis deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo.
3	Dewi Untari (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kie Indonesia	Analisis deskriptif, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh ang positif dan cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja

				pegawai pada PT.KIE Indonesia
4	Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Metode menggunakan Uji Validitas, Uji Normalitas, Uji-T, Uji Heterokedastitas, Analisis Regresi Linear Sederhana. Koefisien Determinasi	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (x) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
5	Windya Sara Yulius (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar	Menggunakan Metode Uji Validitas, Uji reabilitas, Uji asumsi Klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, Uji-T (parsial) dan Uji F	Berdasarkan Hasil Penelitian, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Sumber : diglib.uinsgd.ac.id

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan komponen yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan (Sugiyono, 2017:60). Model kerangka berpikir yang dikembangkan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.4 Definisi Operasional

Menurut (Nurdin et al., 2019) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Jadi dalam hal inipun definisi operasional merupakan suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian yang bersifat abstrak guna memudahkan pengukuran suatu variabel. Dalam hal ini definisi variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Disiplin Kerja (X)

Adapun indikator disiplin kerja yaitu:

a. Ketaatan terhadap aturan waktu yang berlaku

Setiap pegawai taat terhadap aturan waktu sesuai ketentuan jam kerja datang, jam kerja pulang dan jam istirahat.

b. Penggunaan seragam kerja yang telah ditetapkan

Setiap pegawai selalu taat mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan instansi dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2. Kinerja Pegawai (Y)

- a. Kebutuhan untuk berprestasi.

Pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja.

- b. Kebutuhan akan kekuasaan.

Keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam ruang lingkup perusahaan.

- c. Kompensasi.

Bentuk motivasi pegawai agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan para pegawai.

- d. Kebijakan pimpinan.

Bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi pegawai agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.5 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

H_0 : Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan demikian, dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode penelitian yang sesuai untuk memperoleh sebuah data yang akan diteliti dalam sebuah penelitian Sugiyono (2019:2). Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif/deduktif, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pemahaman makna dan mengkonstruksi fenomena dari pada generalisasi (Sugiyono, 2019:26). Dikatakan kualitatif karena penelitian ini berusaha untuk menjelaskan objek yang relevan dengan fenomena atau masalah yang ada.

Strategi penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, menyusun, mengklarifikasikan dan menganalisis data yang bertujuan untuk memaparkan, menggambarkan keadaan riil terutama dengan masalah yang dibahas, kemudian dianalisis untuk ditarik kesimpulan. Dari beberapa metode deskriptif yang ditawarkan, penulis memilih metode observasi dalam penelitian ini. Strategi yang berguna untuk mengumpulkan data pada tindakan dan perilaku. Observasi yaitu melakukan

pengamatan secara langsung apa yang dikerjakan, menganalisis, menginterpretasikan. Untuk memperdalam penelitian, observasi

3.2 Tempat dan waktu

Untuk mendapatkan data dalam rangka proposal penelitian ini, maka penulis menentukan lokasi dan waktu penelitian dengan pertimbangan untuk mempermudah dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar, alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan No.KM. 12, Kapasa, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90241. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih satu bulan yaitu dari 11 Februari – 20 Maret 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai yang berada di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar berjumlah 198 pegawai.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sample yang representative merupakan sampel yang benar-benar dapat mewakili seluruh populasi. Bila mana populasi tersebut bersifat heterogen, maka sampel harus memiliki dari setiap bagian yang heterogen dari populasi tersebut sehingga hasil penelitian dari sampel dapat terpenuhi terhadap setiap anggota populasi.

Karena penelitian ini bersifat homogen, maka sampel yang diambil oleh peneliti bisa dari populasi mana saja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan kriteria atau ciri-ciri tertentu.

Untuk menentukan ukuran sampel, penulis menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kesalahan yang masih ditoleransi, diambil 10%

Dari rumus diatas. Jadi, Hasil sampel yang dipakai pada penelitian ini yaitu :

$$n = \frac{198}{1 + 198 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{198}{1 + 1,98 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{198}{2,98}$$

$$n = 66 \text{ responden}$$

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 66 responden

3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang kualitatif diangkat/*scoring*.

2. Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil responden atau pegawai yang telah disusun terlebih dahulu dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap responden dengan karakteristik, kualitas, efektivitas, dan kemandirian.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pencatatan dokumen, laporan atau data tertulis yang berkaitan dengan penelitian ini dapat diperoleh dengan melihat dokumen organisasi dan internet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada para responden untuk menjawab. Dalam pemberian skor digunakan skala likert yang merupakan cara untuk menentukan skor.

b. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung kedalam perusahaan untuk mendapatkan bukti-bukti yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian pada instansi Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

c. Studi Literatur

Studi literatur merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang teliti. Studi literatur dari berbagai sumber antara lain yaitu, sebagai berikut:

1. Jurnal.
2. Media Uninternet.

d. Studi Kepustakaan (Library Search)

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang akan digunakan menjadi landasan teori masalah yang diteliti. Dalam kepustakaan ini penulis membaca dan mempelajari buku-buku, literatur, dan materi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

e. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019:314). Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi yang dimaksud adalah meliputi struktur organisasi, pembagian kuesioner via offline maupun online penyebarannya melalui aplikasi *whatsapp*, data penelian pegawai, foto-foto dan laporan capaian kinerja pegawai yang dilakukan pada instansi tersebut serta kegiatan peneliti saat melakukan observasi dan wawancara. Karena peneliti ingin memaparkan data-data yang lebih lengkap serta memberikan bukti dalam penelitian ini. Dokumentasi dalam penelitian ini meliputi profil para pegawai maupun honorer yang berada di kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar, teknik ini lebih menjelaskan gambaran suasana dalam proses penelitian. Metode ini diperlukan karena memiliki nilai pengungkapan terhadap apa yang didokumentasikan.

Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala *likert*, yang digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Masing-masing jawaban dari 5 alternatif jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut

Table 2.2
Skala likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang telah diidentifikasi perlu diklasifikasikan sesuai dengan jenis dan perannya dalam penelitian. Klarifikasi ini sangat perlu diterapkan dalam penelitian. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas (X) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, abtecedent.. Dalam bahasa indonesianya sering disebut dengan variabel bebas, yang mana merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018:16). Penelitian ini memiliki 1 variabel *independent* yaitu Disiplin Kerja (X).

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018:61). Dalam penelitian ini variabel yang terkait adalah Kinerja (Y).

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Jadi semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut Instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2013) terdapat beberapa bentuk instrumen penelitiannya yaitu diantaranya:

1. Uji Validasi

Uji validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Ghazali (2018:51). Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan menurut Sugiono (2019:175). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti Rumus kolerasi yang dapat digunakan adalah yang ditemukan oleh Pearson. Yang dikenal dengan rumus kolerasi *product momen*. Data dinyatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *correct item correlation* lebih besar dari tabel pada signifikansi 0.05 (5%).

2. Uji Reabilitas

Dalam sebuah instrumen penelitian harus diuji coba tingkat keterpercayaannya, oleh karena itulah perlu dilakukan uji reabilitas. Menurut Ghazali (2018:45). Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dikatakan reliabel jika ditemukan konsistensi jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas merupakan suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan

sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang data kuisioner stabil waktu ke waktu. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika memberikan *cronbach's alpha* diatas 0,6 begitu pula sebaliknya.

3.8 Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lain, agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga data tersebut dapat digunakan dalam pengambilan keputusan. Maka analisis data yang digunakan terdiri dari beberapa bagian yaitu diantaranya:

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147).

2. Analisis regresi linear sederhana

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independent variabel, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau dependent variable, Mulyono (2019).

Analisis regresi linear sederhana juga dapat dipakai untuk mengetahui variabel bebas apa yang berhubungan dengan variabel terikat, dan juga untuk mengetahui suatu bentuk hubungan. Adapun tujuan analisis regresi

adalah untuk mendapatkan bentuk hubungan dari variabel (X) dan variabel (Y) secara matematis, serta mengetahui seberapa besar perubahan Variabel (X) terhadap variabel (Y), juga memperkirakan variabel (Y) jika nilai variabel (X) diketahui.

Analisis regresi linear sederhana ialah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Rumus regresi linear sederhana ialah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel independent (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Menurut Ghozali (2017:56) menyatakan bahwa uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen*

b. Uji Simultan (F)

Menurut Sugiyono (2018:208) uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variabel *independen* secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai

satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

4.1.1 Sejarah Singkat Balai Besar Karantina Pertanian Makassar

Kata karantina berasal dari bahasa Italia, *quaranta giorni*, yang artinya empat puluh hari. Istilah ini muncul pada abad ke-14 saat terjadi wabah maut hitam (*black death*) yang menewaskan sepertiga hingga dua pertiga penduduk eropa. Sistem karantina pun digunakan untuk mencegah penyebaran penyakit tersebut. Pada masa itu, kapal-kapal penumpang yang datang dari wilayah lain dilarang langsung berlabuh. Para pendatang ini harus menunggu selama empat puluh hari di suatu pulau yang telah ditentukan untuk memastikan bahwa mereka tidak tertular wabah hitam. Walaupun pada awalnya karantina dibuat untuk mencegah penyebaran penyakit pada manusia namun pada perkembangan selanjutnya, konsep karantina juga digunakan untuk mencegah penyebaran penyakit pada hewan dan tumbuhan.

Pada tahun 1980, keputusan menteri pertanian No.453 dan No. 861 tahun 1980. Pusat karantina pertanian terdiri dari 5 balai (eselon III), 14 stasiun (eselon IV), 38 pos (eselon V) dan 105 wilayah kerja (non struktural) yang tersebar di seluruh Indonesia. Pada tahun 1985 direktorat jendral peternakan menyerahkan pembinaan unit karantina hewan. Setelah enam belas tahun lamanya, pada tahun 2001 badan litbang menyerahkan pembinaan unit karantina tumbuhan Kepada sekretaris jendral departemen pertanian. Dan pada tahun 2008, dalam keputusan kementerian pertanian, pengelolaan hewan dan tumbuhan menjadi unit eselon I bernama Badan Karantina Pertanian. Fungsi ikan berpindah dari kementerian Pertanian menjadi Kementerian Kelautan dan Perikanan. Berdasarkan permentaan Nomor

22/Permentan/OT.140/4/2008, terbentuk balai besar karantina pertanian Makassar yang merupakan penggabungan antara Balai Karantina Pertanian Makassar dan Balai Karantina Hewan Makassar dengan kedudukan eselon II.b.

a. Visi

Menjadikan Pertanian yang Maju, Mandiri dan Modern untuk Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong.

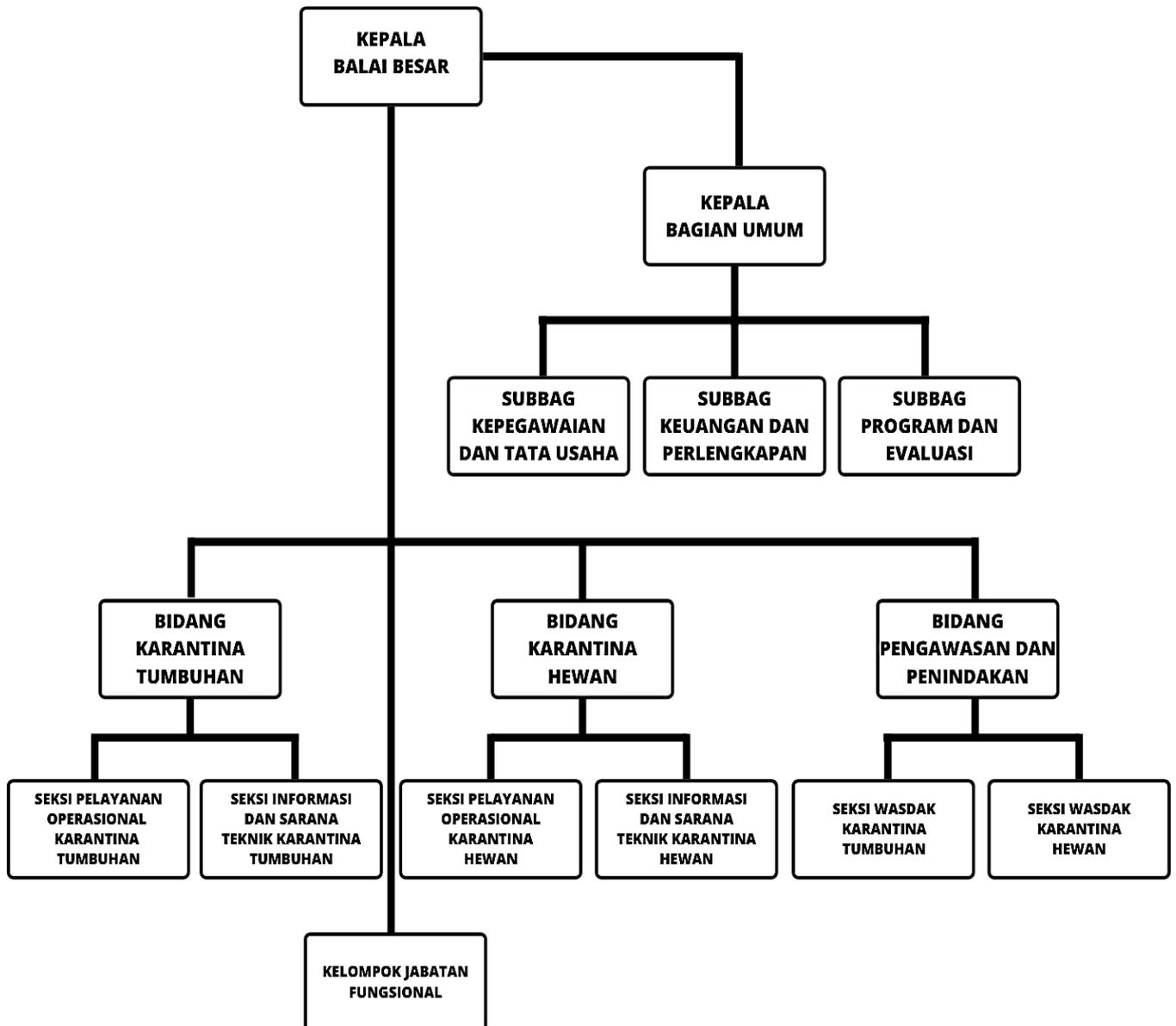
b. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi ini maka misi Kementerian Pertanian adalah :

1. Mewujudkan ketahanan pangan.
2. Meningkatkan nilai tambah dan daya saing pertanian.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan prasarana kementerian pertanian.
4. Mewujudkan sistem manajemen mutu pelayanan dengan mengimplementasikan secara konsisten.
5. Meningkatkan kepatuhan dan peran serta masyarakat dalam menyelenggarakan perkarantina hewan dan tumbuhan.
6. Meningkatkan sarana dan prasarana, teknologi yang aplikatif dengan sistem

c. Struktur Organisasi

Balai Besar Karantina Pertanian dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab organisasi menggunakan struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 2.2 Struktur Organisasi Balai Besar Karantina Pertanian Makassar
 Sumber : Kepegawaian BBKP Kota Makassar

Balai Besar Karantina Pertanian Makassar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya menggunakan struktur organisasi sebagai dasar pembagian tugas dan tanggung jawab. Adapun tugas dan tanggung jawab pada setiap bagian di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar sebagai berikut:

1. Kepala Balai

Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepala dinas secara berkala dan bertanggung jawab memimpin dan mengoordinir bawahannya serta memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya

2. Kepala Bagian Umum

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas asisten administrasi umum dalam perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan dan melaksanakan penyusunan rencana, evaluasi dan pelaporan, serta urusan tata usaha.

3. Sub Koordinator Kepegawaian dan Tata Usaha

Melakukan Urusan kepegawaian dan tata usaha dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas kepada kepala badan, sesuai standar yang ditetapkan.

4. Sub Koordinator bagian program dan evaluasi

Melakukan penyusunan program kerja seksi dan konsep program kerja bidang serta melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, evaluasi dan pelaporan.

5. Sub Koordinator keuangan dan perlengkapan

Melakukan urusan keuangan, rumah tangga, perlengkapan, mengkoordinir semua pekerjaan yang ada di bagian perlengkapan

dan membantu mempersiapkan sarana dan prasarana saat kegiatan

6. Koordinator Karantina hewan

Melaksanakan pelayanan operasional hewan, pengawasan keamanan hayati, dan sarana teknik, serta pengolaan sistem informasi.

7. Sub Koordinator pelayanan operasional karantina hewan

Memiliki tugas melakukan pemberian pelayanan operasional hewan dan pengawasan keamanan hayati hewani.

8. Sub koordinator informasi dan sarana teknik karantina hewan

Memiliki tugas melakukan sistem informasi dan dokumentasi, serta memberikan pelayanan sarana hewan.

9. Koordinator karantina tumbuhan

Melaksanakan pelayanan operasional tumbuhan, pengawasan keamanan hayati dan sarana teknik, serta pengelolaan sistem informasi dan dokumentasi

10. Sub koordinator pelayanan operasional karantina tumbuhan

Melakukan pemberian layanan tumbuh kembang dan pengawasan keamanan hayati nabati.

11. Sub koordinator informasi dan sarana teknik karantina tumbuhan

Memiliki tugas melakukan pengelolaan sistem informasi dan dokumentasi, serta memberikan pelayanan sarana teknik tumbuhan.

12. Koordinator bidang pengawasan dan penindakan

Mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan dibidang

karantina hewan dan karantina tumbuhan, serta keamanan hayati hewani dan nabati.

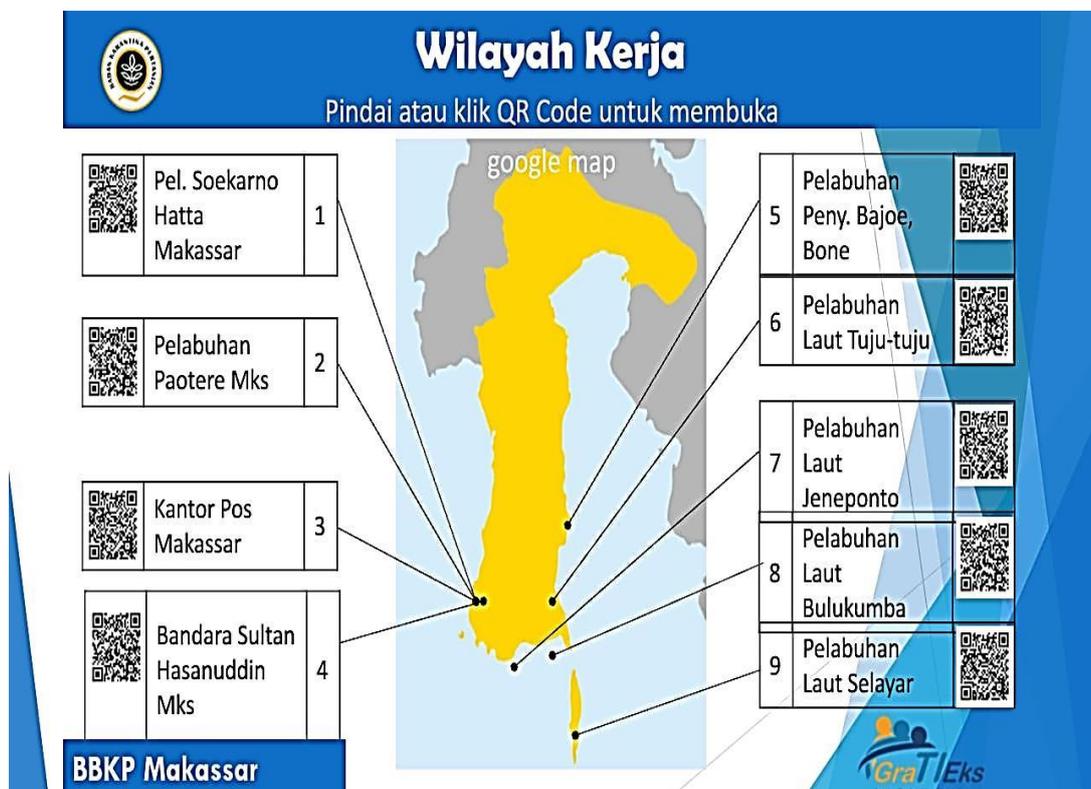
13. Sub koordinator pengawasan dan penindakan karantina hewan

Mempunyai tugas melakukan urusan pengawasan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang karantina hewan dan keamanan hayati hewani.

14. Sub koordinator pengawasan dan penindakan karantina tumbuhan

Mempunyai tugas melakukan urusan pengawasan dan penindakan pelanggaran di bidang karantina tumbuhan dan keamanan hayati nabati.

d. Peta Wilayah Kerja Balai Besar Karantina Makassar



Gambar 2.4 Peta Wilayah Kerja Balai Besar Karantina Pertanian Makassa

Sumber : Kepegawaian BBKP Makassar

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan keseluruhan sampel yang menjadi responden pada penelitian ini ialah 66 orang. Kuesioner yang dibagikan kepada 66 orang memiliki beragam karakteristik. Berdasarkan hasil dari para responden memberikan data terkait jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masakerja.

Berikut informasi yang mendeskripsikan karakteristik responden pada penelitian, sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prsentase
Laki laki	43	65,2%
Perempuan	23	34,8%
TOTAL	66	100%

Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan pada tabel 3.2 hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu, laki-laki sebanyak 43 orang sedangkan perempuan sebanyak 23 orang dengan jumlah jumlah totalnya 66 yang didapatkan dari hasil kuesioner yang terbagi laki-laki dengan persentase 65.2% dan perempuan berjumlah dengan persentase 34,8%. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin lebih dominan kepada responden laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
<25 Tahun	11	16,7%
25-35 Tahun	49	74,2%
35-45 Tahun	2	3%
>45 Tahun	4	6,1%
TOTAL	66	100

Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan pada tabel 3.3 hasil karakteristik responden berdasarkan usia yaitu usia < 25 Tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 16,7 % , usia 25-35 Tahun berjumlah 49 orang dengan presentase 74,2 % , usia 35-45 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 2% dan pada taraf usia > 45 Tahun 4 orang dengan presentase 6,1 % jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dominan pada taraf 25-35 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 3.4

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
< 10 Tahun	55	83,3%
>10-20 Tahun	5	7,6%
>20 Tahun	6	9,1%
Total	66	100%

Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan pada tabel 3.4 hasil karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu, mulai dari masa kerja < 10 Tahun berjumlah 55 orang dengan persentase 83,3%, masa kerja > 10-20 Tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 7,6% dan untuk masa kerja >20 Tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 9,1%. Sesuai informasi yang diperoleh dari kuesioner dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dengan masa kerjanya yang berkisar <10 Tahun.

4.3 Analisis Variabel

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:15). Jadi dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Suatu penelitian dapat dikatakan valid jika r-hitung > r-tabel yang diambil sebesar 0,238 untuk taraf 5%.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X.1	0,858	0,238	Valid
X.2	0,911	0,238	Valid
X.3	0,886	0,238	Valid
X.4	0,901	0,238	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Ver. 29 2023

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,807	0,238	Valid
Y2	0,823	0,238	Valid
Y3	0,811	0,238	Valid
Y4	0,885	0,238	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Ver. 29 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3.5 dan Tabel 3.6 yang diolah menggunakan SPSS Ver. 29 dimana memperlihatkan bahwa $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ jadi dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan kuesioner untuk variabel X dan Y dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Pada penelitian ini untuk uji reabilitas dengan menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dapat dikatakan reliabel atau stabil yang dapat di buktikan dengan pengolahan menggunakan SPSS.

Tabel 3.7
Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,910	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,851	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Ver. 29 2023

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.7 yang diolah menggunakan SPSS Versi 29, dapat dilihat pada variabel X dan Y menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ yang membuktikan bahwa data reliabel atau stabil.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana ialah alat analisis untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya antara variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi > 0,05

Tabel 3.8
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.641	2.098
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.899	1.223		2.370	.021
	Disiplin Kerja	.768	.071	.804	10.819	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data *diolah SPSS Ver. 29 2023*

Berdasarkan Tabel 3.8 dapat diketahui nilai *constant* (a) sebesar 2.899, sedangkan nilai X sebesar 0.768 sehingga persamaan regresi tersebut dapat di formulasikan sebagai berikut :

$$Y = 2.899 + 0.768$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 2.899 yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja pegawai sebesar 2.899 dan koefisien regresi X sebesar 0.768 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja sebanyak 0.768. Dengan demikian koefisien regresi bernilai positif sehingga bisa dinyatakan bahwa pengaruhnya variabel disiplin kerja (X) atas variabel kinerja pegawai (Y) ialah positif. Penetapan keputusan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0,05$, sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan berdasarkan nilai t diketahui nilai t-hitung sebesar $10.819 > t\text{-tabel } 1,669$, sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam persamaan regresi linear sederhana bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

4.4.2 Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:145) Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel berdistribusi tidak normal maka hasil uji statistika akan mengalami penurunan. Uji normalitas sendiri bertujuan melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi normal atau tidak. Dimana dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal dan begitupun sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 3.9
Hasil Uji Normalitas

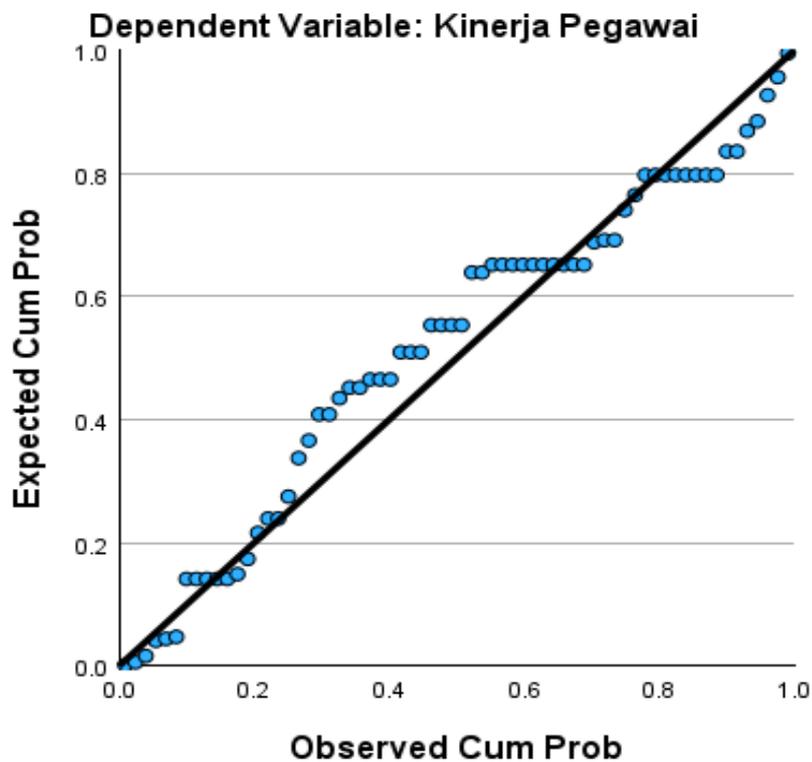
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardize d Residual
N			66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.08212441
Most Extreme Differences	Absolute		.125
	Positive		.095
	Negative		-.125
Test Statistic			.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.012
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.011
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.008
		Upper Bound	.014
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.</p>			

Sumber Data: diolah SPSS Ver. 29 2023

Berdasarkan pada Tabel 3.9 hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi sebesar $0.011 > 0.05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Gambar: 2.5
Hasil Uji Normalitas Normal P-P plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



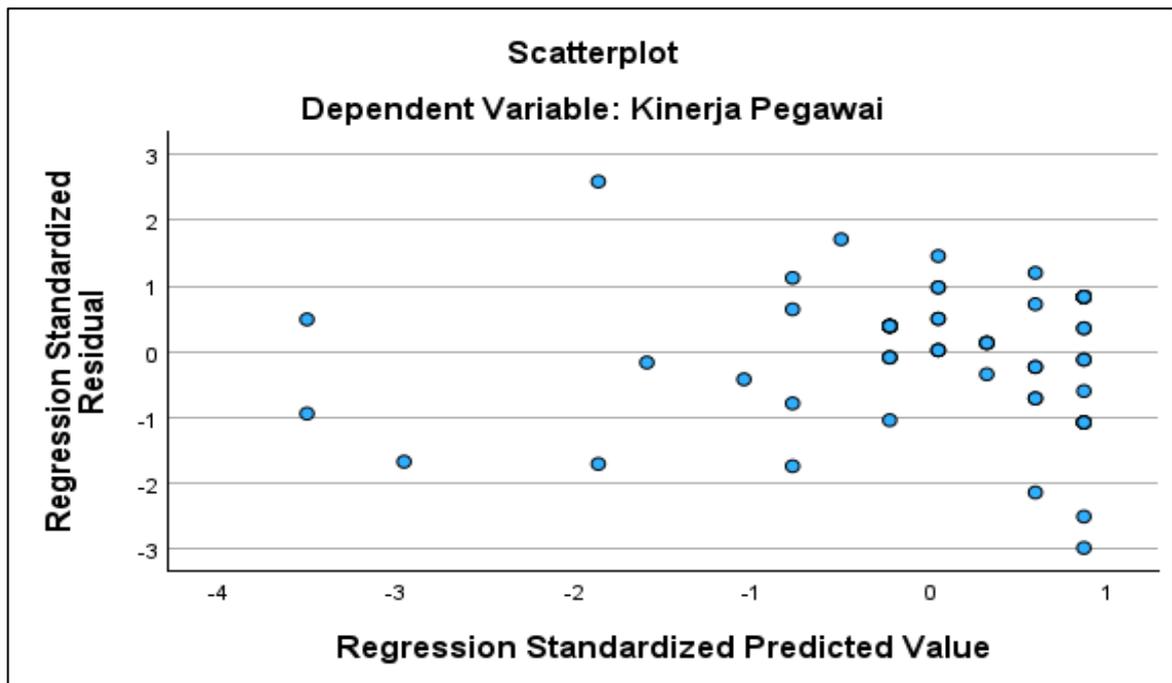
Sumber : Data diolah SPSS Ver 29 2023

Pada gambar 2.3 dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar dan mengikuti garis arah garis diagonal sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser (Ghozali, 2018).

Gambar: 2.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS Ver. 29 2023

Pada gambar 2.4 dapat dilihat bahwa hasil uji *scatterplot* dimana titik-titik pada gambar tersebut tidak berpola dan titik-titik data tersebut menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka nol, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada pengujian data penelitian ini.

4.4.3 Uji Parsial (t)

Uji parsial ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah 0,05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 Ditolak menunjukkan adanya variabel X terhadap variabel Y. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 Diterima menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 3.9
Hasil Uji Parsial t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.899	1.223		2.370	.021
	Disiplin Kerja	.768	.071	.804	10.819	<.001

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS Ver. 29 2023

Berdasarkan pada tabel 3.9. hasil pengolahan data SPSS version 29 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0.001 < 0,05$ dan nilai t-hitung $10.819 > t\text{-tabel } 1,669$, dengan $df = \text{jumlah responden} - 2$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Pengujian koefisien determinasi atau yang biasa dikenal dengan *R Square* ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 dapat dikatakan lebih kuat dan besar pengaruhnya anantara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.641	2.098

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan pada tabel 3.9 menunjukkan hasil uji koefisien determinan R^2 sebesar 0.647 dimana nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh atas variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 64,7% sedangkan sisanya 35,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel bebas pada penelitian

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di balai besar karantina pertanian makassar dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 66 responden pegawai yang berada di balai besar karantina pertanian makassar, maka berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dimana r -hitung $>$ r -tabel dengan signifikansi nilai r -tabel yaitu 0.238. Sedangkan berdasarkan hasil uji reabilitas diperoleh hasil perbandingan antara *cronbach alpha* 0.910 lebih besar dari signifikan 0,60, maka dari hasil perbandingan tersebut dapat dikatakan hasil data variabel disiplin kerja reliabel.

Balai Besar Karantina Pertanian Makassar merupakan salah satu unit pelaksanateknis (UPT) dari Badan Karantina Pertanian berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian (Permenten) Nomor 22 Permenten OT.140/4/2008 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis karantina pertanian. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Karantina Pertanian merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Karantina Pertanian. Unit Pelaksana Teknis (UPT) karantina pertanian yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan operasional perkarantinaan hewan dan tumbuhan, serta pengawasan keamanan hayati dan nabati. Jika dilihat dari aspek kedisiplinan pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Makassar telah berjalan dengan baik dilihat dari indikator disiplin kerja terutama pada indikator X2 yaitu

setiap pegawai selalu taat menggunakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan instansi dan bertingkah laku dalam pekerjaan, namun dari indikator X1 Memiliki nilai paling rendah yang menunjukkan indikator ini masih belum terlaksana dengan baik salah satu permasalahan terkait ialah masalah kehadiran masih terdapat pegawai yang melanggar dimana masih ditemukan pegawai yang terlambat saat masuk kerja, ketidaktepatan waktu saat masuk kerja dan pulang lebih awal yang tidak sesuai dengan jam kerja, dan tidak mengikuti apel maupun upacara. Sedangkan pada indikator kinerja pegawai yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada indikator Y4 berdasarkan observasi penulis melihat bahwa pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar kebijakan dari pimpinan sangat berpengaruh dalam memberikan kebijakan yang memotivasi pegawai agar mau bekerja sesuai dengan tujuan instansi.

Pada hasil penelitian yang dilakukan uji koefisien determinasi (*R Square*) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar sebesar sebesar 64,7% sedangkan sisanya 35,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel bebas pada penelitian. Hal ini dibuktikan dengan pembagian kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan *SPSS Ver. 29 2023*.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian dari Devy Dayang Septiasari (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Dimana Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang sekretariat dan bidang industri di kantor Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Dan juga penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Anggriani (2021) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.

PEGADAIAN KANWIL IV BALIKPAPAN. Berdasarkan hasil penelitian data yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Adapun beberapa teori-teori yang mendukung dalam penelitian ini yaitu menurut Hasibuan (2016) Sikap kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siswanto (Supomo, 2018) disiplin kerja dimaknai sebagai suatu karakter menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tulis maupun lisan serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Begitupun menurut Mangkunegara (2017:67). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena dari teori-teori yang dipaparkan di atas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran dengan melalui sebuah proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari setiap pegawai memegang peranan yang menentukan kinerja perusahaan dan faktor yang menentukan kinerja instansi dan faktor yang menentukan kinerja pegawai ialah sikap disiplin kerja karena semakin tinggi sikap disiplin maka semakin baik pula prestasi yang dicapai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantia Pertanian Makassar dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sebesar sebesar 64,7% sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel bebas pada penelitian. Hal ini dibuktikan dengan pembagian kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan *SPSS Ver. 29 2023*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti ini menulis beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi para pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Makassar agar kedepannya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk lebih meningkatkan kedisiplinan terhadap kinerja setiap pegawai.
2. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta dapat melakukan penelitian dengan variabel lain untuk memperjelas masalah lain yang mungkin akan timbul nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab Sya'rani. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan..*
- Adhe Ayu Purnamasari, Normajatun, Sita Hajar Malawat. (2021). *Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru.*
- Akbar, Ardiansyah Ali, Nursyam AR. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Makassar.*
- A. Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton. (2015). *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia).*
- Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.*
- Devy Dayang Septiasari. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.*
- Denny Rahma Nf. (2019). *Pengaruh Disiplin, Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sumbang Kabupaten Banyumas. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2019.*
- Dewi Untari. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kie Indonesi.*
- Dinaria hr Sembiring. (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicon. Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer Volume 6, Nomor 1, Oktober 2021.*
- Edison, Emron dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya,* Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Elianti. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo.*
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Indriani, Dewi (2019) *Pengaruh Marjin Laba Bersih, Pertumbuhan Penjualan Dan Set Kesempatan Investasi Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017*. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Meta Adriyanti Thalib. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Makassar*.
- Megawati. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang*.
- Mulyono. (2019). *Analisis uji asumsi klasik*. Retrieved from <http://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik>.
- Noni Yusnita BR SURBAKTI. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi kabupaten Bogor*. Skripsi thesis, Universitas Quality Berastagi.
- Nunu Nurjaya. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAZARA CIPTA PESONA: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 Tahun 2021*.
- Nunung Nurzanah, Muh.ilham Alimuddin, Andi Asad Ridjal Nur.(2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar*.
- Nurdin, Ismail and Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial. Media Sahabat Surabaya, Surabaya*. ISBN 9786239098438.
- Nurul Fadhillah. (2019). *Pengaruh Penggunaan E-Banking Terhadap Konsumtivisme (Studi Kasus Mahasiswa FE UII) Yogyakarta 2019*
- Pidha Try Rahayu. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru*.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 : *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, LN.2019/No.77, TLN/No.6340, LL SETNEG:34HLM*
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021: *Disiplin Pegawai Negeri Sipil, LN.2021/No.202, TLN No.6718, jdih.setneg.go.id:34hlm*.
- Ramon Zamora. (2019). *Kinerja : Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT ESCOTAMA HANDAL BATAM. Equilibria Vol. 7 No. 2, 2019*.
- Rinas Triono. (2019). *Implementasi Kebijakan Perubahan Tata Ruang Pasar Tradisonal Di Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo*.
- Salidi Samsudin, M.M.M. Pd. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia*.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Selvy Chairunnisa, Fenny Krisna Marpaung, Dhita Adriani Rangkuti. (2020). *Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada PT Sinar Graha Indonesia*.
- Sukarna. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Suparman. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (BMKG) Wilayah I Medan*.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Website Resmi Balai Besar Karantina Pertanian Makassar :
<http://makassar.karantina.pertanian.go.id/detailpost/eka-darnida-jabat-plt-kepala-bagian-umum-karantina-pertanian-makassar>
- Windya Sara Yulius. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar*.
- Yuliati, Sri (2021) *Pengaruh Digital Marketing Dengan Efektivitas Iklan Sebagai Variabel Intervening Terhadap Keputusan Pembelian PADA E-Commerce (Survei pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Angkatan 2017-2018 Universitas Siliwangi)*. Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.

L

A

M

P

I

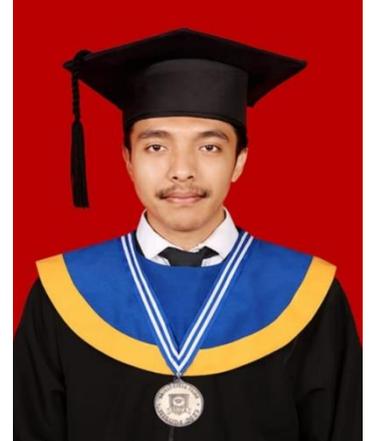
R

A

N

Lampiran 1**Biodata Penulis**

Nama : Vinsensio A. Santyosluk
Tempat, Tanggal Lahir : Ruteng, 10 April 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Kristen Katolik
Alamat Rumah : Jl.Dg. Supu Nipa-nipa Antang
No.Hp : 081239536343
Alamat Email : anugerahsantyosluk@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

- SDK SANTA AGNES RUTENG IV
- SMP WIDYA BHAKTI RUTENG
- SMA NEGERI 1 LANGKE REMBONG

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 16 September 2023

Vinsensio A. Santyosluk

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR

Kepada Yth: Bapak/Ibu/saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan saya Vinsensio A. Santyosluk mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar. Saya saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : (....) Laki-laki
(....) Perempuan
- Usia/Umur : (....) <25 tahun
(....) 25-35 tahun
(....) >35-45 tahun
(....) >45 tahun
- Pendidikan Terakhir : (....) SMA
(....) SMP
(....) Diploma
(....) Sarjana (S1)
(....) Sarjana (S2) dan (S3)
- Masa Kerja : (....) <10 tahun
(....) >10-20 tahun
(....) >20 tahun

Petunjuk Pengisian

- Kuesioner ditujukan untuk seluruh Pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.
- Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
- Berilah tanda \surd pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
- Pilihan Jawaban yaitu :
 - Sangat Tidak Setuju Sekali (STSS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Setuju (S)
 - Sangat Setuju (SS)
 - Sangat Setuju Sekali (SSS)

Variabel Disiplin Kerja (X)

NO	Disiplin Kerja	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
1	Setiap pegawai taat terhadap aturan waktu sesuai ketentuan jam kerja datang, jam kerja pulang dan jam istirahat.					
2	Setiap pegawai selalu taat mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan instansi dan bertingkah laku dalam pekerjaan.					
3	Setiap pegawai selalu taat pada peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.					
4	Setiap pegawai taat pada peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	Knowledge Manajemen	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
1	Bagi pegawai kebutuhan untuk berprestasi sangat penting untuk mencapai prestasi di instansi?					
2	Bagi pegawai keinginan untuk menduduki jabatan atau kekuasaan tertentu dalam instansi?					
3	Bagi pegawai kompensasi merupakan suatu bentuk motivasi agar tercapainya kinerja yang maksimal?					
4	Bagi pegawai kebijakan pimpinan dapat memotivasi agar mau bekerja sesuai tujuan instansi?					

Lampiran 3

Data Responden

Data Responden

	Nama	Jenis Kelamin	usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	MARDIN	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	> 10-20 Tahun
2	Muhammad Idrus, SH	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	> 20 Tahun
3	Dwi Eka Sari	Perempuan	>45 Tahun	S2	> 20 Tahun
4	Niki Paulina Simanjuntak	Perempuan	25-35 Tahun	D3	< 10 Tahun
5	Herika Gayuh Pangesti	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
6	Nuni Yjiani	Perempuan	>45 Tahun	S2	> 20 Tahun
7	Astri Pratiwi	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
8	sitti rabiah .SE	Perempuan	>45 Tahun	S1	> 20 Tahun
9	Ruth Rante Parera	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
10	ABDULLAH	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
11	HASNI., S.E	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
12	ire edi	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
13	Awaluddin	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
14	Kamal, SH	Laki-Laki	25-35 Tahun	S2	> 20 Tahun
15	Gede Mahardika Jaya	Laki-Laki	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
16	Hasab Asari, A.MD	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
17	FIRMAN SYAHRUDDIN, STP,MS.I	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	> 20 Tahun
18	Julia kesi	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
19	DAMARIS RANGAN SE	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
20	Erna	Perempuan	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
21	Darwis Laga	Laki-Laki	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
22	ALAMSYAH	Laki-Laki	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
23	IWAN SETIAWAN	Laki-Laki	<25 Tahun	S1	< 10 Tahun
24	PETRA ABIDIN	Laki-Laki	<25 Tahun	SMA	< 10 Tahun
25	Wahyudi s	Laki-Laki	<25 Tahun	S1	< 10 Tahun
26	FAHRI, SP, MP	Laki-Laki	25-35 Tahun	S2	< 10 Tahun
27	TONI, SE	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
28	Sri Puji Astuti	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
29	Lily Widijatim Sutrisno S.pt	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
30	NURHANI	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
31	Tambrin S, S.SOS,MM	Laki-Laki	25-35 Tahun	S2	< 10 Tahun
32	Sugino Ali S.PT	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
33	SUMARNI	Perempuan	<25 Tahun	S1	< 10 Tahun
34	A Halid	Laki-Laki	25-35 Tahun	D3	< 10 Tahun
35	BAKRI JABIR	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
36	MUHJUFRI,SP	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
37	NURSI AH	Perempuan	25-35 Tahun	D3	> 10-20 Tahun

38	AMBO ENRE SE,MM	Laki-Laki	<25 Tahun	S2	> 10-20 Tahun
39	Agus Rahim T S.Agr	Laki-Laki	<25 Tahun	S1	< 10 Tahun
40	Anisia Margareta Ima Da Cunha	Perempuan	<25 Tahun	S1	< 10 Tahun
41	Mansyur,SP	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	> 10-20 Tahun
42	Ahmad Faizal S,Pd	Laki-Laki	35-45 Tahun	S1	> 10-20 Tahun
43	Abdul Gafur	Laki-Laki	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
44	ANGELIA ALFANNY DE KASI	Perempuan	<25 Tahun	S1	< 10 Tahun
45	Yohanes Kapitrano	Laki-Laki	<25 Tahun	SMA	< 10 Tahun
46	FRANSISKA J.NIRMA	Perempuan	<25 Tahun	SMA	< 10 Tahun
47	Nurhayati	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
48	Achmal Havid, ST	Laki-Laki	>45 Tahun	S1	< 10 Tahun
49	ISMAIL JANONG	Laki-Laki	<25 Tahun	D3	< 10 Tahun
50	ALISWANTO	Laki-Laki	25-35 Tahun	D3	< 10 Tahun
51	SUMARJONO	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
52	DR. FATMAWATI SALEH SP.,MM	Perempuan	25-35 Tahun	S2	< 10 Tahun
53	Ly Sartyka	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
54	Nora oktavia	Perempuan	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
55	Epen Supardi	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
56	Asrul Muh.Nur	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
57	Wiwik Dwi Kardiati, A.MD	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
58	HADIANTO, A.MD	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
59	DRH SELYTA M. PINANG PUJI M M.Sc	Perempuan	25-35 Tahun	S2	< 10 Tahun
60	Adrianus Janson	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
61	Avelinus putra jaya	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
62	Nova Gampur	Perempuan	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
63	Gilberto M.B Hadiman	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
64	Catur yogo Hendro Utomo S.P.,M.SI	Laki-Laki	25-35 Tahun	S2	< 10 Tahun
65	muhamad karim	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
66	Muhammad Yusuf, SE	Laki-Laki	35-45 Tahun	S1	< 10 Tahun

Lampiran 4

Tabulasi Variabel (X) dan (Y)

Responden	DISIPLIN KERJA (X)				TOTAL	KINERJA PEGAWAI (Y)				TOTAL
	X1	X2	X3	X4		Y1	Y2	Y3	Y4	
1	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
2	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
4	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17
5	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
9	1	4	5	5	15	4	4	5	5	18
10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
11	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
12	1	1	1	1	4	1	1	4	1	7
13	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13
14	3	1	4	2	10	5	1	5	5	16
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
16	3	5	4	4	16	4	4	4	4	16
17	3	1	1	1	6	1	1	1	1	4
18	5	5	5	5	20	3	3	3	4	13
19	4	4	4	5	17	4	3	4	5	16
20	1	4	2	4	11	1	2	4	4	11
21	1	4	4	1	10	4	1	1	1	7
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
23	4	4	5	4	17	3	5	4	4	16
24	5	5	4	4	18	3	4	5	5	17
25	4	4	3	3	14	3	3	3	1	10
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
27	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12
28	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15
29	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
30	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17
31	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17
32	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15
33	3	4	3	4	14	4	3	5	4	16
34	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
35	4	3	3	4	14	4	3	2	3	12
36	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
37	4	4	4	4	16	3	5	3	4	15
38	4	4	5	3	16	4	5	3	4	16
39	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18

40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
41	4	4	4	4	16	2	4	4	5	15
42	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17
43	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
47	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18
48	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17
49	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18
50	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
52	5	5	5	5	20	5	3	4	4	16
53	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18
54	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
55	5	5	5	5	20	5	5	2	5	17
56	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19
57	5	5	4	5	19	4	2	3	4	13
58	5	5	5	4	19	5	3	3	5	16
59	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
60	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
61	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17
62	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17
63	5	5	5	5	20	3	3	5	5	16
64	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19
65	5	5	5	5	20	3	2	3	4	12
66	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16

Lampiran 5

Hasil Olah Data SPSS Versi 29 2013

1. UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X) TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Y)

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.678**	.665**	.679**	.858**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	66	66	66	66	66
X2	Pearson Correlation	.678**	1	.773**	.802**	.911**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	66	66	66	66	66
X3	Pearson Correlation	.665**	.773**	1	.729**	.886**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	66	66	66	66	66
X4	Pearson Correlation	.679**	.802**	.729**	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	66	66	66	66	66
TOTAL	Pearson Correlation	.858**	.911**	.886**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.571**	.491**	.627**	.807**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	66	66	66	66	66
Y2	Pearson Correlation	.571**	1	.525**	.625**	.823**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	66	66	66	66	66
Y3	Pearson Correlation	.491**	.525**	1	.691**	.811**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	66	66	66	66	66
Y4	Pearson Correlation	.627**	.625**	.691**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	66	66	66	66	66
TOTAL	Pearson Correlation	.807**	.823**	.811**	.885**	1

Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
N	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reabilitas

DISIPLIN KERJA (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.912	4

Inter-Item Correlation Matrix

	X1	X2	X3	X4
X1	1.000	.678	.665	.679
X2	.678	1.000	.773	.802
X3	.665	.773	1.000	.729
X4	.679	.802	.729	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	X1	X2	X3	X4
X1	1.255	.763	.729	.780
X2	.763	1.009	.759	.827
X3	.729	.759	.956	.732
X4	.780	.827	.732	1.054

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	12.6212	7.654	.733	.538	.908
X2	12.6212	7.747	.840	.728	.868
X3	12.6061	8.058	.800	.652	.882
X4	12.6970	7.722	.820	.692	.875

KINERJA PEGAWAI (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.851	.851	4

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4
Y1	1.000	.571	.491	.627
Y2	.571	1.000	.525	.625
Y3	.491	.525	1.000	.691
Y4	.627	.625	.691	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4
Y1	1.073	.645	.524	.686

Y2	.645	1.186	.589	.719
Y3	.524	.589	1.061	.752
Y4	.686	.719	.752	1.115

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	11.8939	7.481	.655	.448	.826
Y2	12.1061	7.173	.669	.455	.820
Y3	11.8182	7.474	.662	.493	.823
Y4	11.6818	6.836	.781	.621	.771

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	5.97	18.25	15.83	2.816	66
Residual	-6.253	5.424	.000	2.082	66
Std. Predicted Value	-3.503	.859	.000	1.000	66
Std. Residual	-2.980	2.585	.000	.992	66

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.641	2.098

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	515.376	1	515.376	117.052	<.001 ^b
	Residual	281.791	64	4.403		
	Total	797.167	65			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.899	1.223		2.370	.021
	X	.768	.071	.804	10.819	<.001

a. Dependent Variable: Y

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

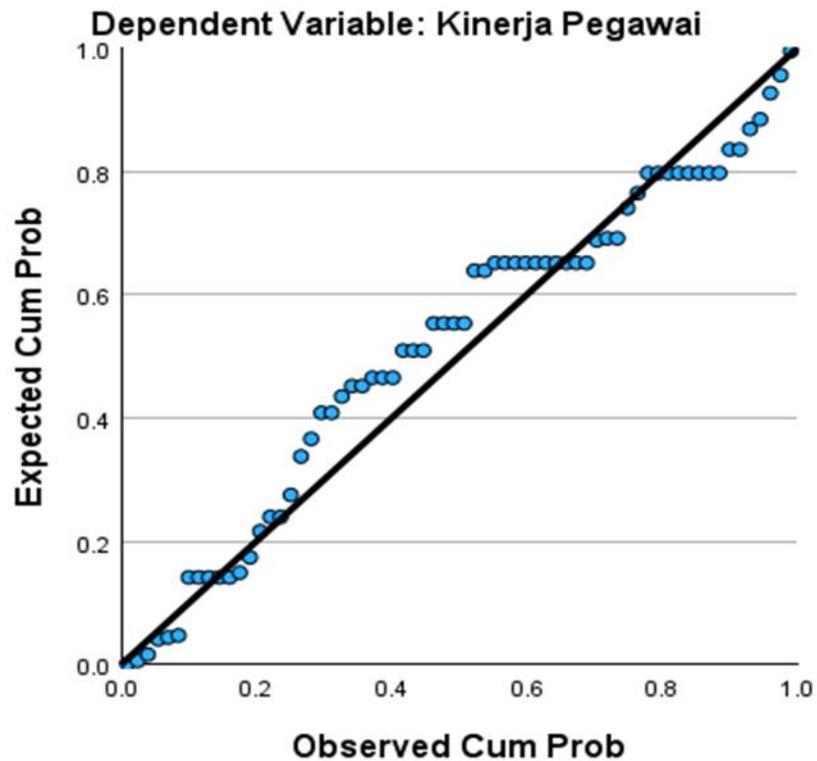
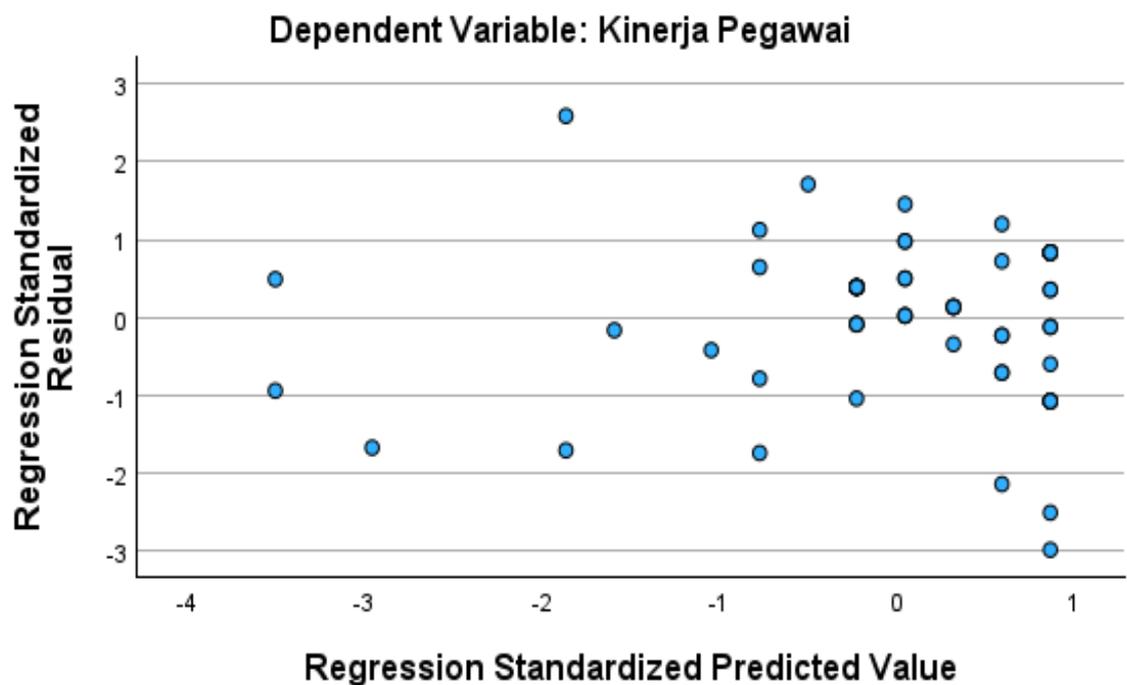
		Unstandardized Residual	
N		66	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.08212441	
Most Extreme Differences	Absolute	.125	
	Positive	.095	
	Negative	-.125	
Test Statistic		.125	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.012	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.011	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.008
		Upper Bound	.014

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Charts****Scatterplot**

Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.899	1.223		2.370	.021
	Disiplin Kerja	.768	.071	.804	10.819	<.001

c. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.641	2.098

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Lampiran 6 Tabel (R) dan Tabel (T)

	t	r
df	0,05	0,05
1	12,7062	0,996917
2	4,302653	0,95
3	3,182446	0,878339
4	2,776445	0,811401
5	2,570582	0,754492
6	2,446912	0,706734
7	2,364624	0,666384
8	2,306004	0,631897
9	2,262157	0,602069
10	2,228139	0,575983
11	2,200985	0,552943
12	2,178813	0,532413
13	2,160369	0,513977
14	2,144787	0,497309
15	2,13145	0,482146
16	2,119905	0,468277
17	2,109816	0,455531
18	2,100922	0,443763
19	2,093024	0,432858
20	2,085963	0,422714
21	2,079614	0,413247
22	2,073873	0,404386
23	2,068658	0,39607
24	2,063899	0,388244
25	2,059539	0,380863
26	2,055529	0,373886
27	2,051831	0,367278
28	2,048407	0,361007
29	2,04523	0,355046
30	2,042272	0,34937
31	2,039513	0,343957
32	2,036933	0,338788
33	2,034515	0,333845
34	2,032245	0,329111
35	2,030108	0,324573
36	2,028094	0,320217
37	2,026192	0,316032
38	2,024394	0,312006
39	2,022691	0,308131
40	2,021075	0,304396

41	2,019541	0,300793
42	2,018082	0,297315
43	2,016692	0,293955
44	2,015368	0,290706
45	2,014103	0,287563
46	2,012896	0,284519
47	2,011741	0,28157
48	2,010635	0,278711
49	2,009575	0,275936
50	2,008559	0,273243
51	2,007584	0,270628
52	2,006647	0,268086
53	2,005746	0,265614
54	2,004879	0,263209
55	2,004045	0,260869
56	2,003241	0,258589
57	2,002465	0,256369
58	2,001717	0,254204
59	2,000995	0,252094
60	2,000298	0,250035
61	1,999624	0,248026
62	1,998972	0,246064
63	1,998341	0,244148
64	1,99773	0,242276
65	1,997138	0,240447
66	1,996564	0,238658

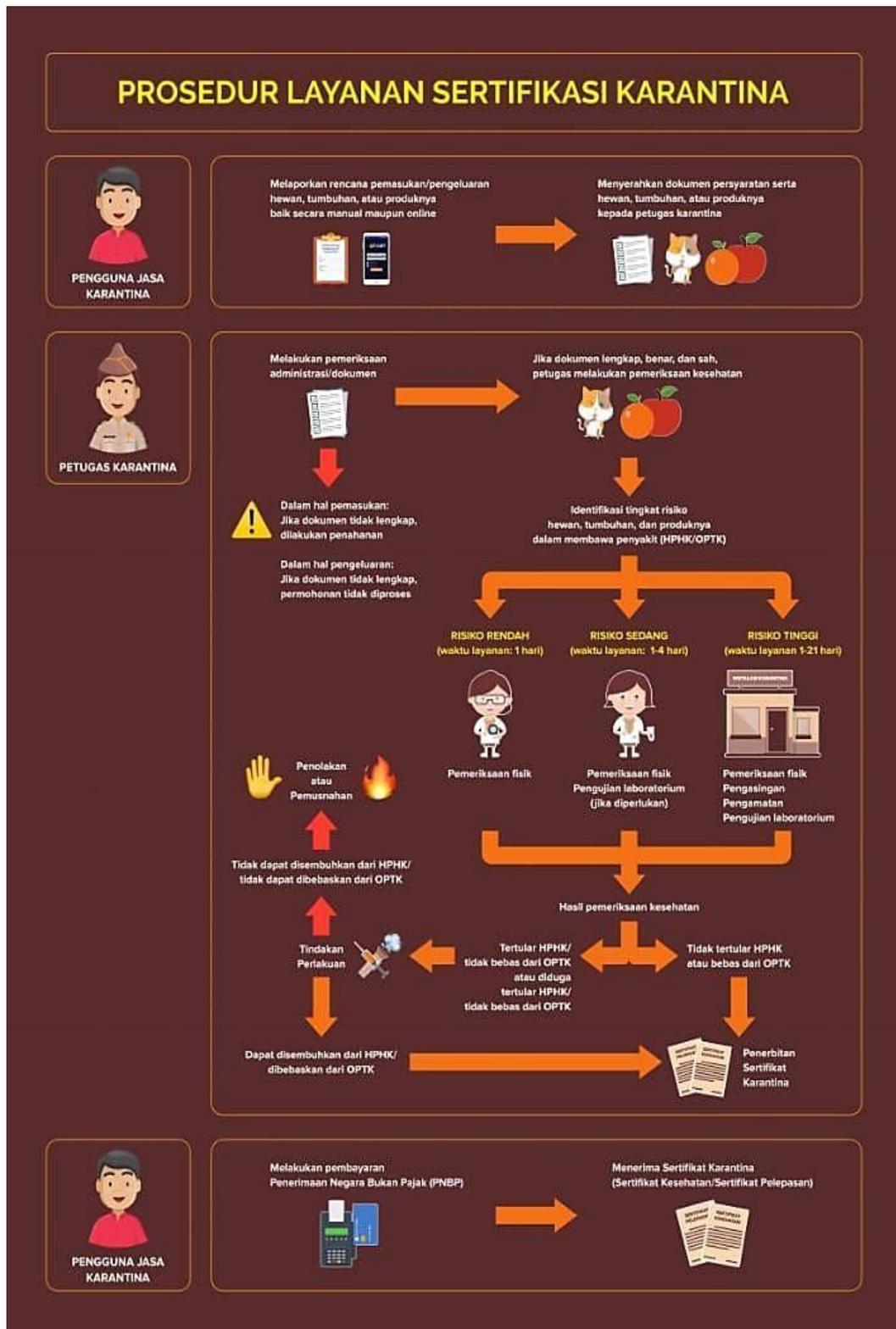
Data Diolah Penulis melalui Microsoft Excel 2010

Tabel Nilai t

d.f	t_{0.10}	t_{0.05}	t_{0.025}	t_{0.01}	t_{0.005}	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Lampiran 7 Prosedur Pelayanan Sertifikasi Karantina



Gambar 2.7 Prosedur Pelayanan Sertifikasi Karantina

Sumber : Kepegawaian BBKP Kota Makassar

Lampiran 8**Logo Instansi Balai Besar Karantina Pertanian Makassar****KARANTINA PERTANIAN
MAKASSAR****Gambar 2.8** Logo Balai Besar Karantina Pertanian kota Makassar

Sumber : Kepegawaian BBKP Kota Makassar

Lampiran 9**Dokumentasi**



